DIE FACHZEITSCHRIFT DES BUNDESVERBANDES MEDIATION E.V.

# MEDIATION UND SCHULE

QUALITÄTSSICHERUNG UND WEITERENTWICKLUNG

Konfliktmanagement an Beruflichen Schulen tion an BBS in der Schule

Streitschlichtertreffen!!!

Dienstag, 16:00 **Etablierung von Mediation an BBS** Interkulturelle Konflikte in der Schule

**BERICHTE ZUM THEMA** 

Schulmediation in Bewegung!

DER GASTBEITRAG

Peer-Mediation als Chance?

BERICHTE AUS DEM BM

Bericht von der Zentralen Konferenz Bericht von der MV 2009 in Kassel

DAS INTERVIEW

Katharina Sander **Helmolt Rademacher** 

www.bmev.de

### Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das Interesse an Mediation im Bereich Erziehung und Bildung hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Von der Kindertagesstätte bis zur Sekundarstufe II sowie an Förderschulen ist Mediation für den Alltag im Umgang mit Konflikten eine nachhaltige Form für eine konstruktive Konfliktkultur, auch für Präventionsprogramme an Berufsbildenden Schulen. Im Spektrum der Mediation 20/2005 ging es vorrangig um die Umsetzung von Mediationskonzepten in der Sekundarstufe I. Drei Jahre später - SdM 31/2008 - ging es um den Schwerpunkt »Mediation und Prävention im Elementarbereich«. Das nun vorliegende Spektrum der Mediation mit dem Schwerpunkt »Praktische Ansätze im Bereich der Sekundarstufe II« gibt Einblick in die weitere Entwicklung der Mediation vor allen Dingen an Beruflichen Schulen. Mediation muss in Berufsschulen sehr differenziert betrachtet werden. Eine eigene Didaktik ist für die Arbeit in diesen Schulen erforderlich, was Auswirkungen auf die Ausbildung der SchulmediatorInnen in diesem Schulzweig hat. Die Pilotprojekte dazu, in denen angehende Erzieherinnen in Berufsbildenden Schulen und berufstätige Erzieherinnen gemeinsam als MediatorInnen im Elementarbereich ausgebildet wurden, sind ein vielversprechender Anfang.

SchülerInnen, die in der Schule eine qualifizierte Mediationsausbildung erhalten haben, können diese Kenntnisse und Fertigkeiten in Betrieben und Einrichtungen einsetzen. Es wäre noch zu früh zu behaupten, dass sich durch Mediation die Konfliktkultur in den Kindertagesstätten oder in Berufsbildenden Schulen verändert hat. Dazu fehlen i. d. R. wissenschaftliche Begleituntersuchungen. Berichte über Erfahrungen von MediatorInnen lassen jedoch den Schluss zu, dass dort, wo Mediation in einem Schulkonzept verankert ist, wo Kollegien unterstützend wirken, wo SchülermediatorInnen Wertschätzung erfahren und mediatives Verhalten auch im Alltag praktiziert wird, sich die Kommunikation zwischen Kindern und jungen Erwachsenen und PädagogInnen positiv entwickelt. Das kann vor allem durch ein Menschenbild geschehen, das geprägt ist durch Wertschätzung, Achtsamkeit, dem respektvollen Dialog und einem Denken vom Anderen her. Auf diesem Weg leistet Mediation einen Beitrag zu Partizipation und Demokratielernen. Die damit verbundene Wertevermittlung kann durch Dialogpädagogik unterstützt werden.

Ingrid Rauner und Günther Braun

#### www.klett-cotta.de/lebenlernen



#### Gisela Hötker-Ponath

Trennung und Scheidung –
Prozessbegleitende Interventionen in Beratung und Therapie

Littlen Lernim 273 304 Seitlen ütroschiert is 27,00 (D) 158N 978-3-508-89086-0

### Rosenkriege vermeiden - Kinder schützen.

Bisher suchten Berater, Mediatorinnen und Psychotherapeuten vergeblich nach einem Buch, das fundierte Theorie und konkrete therapeutische Handlungsstrategien für das Einzel-, Paar-, Familien- und Gruppensetting verbindet. Das Buch bietet grundlegende Erkenntnisse zur Scheidungsforschung sowie konkrete Interventionsvorschläge für die Praxis. Themen sind auch die emotionale Bewältigung in der Trennungsphase und Familiendynamik und Folgen für die Kinder.

Kompetente Familienberatung kann in Scheidungssituationen maßgeblich dazu beitragen, getrennte Paare vor dem Rosenkrieg zu bewahren und Kinder zu schützen.



#### **>>** Qualitätssicherung und Weiterentwicklung Doris Nickel, Konfliktmanagement an Beruflichen Schulen Gabi Althoff und Günther Braun, Etablierung von Mediation an BBS Ingrid Rauner und Ute Mescheder, Wie eine Spinne ihr Netz häkelte Christine Henrich und Günther Braun, Die Dialogpädagogik \_\_\_\_\_13 Christian Wild, Erfahrungen bei der Entwicklung von Mediationsangeboten .....15 Frank Beckmann, Mediation »an den Übergängen« von Schule .....19 Ute Hinze, Interkulturelle Konflikte in der Schule \_\_\_\_\_23 Ariane Brena, Miteinander aus der Mobbinafalle .....28 Martina Stoldt u. a., Initiative zur Förderung des konstruktiven Umgangs mit Konflikten **>>** Der Gastbeitrag Andreas Krenner, Peer-Mediation als Chance? \_\_\_\_\_36 **>>** Berichte zum Thema Sabine Krause und Angela Kauffmann, Schulmediation in Bewegung! 38 Peer Kaedina, Schülerinnen und Schüler lösen Konflikte Roland Schüler, Streitschlichtung ist in der Förderschule für geistige Entwicklung angekommen **>>** Berichte aus dem BM Arne Fiedler, Zentrale Konferenz (ZK) zum OE-Prozess Lisa M. Kapteina, Doris Klappenbach und Sigrid Niemer, Fachkonferenz für AusbilderInnen Editha Brandt, Regionalgruppe Koblenz \_\_\_\_\_48 Roland Schüler, 2. Streitschlichtertagung von und mit Menschen mit geistiger Behinderung .....49 Lisa M. Kapteina, Die BM-Konferenz **>> Das Interview** Interview mit Katharina Sander, Ein Leben vom Herzen – Vertrauen ist der Weg Interview mit Helmolt Rademacher, Gewaltprävention und Demokratielernen .....53 **>>** Bücher und mehr Achim Schröder u. a., Handbuch Konflikt- und Gewaltpädagogik Wolfgang Edelstein, Susanne Frank und Anne Sliwka: Praxisbuch: Demokratiepädagogik Andrea Erkert, Streiten – Helfen – Freunde sein Heiner Rusche, Gewalt ist blöd! \_\_\_\_\_56 FHE Fachhochschule Erfurt, Schülermediation – Konflikte lösen **>>** Informationen und Hinweise **RM** Terminkalender \_\_\_\_58 BM Kongress »Streitkultur 2010« in Berlin

**Doris Nickel** 

### Konfliktmanagement an Beruflichen Schulen

insbesondere am Beispiel der Aliceschule in Gießen



Doris Nickel,
Abteilungsleiterin für den
Bereich Sozial- und Heilpädagogik an der
Beruflichen Schule
»Aliceschule«, Gießen,
NLP Master Practioner,
Gestaltpädagogin,
Mediatorin BM®,
Mitglied der Fachgruppe
MEB im BM

Berufliche Schulen als Orte, an denen unterschiedlichste Interessen, Wertvorstellungen, biografische Hintergründe und Rahmenbedingungen aufeinander treffen, bieten vielerlei Konfliktanlässe – bzw. Chancen, um den Umgang mit Herausforderungen zu trainieren. Konfliktmanagement als wesentlichen Teil der Profilbildung umzusetzen, eingebettet in das Prinzip Gesundheitsförderung – hat sich die Aliceschule in Gießen (Hessen) zur Aufgabe gemacht.

In der breiten Palette des Angebotes an Beruflichen Schulen gibt es die Möglichkeit jeden Schulabschluss zu erwerben. Es gibt Klassen, in denen Jugendliche ohne Schulabschluss gleichzeitig mit dem Erwerb von Hauptschul- oder qualifiziertem Hauptschulabschluss die Möglichkeit erhalten, ihre beruflichen Neigungen und Fähigkeiten zu entdecken und auf eine Berufsausbildung vorbereitet zu werden. Je nach Bedarf wird in diesen Klassen zusätzlich verstärkte Förderung in der deutschen Sprache angeboten.

Es gibt die Möglichkeit, den Mittleren Abschluss zu erwerben und gleichzeitig auf eine berufliche Fachausbildung vorbereitet zu werden (Berufsfachschulen).

Die Beruflichen Gymnasien bieten neben der Allgemeinen Hochschulreife ebenfalls spezifische studienrelevante oder berufliche Qualifikationen an, die teilweise, je nach Kooperation mit Hochschulen, auch auf Studienleistungen angerechnet werden können.

Schulische Berufsausbildungen und Aus- oder Weiterbildungen auf Meisterniveau in den unterschiedlichsten Bereichen runden das Angebot ab.

An der Aliceschule in Gießen gibt es beispielsweise die Berufsschule für angehende FriseurInnen, BäkkerInnen, Metzger, sowie Bäckerei- und MetzgereifachverkäuferInnen. Den Mittleren Abschluss kann man mit den Berufsfeldern Körperpflege, Ernährung oder sozialpflegerische und sozialpädagogische Berufe ergänzen. Das Berufliche Gymnasium hat zur Auswahl die Schwerpunkte Biologietechnik, Ernährung und voraussichtlich ab 2010 Gesundheit. Als schulische Ausbildungen gibt es die Ausbildung zu SozialassistentInnen, auf Meisterniveau die Ausbildung zu ErzieherInnen und darauf aufbauend die Weiterbildung zu HeilpädagogInnen.

Das Alter der SchülerInnen und Studierenden an

Beruflichen Schulen umfasst die Spanne von 16 bis – zumindest bei uns derzeit – 56 Jahren. Sehr unterschiedliche soziale, wirtschaftliche und kulturelle biografische Bedingungen sowie oft weite Einzugsbereiche (an der Aliceschule von bis zu 80 Kilometern) kennzeichnen die SchülerInnen zusätzlich.

Die Verweildauer an einer Beruflichen Schule liegt meist zwischen 1 bis drei Jahren, einzelne SchülerInnen kombinieren diverse Schulabschlüsse und/oder berufliche Ausbildungen und bleiben entsprechend länger.

Unterrichtszeiten liegen von 8.00 Uhr bis in den späten Abend, Zusatzunterricht wird auch samstags erteilt.

Entsprechend heterogen sind die Kollegien zusammengesetzt, die auf die gesamte Bandbreite der Anforderungen fachlich kompetent einzugehen haben.

Allein die eben genannten Rahmenbedingungen lassen vermuten, dass es genügend Reibungspunkte und Konfliktanlässe gibt – oder anders ausgedrückt: Viele Chancen, um im Alltag den Umgang mit Herausforderungen zu trainieren. Ein umfangreiches Konfliktmanagement ist daher gerade an Beruflichen Schulen immens wichtig.

Für alle LeserInnen dieses Artikels ist es selbstverständlich, dass Konflikte normal sind und zum Alltag gehören und dass lediglich der Umgang mit Konflikten darüber entscheidet, ob sie entwicklungsfördernd oder gesundheitsschädlich wirken werden.

Die aktuellen neurowissenschaftlichen Erkenntnisse beweisen, wie untrennbar physische, kognitive und psychische Prozesse miteinander verknüpft sind und in welchem wechselwirksamen Zusammenhang sie miteinander stehen. Daher müssen Schulen – auch Berufliche Schulen – die ihrem Bildungsauftrag gerecht werden sollen und wollen, eine ganzheitliche Sichtweise des Menschen als Grundlage für Unterricht und Umgang miteinander einnehmen.

Passenderweise hat das Hessische Kultusministerium ein eigenes Arbeitsfeld für die Profilierung von Schulen geschaffen, dessen Ziel die Verbesserung der Bildungsqualität durch eine gesteigerte Gesundheitsqualität ist. In Anlehnung an die Definition der WHO, wonach Gesundheit definiert ist als die Fähigkeit des Individuums, die eigenen Gesundheitspotenziale auszuschöpfen und

**//** 

auf die Herausforderungen der Umwelt zu reagieren, wird Gesundheit als mehrdimensionales Phänomen verstanden. Bezogen auf Unterricht und Schule wird zitiert: »Gute Gesundheit unterstützt erfolgreiches Lernen. Erfolgreiches Lernen unterstützt die Gesundheit« (Desmond O`Byrne, Leiter der Abteilung Gesundheitsförderung, WHO Genf).

Hessische Schulen können sich als »Gesundheitsfördernde Schule« zertifizieren lassen. Dazu bedarf es zunächst einer Teilzertifizierung in mindestens drei Teilbereichen, wovon der Bereich Sucht- und Gewaltprävention verpflichtend ist. Ziel ist es, die Kompetenzen von Lehrenden und Lernenden zu entwickeln bzw. zu erweitern um eigenständig und verantwortungsbewusst die eigene Gesundheit zu stärken und eine gesundheitsförderliche Lebens und Arbeitswelt zu gestalten.

Die Aliceschule in Gießen wurde bereits in vier Teilbereichen zertifiziert: Ernährung, Bewegung, Sucht und Sexualpädagogik sowie Konfliktmanagement. Der Begriff Gewaltprävention war uns zu eng, da wir Wert auf Konfliktprophylaxe, aber auch Konfliktanalyse und Konfliktbearbeitung/Intervention legen. Ebenso verstehen wir unter Konflikten mehr als nur Gewalt (nach F. Glasl den Zusammenprall unterschiedlicher Interessen, Werte, Aktionen oder Unvereinbarkeiten im Denken, Wahrnehmen und Fühlen). Als eine von anfangs 16 hessischen Schulen (und davon 3 Beruflichen Schulen) wurden wir in das Pilotprojekt zur Gesamtzertifizierung zugelassen und gehen davon aus, dass uns in Kürze das Gesamtzertifikat durch die Hessische Kultusministerin, Frau Dorothea Henzler, überreicht wird.

Wir verstehen »Gesundheitsfördernde Schule« nicht als eine Aneinanderreihung von einzelnen Projekten, sondern als übergeordnetes Prinzip, als Leitfaden der Profilbildung.

Unser Weg, Gesundheitsförderung als übergreifendes Prinzip zu verstehen, begann mit einer Gesamtkonferenz im Frühjahr 2005. Ausgehend von den Stärken und Interessen der Kolleginnen wurden damals Arbeitsgruppen gebildet, die sich zum Ziel gesetzt hatten, für jeweils einen Schwerpunkt (Teilzertifikate) die Patenschaft zu übernehmen und dafür Sorge zu tragen, dass Aspekte des jeweiligen Schwerpunktes in den unterschiedlichsten Bereichen wahrgenommen und verankert würden. Pädagogische Tage, Fortbildungen und vielfältige Aktionen führten dazu, dass sich der überwiegende Teil des Kollegiums mit dem Gedanken der Gesundheitsförderung identifiziert hat und bis heute aktiv bei der Umsetzung mitarbeitet. Das Ziel, mit dem Gesamtzertifikat als »Gesundheitsfördernde Schule« anerkannt zu sein, wurde vom Kollegium übereinstimmend beschlossen, wohlwissend, dass damit zusätzliche organisatorische, zeitliche und inhaltliche Aufgaben verbunden sein würden. Rückblickend ist außerdem festzustellen, dass das gemeinsame, übergeordnete Ziel – mit Arbeitsgruppen, die Schulformen und Abteilungen übergreifend zusammengesetzt waren – zu einem veränderten Klima im Kollegium geführt haben, das sich durch Zusammenhalt, gegenseitige Akzeptanz und einen entspannten Umgang miteinander auszeichnet.

Im Folgenden soll am Beispiel des Teilbereiches »Konfliktmanagement« aufgezeigt werden, wie vielseitig dieses Prinzip, insbesondere bei der Heterogenität einer Beruflichen Schule, aussehen kann.

Dabei muss »Konfliktmanagement« in sehr unterschiedlichen Dimensionen verankert sein:

#### Im Verständnis vom Umgang mit Konflikten

Wir haben uns darauf geeinigt im Sinne eines gesundheitsfördernden Umgangs mit Konflikten, die Auseinandersetzung mit Problemen als Chance zur Weiterentwicklung zu begreifen und fair, verantwortungsvoll und lösungsorientiert streiten zu lernen. Im Bereich Konfliktprophylaxe sind bei uns sowohl im Unterricht in den verschiedensten Schulformen als auch in der Fort- und Weiterbildung verankert:

- Übungen und Methoden zur Interaktion und Kooperation erlernen und praktizieren;
- > Kommunikationsfähigkeit verbessern;
- Selbständigkeit und Selbstverantwortung aller Beteiligten als Basis von Konfliktfähigkeit stärken;
- › einen gewaltfreien Dialog ermöglichen;
- Strategien zur Deeskalation sowohl auf intra- als auch auf interpersoneller Ebene zu entwickeln.

Hilfen zur Konfliktanalyse wie Eisbergmodell, Spinnwebanalyse, Eskalationsstufen, Kommunikationsmodelle, Bedürfnishierarchie etc. sollen dazu dienen, Konflikte verstehen und erklären zu können und entsprechend passende Interventionsmöglichkeiten zu entwickeln.

Unterstützung bei der Konfliktbearbeitung sind mediative Elemente und konstruktive Ansätze der Gesprächsführung, Grundsätze der Deeskalation, Kollegiale Fallberatung und Mediation. Überwiegend wurden und werden dafür Fortund Weiterbildungen für KollegInnen angeboten, Kollegiale Fallberatung findet in regelmäßigen Abständen statt. In der Ausbildung der ErzieherInnen und HeilpädagogInnen sind die genannten Maßnahmen zur Konfliktbearbeitung Unterrichtsbestandteile (vgl. dazu auch Artikel in



Gemeinsam Foto: ©Ernst Rose - pixelio.de



Perspektive Foto: <sup>®</sup>dilalola - photocase.com

Spektrum Nr. 29/1. Quartal 2008 und 31/III. Quartal 2008).

SchülerInnenmediation haben wir bislang nicht eingeführt, da wir auf Grund der Verweildauer von SchülerInnen, von unterschiedlichen Schultagen, von Bedingungen wie Block- oder Begleitpraktika, von ganzjährigen Prüfungssituationen je nach Schulform oder auch von der erheblichen Altersspanne wenig Chancen für eine kontinuierliche und erfolgversprechende SchülerInnenmediations-Kultur an unserer Schule sehen. Lösungs- und ressourcenorientierte Begleitung bei Konflikten wird jedoch gewährleistet – vgl. auch die folgenden Punkte.

In der förderlichen pädagogischen Grundhaltung des Lehrpersonals, die sich zeigt in der Akzeptanz und Würdigung von Unterschieden, dem Selbstverständnis der Berufsrolle als UnterstützerIn und BegleiterIn bei Entwicklung und Lernen; dem Schaffen eines lernförderlichen Klimas und lernförderlicher Lernumgebung; dem Prinzip, Stärken und Ressourcen in den Vordergrund zu stellen und daran anzuknüpfen; in einer transparenten Leistungsbewertung und unterstützender Beratung. Anstoß für diese Sichtweise und Haltung boten verschiedene Vorträge von Herrn Professor Dr. Dr. Manfred Spitzer, zunächst als DVD-Vorträge in Konferenzen; im Jahre 2008 gelang es unserem Schulleiter Herrn K. H. Bremer in Kooperation mit dem Hessischen Kultusministerium (Herrn Ministerialrat K. W. Ring), dem Projektbüro Schule und Gesundheit im HKM und dem Staatlichen Schulamt für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis) Herrn Professor Dr. Dr. Manfred Spitzer »live« an die Aliceschule zu holen. Der Vortrag befasste sich insbesondere mit neurobiologischen Erkenntnissen zum Lernen bei Ȋlteren« Menschen (ab 17!).

In der Professionalität der KollegInnen durch Erhalt und Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen, hier speziell durch Fortbildungen zu Kommunikation und Umgang mit Konflikten (Mediation, Kollegiale Fallberatung, Gesprächsführung, Deeskalation).

Die Einsicht und der Wunsch nach Fortbildungen resultiert aus der oben genannten veränderten Haltung.

### In den Zielen und Strategien der schulischen Qualitätsentwicklung

Seit 2004 nehmen Schulleitung und KollegInnen an Fortbildungen zu Qualitätsentwicklung teil. Es gibt eine Steuergruppe zur Organisationsentwicklung und Qualitätssicherung unter dem Aspekt der Gesundheitsförderung mit regelmäßiger Supervision.

#### In Führung und Management

Innerhalb unseres Schulleitungsteams (sechs Mitglieder) die gemeinsamen Ziele für den Fortbestand und die Weiterentwicklung des vielschichtigen Systems Aliceschule zu finden, war die Basis der Profilbildung. Die Begründung und damit Transparenz dieser Ziele konnte das Kollegium überzeugen.

Management umfasst auch die Reduzierung von Konfliktpotenzialen auf Ebenen wie Personalmanagement oder Veränderung von Rahmenbedingungen. In unserem Fall konnte beispielsweise die Pausenversorgung durch günstige und gesunde hauseigene Angebote zu mehr Kommunikation und Stressabbau beitragen (Die SchülerInnen müssen nicht mehr in den nahegelegenen Einkaufsmärkten Schlange stehen und zu spät zur nächsten Unterrichtseinheit erscheinen). Auch Ärgernisse wie unwürdige Toilettensituationen für Kollegium und SchülerInnenschaft konnten abgeschafft werden.

Selbstverständlich werden gerade die Mitglieder der Schulleitung sehr genau darauf hin beobachtet, wie es ihnen gelingt Prinzipien des Konfliktmanagement vorzuleben. (Würdigung und Wertschätzung, Unterstützung, fairer Umgang, lösungsorientierte Krisenintervention...)

### In Kooperation Kommunikation und Partizipation

Der konstruktive Umgang mit Konflikten bzw. ihre Lösuna erfordern ein hohes Maß an Sozialkompetenz. Diese zeigt sich u.a. in der Fähigkeit und Bereitschaft jedes Einzelnen (KollegInnen und SchülerInnen/Studierenden) sich mit seinen Mitmenschen verantwortungsbewusst auseinander zu setzen und sich gruppen- bzw. beziehungsorientiert zu verhalten. Im schulischen Kontext verstehen wir unter Sozialkompetenz die Fähigkeit, umsichtig, partnerschaftlich, verantwortlich und zukunftsgerichtet mit KollegInnen, SchülerInnen, Studierenden und außerschulischen Kooperationspartnern (Eltern, Ausbildungsbetriebe, Praktikumsstellen...) umzugehen. Für angehende ErzieherInnen und HeilpädagogInnen sind eigene soziale Kompetenzen Grundlage ihres beruflichen Handelns. Außerdem müssen sie über Methoden verfügen, die ihnen ermöglichen, bei ihren späteren Klientlnnen soziale Kompetenzen zu erweitern. Insofern gehört der Bereich »Sozialkompetenz« kontinuierlich zum Ausbildungsinhalt. Unser Konzept für Schulsozialarbeit und Zusammenarbeit mit Trägern der Jugendberufshilfe soll insbesondere benachteiligten SchülerInnen eine unterstützende Begleitung bei Problemen bieten.

**//** 

In fast allen Schulformen ist es bei uns mittlerweile üblich, dass Klassen mit ihren KlassenlehrerInnen und außerschulischen Partnern Angebote zum Training von Sozialkompetenz wahrnehmen.

Mißverständnisse in der Kommunikation, fehlende Zeit für notwendige Absprachen sind übliche Quellen für Konflikte. Gerade die Rahmenbedingungen an Beruflichen Schulen machen Zeiten für Absprachen oder Teambildungen oft schwierig. Dass es hier in den letzten Jahren erhebliche Verbesserungen gibt, liegt an den engagierten KollegInnen, denen es wichtig ist, solche Zeiten zu finden. Zu erleben, wie hilfreich und unterstützend Absprachen wirken, lässt gleichzeitig wieder das Engagement für zusätzlichen Zeitaufwand wachsen. Gleichzeitig ist zu bemerken, dass das »Miteinander reden« eine Atmosphäre von Vertrauen schafft und das »Übereinander reden« deutlich verringert.

#### In Schulkultur

»Schule als Lebensraum« ist ein oft strapazierter Begriff, doch da tatsächlich ein großer Teil der Lebenszeit in der Schule verbracht wird, muss es selbstverständlich werden, Ort und Zeit hier lebensfreundlich zu gestalten. Uns ist es neben dem bereits Ausgeführten wichtig, gerade Anfangssituationen und Übergänge so zu gestalten (z. B. durch Einführungswochen), damit eine Situation von Vertrauen und Sicherheit entstehen kann. Denn als eines der wichtigsten menschlichen Grundbedürfnisse verringert Sicherheit Ängste, und wie Herr Prof. Dr. Gerald Hüther betont, schließen sich Angst und gesundes Lernen aus. Der Zusammenhang von Angst und Aggression muss an dieser Stelle nicht näher erläutert werden.

Feste und Feiern gehören an allen Schulen zum Konzept. Uns ist es wichtig, durch kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen allen an Festen und Feiern (und deren Vorbereitung) Beteiligten zu erreichen, dass alle Gäste das Ereignis genießen können, ohne auf peinliche Programmpunkte gefasst sein zu müssen.

Inzwischen ist Schule ohne kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit kaum mehr denkbar. Presse oder Homepage dienen dabei nicht nur der Information, sie sind auch Instrumente des Wettbewerbs, aber auch der Würdigung von Engagement. (Daher an dieser Stelle: Danke an Günther Braun, der mir mailte, dass im Spektrum Beiträge über Berufliche Schulen erwünscht seien. Danke auch an meine Kolleglnnen, die diesen Artikel lesen werden und wissen sollen, dass er ohne sie nicht möglich geworden wäre!)

### In rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen und Bedingungen

Im Sinne von Konfliktmanagement wurden wir aufgefordert zu dokumentieren, wie rechtliche Vorschriften beachtet und umgesetzt werden (Rauchverbot, Alkohol ...) Auch hier gilt, dass verbindliche Absprachen und die Transparenz von möglichen Sanktionen ein wesentlicher Bestandteil gelingenden Zusammenlebens sind. Genau so wichtig ist es jedoch, dass sich alle Beteiligten an solche Absprachen bzw. Sanktionen halten, nach dem Prinzip: Jedes geduldete Verhalten ist ein erlaubtes Verhalten. Mittlerweile gibt es eine neue Hausordnung, die durch eine abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe entwickelt und von SV und Gesamtkonferenz verabschiedet wurde. Sie wird für ein Jahr lang erprobt und danach fortgeschrieben. Das Besondere für uns: Sie hat Vereinbarungscharakter, d. h. nicht nur die SchülerInnen, sondern auch die KollegInnen unterschreiben die Hausordnung und verpflichten sich z.B. zum höflichen Umgang miteinander. In Erarbeitung ist ein Leitfaden für den Umgang mit Konflikten, der sowohl Vorgehensweisen (wer ist AnsprechpartnerIn) als auch Grundsätze (wir reden miteinander anstatt übereinander) beinhaltet und Interventionsmöglichkeiten, aber auch Grenzen verdeutlicht. Denn auch an unserer Schule gibt es Konflikte, die durch Beratung nicht gelöst werden können, sondern wo Opfer geschützt werden müssen. Eine sehr enge Zusammenarbeit mit der Polizei hat sich hier bewährt. Polizei bedeutet an dieser Stelle AGGAS (Arbeitsgruppe gegen Gewalt an Schulen), eine besondere polizeiliche Einrichtung in Mittelhessen, mit dem Auftrag, AnsprechpartnerIn bei Straftaten in und im Umfeld von Schule zu sein.

Für alle Bereiche zur Gesundheitsfördernden Schule gilt: Kontinuierliche Beachtung im Alltag und in den aufgeführten Dimensionen, aber auch immer wieder besondere Highlights zu den einzelnen Aspekten sind Grundlage einer Implementierung. Das dauerhafte Gelingen hängt auch hier ab von (verlässlichen und vergleichbaren) Ergebnissen und Wirkungen, von außerschulischer Unterstützung und jedem einzelnen Mitstreiter.

#### Literatur

Glasl, Fritz: Konfliktmanagement, Bern 1990. Hüther, Gerald: Biologie der Angst, Vandenhoeck, 1997. Hessisches Kultusministerium: Grundlagenpapier Schule und Gesundheit Hessen 2002-2011, als pdf download zu beziehen über: www.schuleundgesundheit.hessen.de.



Denk mal nach Foto: <sup>®</sup>Jacknuggeted photocase.com

KONTAKT Doris Nickel, doris@nickel-gi.de

#### *>>*

Gabi Althoff und Günther Braun

### Etablierung von Mediation an BBS

#### Praktische Ansätze



Gabi Althoff. Diplom-Handelslehrerin, Studienrätin, BBS III Mainz, Schulmediatorin BM®. Ausbilderin für das Bensberger Mediations-Modell, Mitarbeit bei der Ausbildung von SchulmediatorInnen im WBZ Ingelheim, Workshopleitung bei der Fachtagung Schulmediation im WBZ Ingelheim, Organisatorin des Mainzer Streitschlichterkonaresses. Leitung einer Intervisionsgruppe Schulmediation in Mainz

Viele junge Menschen schlagen nach dem Erlangen ihres Schulabschlusses den Weg einer Berufsausbildung ein. Das in Deutschland herrschende Duale System sieht für sie sowohl die praktische Ausbildung im Ausbildungsbetrieb, als auch die theoretische in der Berufsschule vor. Das ist weltweit einzigartig. In der Berufsschule treffen dann ganz unterschiedliche SchülerInnen aufeinander: SchülerInnen mit einem dualen Ausbildungsverhältnis sitzen neben SchülerInnen eines Maßnahmenträgers. Ebenso inhomogen stellt sich die Altersstruktur dar. In derselben Klasse trifft die 14-jährige Hauptschülerin auf den eventuell schon fast 40-jährigen Umschüler. Außerdem gibt es an vielen Berufsschulen die Möglichkeit, in einer der Vollzeitschulformen einen höheren Bildungsabschluss zu erlangen. Dies kann mit dem Wunsch verbunden sein, einen Hauptschulabschluss zu machen bis hin zu dem Ziel die Allaemeine Hochschulreife zu bekommen. Auch kulturelle Unterschiede treffen aufeinander. Viele SchülerInnen kommen in der Berufsschule an und haben schon eine gemeinsame Vorgeschichte aus einer anderen Schule oder ihrem Viertel, die die LehrerInnen nicht kennen. Diese Vielfalt birgt ein enormes Potenzial an Zündstoff. Wenn nicht in der Klasse, so treffen die verschiedenen Gruppen mit all ihren Interessen in der Pause aufeinander, was nicht selten zu Ärger führt. Ferner tauchen häufig Konflikte zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden auf. Die hier vorliegenden Erfahrungen entstammen überwiegend der BBS III in Mainz mit rund 4000 SchülerInnen. Eine ebenso große Berufsschule liegt unmittelbar nebenan. Die SchulmediatorInnen beider Schulen arbeiten intensiv zusammen. So vielschichtig wie das Berufsschulwesen in Deutschland ist, so differenziert muss auch Mediation in Berufsschulschulen betrachtet werden. Zum einen gibt es, wie bereits beschrieben, die Vollzeitklassen. Diese unterscheiden sich auf den ersten Blick kaum von den Klassen des allgemeinbildenden Schulwesens. Die SchülerInnen sind fünf Tage die Woche in der Schule. Dennoch unterscheidet sich ihr Schulbesuch von den SchülerInnen einer allgemeinbildenden Schule, sie haben berufliche Schwerpunktfächer und verweilen kürzer im ieweiligen Bildungsgang. Diese Zeitspanne kann ein bis drei Jahre betragen. Wie kann hier Mediation etabliert werden?

Das Bensberger Mediations Modell sieht sowohl die Prävention im Klassenverband als auch die Ausbildung von SchülerstreitschlichterInnen vor. Die Prävention im Klassenverband ist relativ unproblematisch möglich. In eine Reihe von Fächern lassen sich die unterschiedlichen Elemente gut integrieren. Beispielhaft sei dies am Modell der Berufsfachschule 1<sup>1</sup> der BBS III in Mainz erklärt.

Zu Beginn des Schuljahres wird ein Streitschlichtungs- und Teamtag veranstaltet. Die Grundlagen für Mediation wie Gesprächsregeln, verbale und nonverbale Kommunikation sowie Aktives Zuhören werden in acht Stunden, inklusive eines gemeinsamen Mittagessens erarbeitet. Am Nachmittag wird der Ablauf einer Mediation vorgestellt und durchgespielt. Dies soll die SchülerInnen ermutigen, im Streitfall die Schlichtung in Anspruch zu nehmen. Im Anschluss wird während des Schuljahres kontinuierlich in verschiedenen Fächern am Klassenprogramm weitergearbeitet. Im Beruflichen Gymnasium lässt sich das Klassenprogramm ebenfalls in die Stundentafel integrieren. Momentan laufen hierzu Versuche. Wie sich bisher gezeigt hat, unterstützt ein solcher Tag gleich zu Beginn des Schuljahres den Prozess, eine Klasse tatsächlich zu einer Gemeinschaft werden zu lassen. Gerade in die Berufsschule kommen die SchülerInnen aus verschiedenen Schulen, so dass die besondere Notwendiakeit besteht, sie von Anfana an zusammen wachsen zu lassen. Die Mediation durch ausgebildete LehrerInnen wird in diesen Klassen auch tatsächlich besonders häufig in Anspruch genommen.

Relativ unproblematisch gestaltet sich in Vollzeit-

klassen auch die Ausbildung von Schülerstreit-

schlichterInnen. Viele der jungen Menschen

haben eine solche Ausbildung bereits in ihrer

abgebenden Schule durchlaufen. In einer Ar-

beitsgemeinschaft werden sie zusammengeführt und gemeinsam auf eine einheitliche Vorgehensweise trainiert. Dieser Prozess kann im Veraleich zu anderen Schulformen verkürzt werden, da die Grundlagen bereits gelegt wurden. Als besonders hilfreich erscheint für diese SchülerInnen ein gemeinsames Wochenende, damit die Gruppe der StreitschlichterInnen zusammen wächst. Für TeilzeitschülerInnen, so könnte man meinen, ist es zunächst fast unmöglich mit Mediation zu arbeiten, denn für sie gilt es in erster Linie am Ende der Ausbildung eine Prüfung zu bestehen. Doch auch in diesen Klassen können Elemente der Prävention gut in verschiedene Stunden integriert werden. In den ersten Wochen zu Beginn der Ausbilduna einigen sich die KlassenlehrerInnen mit den SchülerInnen auf Regeln des gemeinsamen Umgangs. Hier hat es sich bewährt, eine Übung zum Aktiven Zuhören zu machen. Am Ende stehen dann die drei Regeln, die auch in einer Mediation zu beachten sind: Zuhören, ausreden lassen, nicht beschimpfen. Die Regeln werden im Klassensaal ausgehängt und die SchülerInnen bei Bedarf daran erinnert. Mit dieser Vorgehensweise wurden bisher durchweg gute Erfahrungen gemacht. In Sozialkunde oder im Wirtschaftslehreunterricht steht in der Regel irgendwann das Thema »Perso-

1/ SchülerInnen der Berufsfachschule I haben einen Hauptschulabschluss, jedoch keinen Ausbildungsplatz. nalvertretung« auf dem Lehrplan. Dieses konfliktträchtige Thema bietet eine ideale Gelegenheit, um den Ablauf einer Mediation einzuführen. Darüber hinaus eignen sich etwa Tarifverhandlungen, um die Eskalationsstufen nach Glasl zu bearbeiten. Gleichfalls bietet das Thema »Jugend- und Auszubildendenvertretung« die Möglichkeit, sich mit dem Thema Streitschlichtung zu befassen. Alle BerufsschülerInnen sollten eigentlich das Fach Deutsch haben. In Rheinland-Pfalz ailt hierfür mittlerweile ein Lernbausteinsystem. Dort finden wir in Lernbaustein 2 und Lernbereich 1: Sprache und Kommunikation, Wunderbar können an dieser Stelle das Kommunikationsmodell von Schulz-von-Thun, Ich-Botschaften, »Du sagst und du meinst« sowie Übungen zur nonverbalen Kommunikation untergebracht werden. Integrationsmöglichkeiten für das Klassenprogramm bietet auch das Fach Religion. An Fallbeispielen zu Themen wie »Liebe und Partnerschaft« oder »Mobbina« kann immer wieder mit praktischen Rollenspielen eine Mediation durchaespielt werden. Präventive Übungen eröffnen eine Vielzahl von Möalichkeiten, von denen die SchülerInnen sowohl in ihrem Berufs- als auch in ihrem Privatleben profitieren. Durch Mediation bekommen sie eine Alternative zu ihrem bisherigen Umgang mit Konflikten aufgezeigt. Sie erkennen die Möglichkeit sich außergerichtlich zu einigen, wenn sie z. B. Ärger mit ihren PartnerInnen haben. Konflikte mit dem Ausbildungsbetrieb können so ebenfalls friedlich gelöst werden und landen - was im schlimmsten Fall passieren könnte – nicht bei einem Arbeitsaericht.

Tatsächlich hat Mediation auch schon in einigen Lehrplänen Einzug gehalten. Bei den Personaldienstleistungskaufleuten beispielsweise ist Mediation fester Bestandteil eines Lernfeldes. Außerdem liegt es auf der Hand, dass das Wissen über Mediation für Rechtsanwaltsfachangestellte in Zukunft von Bedeutung sein wird. Hierzu sei nur das Stichwort der »gerichtsnahen Mediation« genannt. Wie aber lässt sich die Ausbildung von SchülerstreitschlichterInnen im Bereich der Teilzeitberufsschule gestalten? Denkbar wäre es, mit einem ausreichend aroßen LehrerInnenteam ieden Taa eine AG anzubieten und dort auszubilden. Ein bis zwei Mal im Jahr könnte ein Wochenende angeboten werden, bei dem alle StreitschlichterInnen gemeinsam arbeiten und ausgebildet werden. Bisher liegen zur Ausbildung im Teilzeitbereich noch keine Ergebnisse vor. Es wäre aber wünschenswert diese Lücke zu schließen. Auch in diesem Bereich ist davon auszugehen, dass einige SchülerInnen bereits in ihren abgebenden Schulen eine Ausbildung zu StreitschlichterInnen durchlaufen haben. Im Bereich der ErzieherInnenausbildung konnten

bereits praktische Erfahrungen gesammelt werden.<sup>2</sup> Hier sei nur auf den besonderen Aspekt hingewiesen, der das Angebot für Mediation im Berufsschulwesen bereichert.

In dem Pilotprojekt in Gießen wurden angehende Erzieherinnen zusammen mit berufstätigen Erzieherinnen zu MediatorInnen im Elementarbereich ausgebildet. Zwei Durchgänge machten sehr viel Mut, dieses Konzept anderen Berufsschulen anzubieten. Dabei erwies sich das Bensberger Mediations-Modell auf der Basis der Ausbildungsrichtlinien des Bundesverbandes Mediation e. V. als sehr tragfähig. Die gemeinsame Ausbildung von Erzieherinnen in der Ausbildung und berufstätigen Erzieherinnen war besonders fruchtbar und für beide Seiten reizvoll. Verstärkt wurde das noch durch die Tatsache, dass der größere Teil der Teilnehmenden aus der Praxis zugleich Erzieherinnen aus Praktikumsstellen waren.

Diese gemeinsame Ausbildung verknüpft Theorie und Praxis. Lernen wird nachhaltiger. Für die Erzieherinnen bedeutet das eine weitere Professionalisierung im Umgang mit alltäglichen Konflikten, auch von Konflikten mit Eltern und im MitarbeiterInnenbereich. Im Praktikum erleben die Schülerinnen die positive Auswirkung des Modells und sie erkennen, welche Rolle sie dabei spielen. Außerdem erfahren sie, wie Eltern als Erziehungspartner in das Bensberger Mediations-Modell einbezogen werden.

Zusammenfassend muss zur Implementierung von Mediation in Berufsschulen gesagt werden, dass sich viele Chancen für die Jugendlichen und iungen Erwachsenen, aber auch für die Schule und die Betriebe eröffnen. SchülerInnen, die eine qualifizierte Grundausbildung in der Schule zum Thema Mediation erhalten haben, können diese Kenntnisse im Betrieb oder in Einrichtungen einsetzen. Elemente der Mediation unterstützen die Jugendlichen bei der Gesprächsführung mit schwierigen KundInnen oder MitarbeiterInnen. Mediation in der Schule - nicht nur der Berufsschule - leistet einen Beitrag, SchülerInnen in ihrem Prozess der Eigenständigkeit zu unterstützen. Sie lernen, dass sie einen Beitrag zur konstruktiven Konfliktlösung leisten können.

Das durch Mediation vermittelte Menschenbild ist durch Wertschätzung, Achtsamkeit, den respektvollen Dialog, ein Denken vom Anderen her, Vertrauen und Zutrauen geprägt. So leistet Mediation einen Beitrag zu Partizipation und Demokratisierung in Schule und Gesellschaft. Mediation bietet die Chance, das bislang bekannte System von Anordnung und Unterordnung abzulösen und junge Erwachsene zu eigenständigem und selbstverantwortlichem Handeln zu befähigen.



Günther Braun, Realschulrektor i. R., Mediator und Ausbilder BM®, Trainer für das BMM, Freier Mitarbeiter in der Thomas Morus Akademie Bensberg, Köln, für Trainings in allen Schulformen und in Kindertagesstätten, Mitglied in der Fachgruppe MEB im BM

2/ Im Spektrum Nr. 29/1. Quartal 2008 wurde darüber berichtet.

KONTAKT
Gabi Althoff,
gabi.althoff@gmx.net
Günther Braun,
guenther1931@t-online.de

Ingrid Rauner und Ute Mescheder

### Wie eine Spinne ihr Netz häkelte

#### Mediation in und rund um eine Berufsbildende Schule



Ingrid Rauner; Studienrätin a. D., Diplompäd., Mediatorin und Ausbilderin BM®, Fachgruppenleiterin der Fachgruppe MEB im BM

Der Gedanke, dass Mediation vom Kindergarten über die Allgemeinbildenden Schulen bis zur Berufsbildenden Schule und später evtl. auch im Betrieb ein unverzichtbares Instrument zur konstruktiven Konfliktbearbeitung werden könnte, war zunächst eine Vision. Der Aufbau eines regionalen Bildungsnetzwerkes an einer Berufsbildenden Schule im ländlichen Raum ermöglichte es jedoch, sich dieser Vision seit 2002 anzunähern. Der folgende Beitrag informiert über die Entwicklungsprozesse und Ergebnisse einer erfolgreichen Strategie.

#### Ort des Geschehens

In Wikipedia heißt es, »Brake liegt im Zentrum des Städtevierecks Bremerhaven, Bremen, Oldenburg und Wilhelmshaven direkt am Westufer der seetiefen Unterweser.« Brake ist aber auch Kreisstadt und mit den Berufsbildenden Schulen, dem Kompetenzzentrum Nord in der Wesermarsch, der Bildungsmittelpunkt für lebenslanges Lernen.

#### Einige Daten zur BBS

Zurzeit werden an den Berufsbildenden Schulen für den Landkreis Wesermarsch ca. 2.600 Jugendliche in den verschiedenen Formen der beruflichen Bildung beschult. Ca. 900 davon besuchen die Schule als VollzeitschülerInnen und erwerben hier entsprechende Schul- oder Berufsabschlüsse. Die übrigen ca. 1.700 jungen Menschen kommen als BerufsschülerInnen und werden somit im Dualen System ausgebildet.

#### Kompetenzen stärken

Früher waren die SchülerInnen anders, sagen viele LehrerInnen der BBS. Sie hatten ihren Hauptoder Realschulabschluss und entschieden sich für eine Ausbildung mit einem Berufsabschluss, der ihren Wünschen entsprach. Damit begann für viele ein neuer Lebensabschnitt und der Blick war auf die Zukunft gerichtet.

In den letzten Jahren jedoch gab es z. B. in den Berufsvorbereitungsklassen und den Berufsfachschulklassen immer häufiger SchülerInnen mit Mobbing- oder Gewalterfahrungen aus früher besuchten Schulen. Die Mobbingopfer hatten Angst, dass sich ihre Erfahrungen aus der vorher besuchten Schule wiederholen könnten, was für die LehrerInnen manchmal nicht so offensichtlich war, aber durch Konflikte unter den SchülerInnen plötzlich zum Thema in der Klasse wurde. Andere SchülerInnen setzten ihre aggressiven Angriffe

auf einzelne SchülerInnen fort. Die Sorgen der LehrerInnen über zunehmende Disziplinlosigkeit und Gewaltbereitschaft der SchülerInnen wurden immer lauter. Es stellte sich die Frage, wie LehrerInnen in ihren Kompetenzen gestärkt werden sollten, um mit schwierigen Konfliktsituationen besser umgehen zu können. Da die Verhaltensprobleme der SchülerInnen nicht erst in den Berufsvorbereitungs- und Berufsfachschulklassen auftraten, brauchte es schulformübergreifende Fortbildungsangebote.

#### Ein Bildungsnetzwerk entsteht

Durch den Modellversuch »Region des Lernens«, der zeitgleich mit dem PRINT-Projekt (Präventionsund Integrationsprogramm) im November 2001 für den Landkreis Wesermarsch genehmigt wurde, war es möglich, bedarfsgerechte, effiziente, regionale Fortbildungsangebote zu initiieren und die Cofinanzierung sicher zu stellen. Ein weiterer Schwerpunkt war die Bildung von Arbeitskreisen für Lehrkräfte aller abgebenden Schulen mit dem Ziel, die Übergänge effizienter zu gestalten. Es entstand das Bildungsnetzwerk Wesermarsch (BiNe) – ein Netz aus über 80 Schulen, Innungen, Kammern, Einrichtungen und Agenturen zur Gestaltung und Pflege der Bildungslandschaft Wesermarsch.



### Die Struktur des Bildungsnetzwerks Wesermarsch (2009)

Für den Bereich Prävention wurde eine Präventionsfachkraft eingestellt, die den Auftrag hatte, in Kooperation mit KollegInnen der BBS Fortbildungsangebote im Bereich Konfliktmanagement zu konzipieren. Es entstanden Fortbildungsangebote für Methoden des Sozialtrainings und für die Ausbildung von SchulmediatorInnen, später auch für MediatorInnen im Elementarbereich. Die Idee war, dass Mediation als Methode der konstruktiven Konfliktbearbeitung in der Wesermarsch vom Kindergarten bis zur BBS und später im Beruf zunehmend an Bedeutung ge-

winnen sollte. Mediation sollte ein Grundbaustein für ein ursachenorientiertes Gewalt- und Suchtpräventionskonzept in der Wesermarsch werden.

#### Interesse wecken

Die Frage, wie das Interesse der LehrerInnen für die Ausbildung zu SchulmediatorInnen geweckt werden könnte, wurde dadurch gelöst, dass über das Bildungsnetzwerk Einführungskurse mit Übungen aus dem Ausbildungskonzept angeboten wurden. Die ersten Teilnehmerinnen wurden aus dem persönlichen Umfeld der Teamerinnen aus der BBS, einigen allgemein bildenden Schulen und aus Einrichtungen der Jugendhilfe rekrutiert. Das streng handlungsorientierte Konzept der Fortbildungen und die sofort im Unterricht und der Sozialarbeit umsetzbaren Methoden, führten zu einem Schneeballeffekt, der bis heute anhält und TeilnehmerInnen aus umliegenden Landkreisen einschließt.

#### Belastung und Erfolg

Die Ausbildung zu SchulmediatorInnen nach den Standards des Bundesverbandes Mediation e.V. beinhaltet neben 60 Zeitstunden auch die Bildung von Intervisionsgruppen. Das bedeutete, dass sich die TeilnehmerInnen neben der regulären Unterrichtszeit in kleinen Gruppen treffen, um nach dem Kollegialen Beratungsmodell zu arbeiten bzw. Mediation in Rollenspielen zu üben. Es wurden von den LehrerInnen weite Wege in Kauf genommen und die Kurse fanden bis zum Ende der Modellproiekte (2006) immer an Samstagen statt. Das Engagement hat sich gelohnt. Viele SchulmediatorInnen erleben durch ihre Tätigkeit einen Zugewinn an Kompetenz und Verantwortungsgefühl und können sowohl ihre, als auch die Konflikte in ihren Klassen besser lösen als vor der Ausbildung.

Darüber hinaus äußerten einige Kolleginnen, dass nach Einführung des StreitschlichterInnenmodells in ihren Schulen eine spürbare Abnahme von Aggressivität in den beteiligten Klassen wahrnehmbar sei.

In diesem Zusammenhang hat die regionale und nicht professionsbezogene (Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte) Fortbildung eine wichtige Bedeutung für die Akzeptanz und Gleichwertigkeit beider Professionen sowie die Ausgestaltung der Zusammenarbeit und die Vernetzung auf regionaler Ebene bekommen. Die Möglichkeit, gemeinsame Handlungsperspektiven zu entwickeln und auch Absprachen zu treffen, sind ein Gewinn für beide Seiten.

#### Perspektiven

Mit dem Ende der Modellprojekte (2006) galt es zur Sicherung der Koordinationsstelle die Fortbildungen in Mediation kostendeckend anzubieten. Die Teilnahmegebühren wurden erhöht und das Ausbildungskonzept um das Zusatzmodul »Theaterpädagogische Methoden in der Mediation für Gruppen und Klassen« erweitert.

In diesem Ausbildungsmodul stellen zwei Dipl. Kulturpädagoglnnen das Statuen- und Forumtheater (nach Augusto Boal) als eine theaterpädagogische Methode vor. Beim Erproben des Statuentheaters werden zunächst erdachte, dann authentische Konfliktsituationen betrachtet und analysiert. Die Emotionen der Beteiligten werden sicht- und fühlbar gemacht. Das Forumtheater erlaubt eine distanzierte Betrachtung eines Konfliktes und hilft den Konfliktparteien auf spielerische Weise, verschiedene Lösungswege zu erleben und zu reflektieren.

Die Schulen im Landkreis Wesermarsch erhalten außerdem Unterstützung durch die enge Zusammenarbeit zwischen der Präventionsfachkraft des BiNe und der Gewaltpräventionsbeauftragten der Landesschulbehörde Osnabrück, die schulübergreifende Fortbildungen zur Implementierung von Sozialem Lernen für MultiplikatorInnen planen und organisieren.

#### SchulmediatorInnenpool

Heute bilden 48 SchulmediatorInnen aus 21 Schulen einen SchulmediatorInnenpool. Sie tauschen sich über den Stand der Implementierung einer konstruktiven Konfliktkultur an den jeweiligen Schulen aus, unterstützen sich durch den Austausch von Best Practice Beispielen zur Ausbildung von StreitschlichterInnen und planen und organisieren. Streitschlichtertreffen in der Wesermarsch.

2007 nahmen mehr als 100 SchülerInnen von Förder-, Haupt- und Realschulen, Gymnasien und der Berufsbildenden Schule teil. Erstmalig arbeiteten in 7 Workshops SchülerInnen verschiedener Schulformen zusammen an einem Thema. Das Treffen diente dem Austausch und der Vernetzung der aktiven SchülerInnen.

### Einmal StreitschlichterIn – Immer StreitschlichterIn ?

Nachdem SchulmediatorenInnen seit 2003 an ihren Schulstandorten StreitschlichterInnen nach den Standards des BM ausbilden, konnten auch in der BBS eine Anzahl von ehemaligen StreitschlichterInnen festgestellt werden.



Ute Mescheder, Diplom Sozialwirtin, Präventionsfachkraft, Mediatorin

Seit 2007 beginnen jedes Jahr 30 - 40 ausgebildete StreitschlichterInnen ihre Ausbildung in unterschiedlichen Ausbildungsgängen. Aber kann man erwarten, dass StreitschlichterInnen, die in ihrer Schule aktiv waren, später an weiterführenden Schulen auch noch als StreitschlichterInnen tätig sein können? Ja und nein, denn die Erfahrungen bei einem ersten Treffen der StreitschlichterInnen aus den verschiedensten Bildungsgängen der BBS zeigten, dass einige ausgebildete StreitschlichterInnen, besonders erfahrene ältere SchülerInnen sich zutrauten, an der BBS auch weiterhin in Konfliktsituationen zu vermitteln, jüngere SchülerInnen hatten eher das Bedürfnis, Streitschlichtung noch einmal in Rollenspielen zu üben.

QS Eisfleth (2)

QS Rodenkirchen (2)

DKS8 Nordenham (1)

GS Boitwarden (1)

Außerdem äußerten ausgebildete StreitschlichterInnen an Fachgymnasien, Berufsfachschulen und SchülerInnen in der Dualen Ausbildung die Befürchtung, dass die Belastung zu groß werden könnte wegen der Praktika zu unterschiedlichen Zeiten, 8 Stundentagen und Jobben in der Freizeit und am Wochenende.

KONTAKT
Ingrid Rauner,
i.rauner@t-online.de

Ute Mescheder, umescheder@ bbs-wesermarsch.de

#### Resümee

Trotz der hohen Akzeptanz der Mediation in der BBS und an den allgemeinbildenden Schulen, sofern Mediation und Streitschlichtung kontinuierlich eine Wertschätzung an den Schulen erfährt, gibt es noch keinen Grund, die Hände in den Schoß zu legen.

Der Ansatz, zunächst SchulmediatorInnen schulformübergreifend in und rund um die BBS auszubilden, war sicher richtig. Die Fortsetzung der erfolgreichen Strategie müsste nun darin bestehen, dass die ausgebildeten StreitschlichterInnen an den weiterführenden Schulen eine Wertschätzung erfahren, die zunächst darin besteht, dass sie als SchulmediatorInnen an der BBS ernst genommen werden, indem sie die Möglichkeit erhalten, ihr Können und Wissen als KonfliktvermittlerInnen innerhalb der Klasse bzw. Schulform, die sie gerade besuchen, weiterhin einzusetzen. Hilfreich für die Motivierung und Stabilisierung der ausgebildeten StreitschlichterInnen wäre ein Aufbaukurs, ein Wochenende oder drei Nachmittage mit je zwei Zeitstunden.

Zinzendorfschule (2)

Gymnasium firake (2)

Gymnaunum Nordenham (2)

Berufsbildende Schulen (8)

Außerdem bedarf es einer kontinuierlichen Betreuung durch das Bildungsnetzwerk, um auch Fortbildungsangebote für die jungen KonfliktvermittlerInnen an weiterführenden Schulen bereit zu stellen, die dann auch auf Landesebene ausgeweitet werden sollten. Für eine Fortführung im Beruf sollten Betriebsangehörige ebenfalls eine Ausbildung in Konfliktmanagement über das Bildungsnetzwerk erhalten. So könnte sich der Kreis »Mediation vom Kindergarten bis zum Betrieb« erfolgreich schließen.

Christine Henrich und Günther Braun

## Die Dialogpädagogik im Schulalltag der Sekundarstufen

Alltag in einer deutschen Schule: Die Kinder diskutieren und debattieren, was das Zeug hält. Schwächere SchülerInnen, aber auch LehrerInnen und Eltern gehen aus diesen Gesprächen immer öfter als Verlierer hervor. Ein Teufelskreis beginnt, denn immer seltener stimmen LehrerInnen und Eltern einem Gespräch mit den Heranwachsenden zu, die dann bei den wenigen sich bietenden Gelegenheiten wieder auf einen Sieg aus sind. LehrerInnen vor allem flüchten sich daher in Ausflüchte (»Ich habe keine Zeit zu Diskussionen«, »Wir müssen für die nächste Klassenarbeit üben« usw.) und ersticken jeden Gesprächsversuch von Seiten der SchülerInnen im Keim.

Dabei gibt es im Schulalltag viele Angelegenheiten, die zwischen SchülerInnen, aber auch zwischen SchülerInnen und LehrerInnen geklärt werden müssen. Wenn die SchülerInnen zu Demokratie und Mitbestimmung erzogen werden sollen, reicht es nicht, ihnen Entscheidungen mitzuteilen und sie zur Einhaltung von Erwachsenen gemachten Regeln aufzufordern, sondern Eltern, LehrerInnen und ErzieherInnen müssen Wege finden, SchülerInnen partizipieren zu lassen. Zum Wohl aller Beteiligten und nicht zuletzt auch zum Wohl der Schwächeren in den Klassenzimmern ist es an der Zeit, gemeinsam zu denken – und dafür bietet sich der Dialog an. Mit Dialog ist allerdings nicht nur eine Kommunikationsform gemeint, sondern eine innere Haltung. Dabei eingeschlossen sind Wertschätzung gegenüber anderen und Aufrichtiakeit. Beide Aspekte müssen die DialogpartnerInnen auf sich selbst und auf ihr Gegenüber anwenden können, um überhaupt in einen Dialog treten zu können.

Ziel eines Dialogs und also auch einer solchen Dialogrunde ist es, bei den Beteiligten Nachdenklichkeit zu erzeugen und nicht, sie zu überzeugen. Das ist anfangs ungewohnt und erfordert ein großes Stück Disziplin von allen Beteiligten. Zudem sollen für Probleme nicht direkt und auf die Schnelle Lösungen gefunden werden, sondern es geht vielmehr um die Entdeckung der Langsamkeit. Nicht zuletzt darf keiner der DialogpartnerInnen die anderen bewerten. Alle dürfen sagen, was sie bewegt, aber niemand darf über die anderen urteilen oder ihre Sicht in Frage stellen. So bleiben alle bei sich und hören darauf, was sie in sich hören, wie sie sich in Beziehung zum Thema der Dialogrunde sehen. Wichtig ist hierbei, dass niemand etwas sagen muss. Es hat sich gezeigt, dass auch stille SchülerInnen sehr wohl bei der Sache sind, sich

aber erst spät oder eben gar nicht trauen, etwas zum Thema beizutragen. Auch solch ein Verhalten darf weder von der Lehrkraft noch von anderen SchülerInnen bewertet werden.

In der Praxis geht es in Dialogrunden neben ganz alltäglichen Dingen, wie z. B. das Erledigen der Hausaufgaben oder die Klärung des nächsten Ausflugsziels oft auch um zwischenmenschliche Probleme. Um den SchülerInnen den Dialog nahe zu bringen, geht es allerdings nicht ohne Regeln. Johannes Schopp hat folgende Dialog-Regeln aufgestellt:

- > »Alle genießen den gleichen Respekt.
- > Ich vertraue mich neuen Sichtweisen an.
- Ich mache mir bewusst, dass meine »Wirklichkeit« nur ein Teil der ganzen »Wahrheit« ist.
- > Ich genieße das Zuhören.
- Ich brauche niemanden von meiner Sichtweise zu überzeugen.
- Wir verzichten auf eine einvernehmliche Lösung.
- Bevor ich rede, nehme ich mir einen Atemzug Pause.
- > Ich rede von Herzen und fasse mich kurz.
- Ich nehme Unterschiedlichkeit als Reichtum wahr.«<sup>1</sup> Je nach Alter und Reife der Schüler-Innen ist es sinnvoll, diese Regeln kürzer zu fassen.

Es empfiehlt sich, diese Dialogrunden regelmäßig durchzuführen und anfangs »leichte« Themen wie z. B. die Gestaltung des nächsten Wandertages zu nehmen. Die SchülerInnen werden dazu aufgefordert, einen Sitzkreis zu bilden. Die LehrerInnen geben das Thema vor und erklären die Regeln für die Dialogrunde: Redet von Herzen und fasst euch kurz. Lasst den anderen ausreden und wartet, bis ihr an der Reihe seid. Nur wer den Redestein in der Hand hält, darf sich äußern. Dann reicht die Lehrkraft einen Redestein herum und die SchülerInnen können einen Beitrag zu dem vorgegebenen Thema leisten.

In Klassen, die sich nur schwer an Regeln halten können, ist es hilfreich statt eines Redesteins eine Glocke umherzugeben, da die Schülerln, die gerade redet, mit der Glocke auf die Einhaltung der Regeln (und insbesondere auf das Zuhören) hinweisen kann. Die Schülerlnnen sollten auch ermuntert werden, Themen für Dialogrunden zu formulieren. Anschließend an eine Dialogrunde kann die Lehrkraft den Impuls geben, Lösungen für ein Problem zu finden. Dies kann z. B. mit Hilfe eines »Brain-Stormings« geschehen.



Christine Henrich, Realschullehrerin, Schulmediatorin BM®, Ausbilderin für das Bensberger Mediations-Modell

1/ Vgl. Schopp, Opladen 2006, S.71 ff





Im Kreise Foto: <sup>©</sup>Markus Jürgens pixelio.de

Mit Dialogrunden wurden zudem gute Erfahrungen in leistungsschwächeren Klassen der Berufsschule und Vollzeitklassen gemacht. SchülerInnen der Berufsschule sehen sich i.d.R. nur 1 bis 2 Mal die Woche. Treffen sie sich in der Schule, möchten sie vom Wochenende berichten oder auch von dem, was unter der Woche passiert ist. Es hat sich tatsächlich bewährt, diesen Gesprächen zu Beginn des Tages zunächst 20-30 Minuten Raum in einem Dialoakreis wie oben beschrieben zu geben, um dann konzentriert mit dem Unterricht beginnen zu können. Viele SchülerInnen kennen diese Wochengespräche aus der Hauptschule und fühlen sich aufgehoben, wenn dies auch in der Berufsschule praktiziert wird.

Ein erster Erfolg ist meist schon direkt festzustellen. Viele SchülerInnen finden es erholsam, nicht verbal für eine Sache kämpfen zu müssen. Sie trauen sich, ihre Meinung zu sagen, da die Regeln des Dialogs für einen geschützten Rahmen sorgen und sie so sicher vor den oft rüde vorgebrachten Bewertungen ihrer MitschülerInnen sind. Auch bei Problemen mit einer Lehrkraft sorgt die Dialogrunde für einen entspannten Rahmen – SchülerIn und LehrerIn begegnen sich auf Augenhöhe, alle Meinungen stehen gleichwertig nebeneinander, die Lehrkraft kann aus ihrer sonst höheren Machtposition keinen Vorteil ziehen. Viele SchülerInnen fordern diese Dialogrunden schon bald regelmäßig ein, was für den Nutzen dieser Methode spricht.

KONTAKT Christine Henrich cjurgan@web.de

Günther Braun guenther 1931@t-online.de

In Klassen, in denen Dialogrunden regelmäßig angeboten werden, ist oft zu bemerken, dass die SchülerInnen besser miteinander umgehen und Regeln, die aus solchen Runden entstehen, besser einhalten. Wahrscheinlich ist das auf die Einsicht, die die SchülerInnen in den Dialogen gewinnen, zurück zu führen. Sie haben sich mit den Themen und Regeln intensiv auseinander gesetzt und können verstehen, wozu sie gebraucht werden. Da sie selbst die Regeln mit formuliert haben, können sie diese annehmen und befolgen. Das Prinzip der Partizipation und des Demokratielernens kann so mithilfe des Dialogs umgesetzt werden – zum Wohle aller.

#### Literatur

**Schopp, Johannes:** Eltern stärken. Dialogische Elternseminare. **Opladen 2006** 

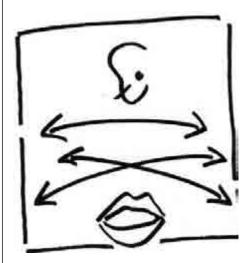
Wenn jemand das Wesen des Dialogs aufspüren möchte, findet er eine Hilfe in einer Grafik von Schopp

### **Dialog**

### Miteinander hören und miteinander sprechen

#### Das bedeutet:

- » Beziehungen pflegen
- » Auf mein Gegenüber neugierig sein
- » Interesse am anderen haben
- » Anderssein akzeptieren
- » Anwalt für die Lernmöglichkeiten des anderen sein
- » Ein Lernender bleiben



Aus diesen Intentionen geht schon hervor, dass die inhaltliche Arbeit nicht auf Dialogrunden reduziert werden darf.

Hier geht es um eine Bildung, um eine Pädagogik, die von ErzieherInnen u. Lehrkräften mit Kopf, Herz und Hand verwirklicht wird

Nach Schopp, Dialogische Elternseminare, Seite 49 u. 70 **Christian Wild** 

# Erfahrungen bei der Entwicklung von Mediationsangeboten

#### 1. Vorbemerkung

Das Thema Mediation als Methode konstruktiver Konfliktbearbeitung hat in den letzten Jahren auch an beruflichen Schulen zunehmend an Bedeutung gewonnen. Bei ca. einem Drittel der beruflichen Schulen in Hessen haben – soweit uns bekannt – KollegInnen Fortbildungen zum Themenbereich Mediation besucht, in den meisten Schulen 10 bis 20, z. T. auch deutlich mehr.

Gleichzeitig gibt es bislang dazu nur sehr wenig ausgewertete und beschriebene Erfahrungen.<sup>1</sup>

Für alle beruflichen Schulen im BLK-Programm »Demokratie lernen und leben/Mediation und Partizipation« in Hessen² war Mediation ein zentrales Thema der Projektarbeit. Dabei hatten die Schulen zu Beginn ihrer Projektarbeit vier Aspekte in den Mittelpunkt gestellt:

- Entwicklung von Mediationsangeboten durch LehrerInnen
- Aufbau von SchülerstreitschlichterInnengruppen<sup>3</sup>
- 3. Mediation/konstruktiver Umgang mit Konflikten als Thema im Unterricht
- 4. Entwicklung einer veränderten Haltung von LehrerInnen bei Konflikten

Der folgende Artikel wird sich mit der Frage der »Entwicklung von Mediationsangeboten durch LehrerInnen« befassen:

- Welche Erfahrungen haben diese Schulen bei dem Versuch gemacht, Mediationsangebote an der eigenen Schule aufzubauen?
- > Wie wurden entsprechende Angebote gestaltet?
- > Was hat zum Erfolg beigetragen; was waren die besonderen Schwierigkeiten auf diesem Gebiet?
- Dazu wurden im Abstand von 1,5 Jahren zwei Befragungen bei den sechs beruflichen Schulen, die an dem Programm beteiligt waren, durchgeführt<sup>4</sup>, deren zentrale Ergebnisse im Folgenden beschrieben werden.

#### 2. Organisation des Themenbereichs Mediation an der Schule

Die BLK-Projektarbeit wurde an den einzelnen Programmschulen durch eine BLK-Projektsteuergruppe entwickelt/gesteuert. Der Themenbereich Mediation ist dabei ein Projektbereich neben anderen. Insgesamt war in fünf der sechs Schulen der Entwicklungsstand in diesem Bereich – nach eigener Einschätzung – hinter den Zielen, die bei

den ersten Interviews angegeben wurden, zurück geblieben. Nur eine Schule gab an, ihre Ziele erreicht zu haben, vor allem durch eine sehr strukturierte Projektplanung und Aufgabenverteilung.

Lediglich an zwei der sechs Schulen gibt es eine kontinuierliche Arbeit im Rahmen einer speziellen »Projektgruppe Mediation«. An den anderen Schulen gelang es nicht, langfristig eine feste Arbeitsstruktur für die speziell im Bereich Mediation Aktiven zu entwickeln. Als wesentlicher Grund wurde - neben der Fluktuation aus anderen Gründen – die Belastuna der KollegInnen genannt, auch weil viele der im Projektbereich Mediation arbeitenden KollegInnen gleichzeitig in der BLK-Projektsteuergruppe mitgearbeitet haben. So reduzierte sich die Anzahl der in den Programmschulen aktiven »Projektgruppen Mediation« von der ersten zur zweiten Befragung von vier auf zwei. In den übrigen Schulen aab es nur einen informellen Zusammenhalt zwischen den aktiven Kollealnnen. In einer Schule fanden gar keine Mediationsgespräche statt.

Grundlage für das Zustandekommen der Projektgruppen Mediation war in der Regel das Basistraining »Konstruktive Konfliktbearbeitung und Mediation«, das in diesen Schulen meist innerschulisch durchgeführt wurde.

Als wesentliche Aufgaben der »Projektgruppe Mediation« wurden die Durchführung von Mediationsangeboten (fünfmal) genannt; das bekannt Machen der Arbeit im Kollegium (zweimal), vor allem um dadurch die Akzeptanz im Kollegium zu erhöhen; die Schaffung der organisatorischen Voraussetzung für Mediationsangebote (zweimal); die Ausbildung der LehrerInnen zu SchulmediatorInnen (einmal).

Die Informationen über die Arbeit und die Angebote im Bereich Mediation liefen in allen Schulen vor allem auf der informellen Ebene: in vier Schulen wurde auf Gesamtkonferenzen informiert: dreimal über das »schwarze Brett« bzw. Aushänge; jeweils zweimal Informierung über das Intranet bzw. Emails und Informierung der Schulleitung; weitere Informationswege (jeweils einmal benannt): Rundschreiben der Schulleitung; Schulkonferenz; SV; Info-Broschüre für SchülerInnen; spezielle Flyer; Protokolle an Interessierte. Eine Schule, bei der der Bereich Mediation verhältnismäßig stark verankert ist, informiert gleichzeitig auf mehreren Ebenen: auf Konferenzen, über Plakate, in Workshops und über feste AnsprechpartnerInnen für das Thema.



Christian Wild, stellvertr. Leiter im Projekt »Gewaltprävention und Demokratielernen« des Hess Kultusministeriums

1/ Von den Erfahrungen berichten u. a.: Rauchs, Willi/Christ, Doris, Mediation als Form der Konfliktbearbeitung an einem Berufsschulzentrum; in: Schlag, Thomas (Hg.), Mediation in Schule und Jugendarbeit, Münster 2004.

2/ Das Land Hessen nahm an dem bundesweiten Programm »Demokratie Iernen und Leben« mit dem hessenspezifischen Schwerpunkt »Mediation und Partizipation« teil. Programmlaufzeit: 2002 - 2007.

3/ Der Aufbau von SchülerstreitschlichterInnengruppen wurde trotz anfänglicher Überlegungen schließlich von keiner der Programmschulen nachhaltig verfolgt. Zu den Gründen siehe Sonderdruck www.bmev.de/ Spektrum der Mediation.

4/ Interviewt wurden von uns die an den einzelnen Schulen für diesen Themenbereich zuständigen LehrerInnen. Zeitlich wurden diese Interviews in zwei Staffeln durchgeführt: zum einen im Mai/Juni 2005, zum anderen im September/ Oktober 2006.



Hände Foto: ®bluepaed photocase.com

**5**/ Fragebogen und Grafik sind in der

Vollversion zu finden. Siehe

Spektrum der Mediation.

Sonderdruck www.bmev.de/

Als besonders wirksam wurden persönliche Gespräche/Ansprachen genannt; als weniger effektiv wurden Informationen über das Intranet oder Flyer genannt.

In fünf Schulen wurden die KollegInnen aufgefordert, die SchülerInnen über die Angebote zur Mediation zu informieren. Bei mehreren Schulen bestand Skepsis, ob dies ausreichend umgesetzt wurde. An drei Schulen wurden die Mediationsangebote auch von den MediatorInnen selbst im Unterricht bekannt gemacht.

### 3. Durchführung und Entwicklungstand der Mediationsangebote

An allen befragten Schulen hat es Angebote zur Mediation gegeben. Die Anzahl der durchgeführten Mediationen war insgesamt jedoch recht gering. Bei einer Schule gab es auf einen entsprechenden Aushang gar keine Reaktion; bei den anderen Schulen schwankte die Anzahl der in einem Jahr durchaeführten Mediationen zwischen 1 und 10. Als Gründe, dass Mediationsangebote nicht häufiger genutzt wurden, wurde in den Interviews mehrfach genannt, dass einerseits KollegInnen mit eigenen Kompetenzen Konflikte selbst bearbeiten und dass andererseits die Akzeptanz im Kollegium für diese Form der Konfliktbearbeitung zu gering sei. Außerdem wurden jeweils einmal genannt: keine Akzeptanz bei den Konfliktparteien; Konfliktklärung bereits durch Vorgespräche; Schulverweis vor Durchführung der Mediation; zu geringe Informiertheit des Kollegiums über das Angebot.

Die durchgeführten Mediationen waren – so weit nachvollziehbar – ausschließlich Mediationen bei Konflikten zwischen SchülerInnen. In zwei Schulen wollen die KollegInnen sich explizit auch für Konflikte qualifizieren, an denen LehrerInnen als Konfliktpartei beteiligt sind.

Als zentrale Themen bei den Mediationen wurden genannt: Macht/Ausgrenzung/Anerkennung (dreimal, d.h. von drei Schulen); Geschlechterund/oder Beziehungskonflikte (dreimal); interkulturelle Konflikte um das Thema »Ehre« (einmal); Konflikte um Sachgegenstände (einmal).

Die Mediationen kommen fast immer auf Initiative von LehrerInnen zu Stande, meistens von denjenigen, die selbst in dem Themengebiet arbeiten. Dennoch ist die Freiwilligkeit der SchülerInnen zur Teilnahme offensichtlich kein größeres Problem; nur bei einer Schule wird dies als Schwierigkeit genannt. Nur eine Schule, bei der das Thema relativ gut in der Schule bekannt

ist, berichtete, dass sich auch SchülerInnen selbst an die MediatorInnen gewandt haben.

In der Hälfte der Schulen wurden in der Regel kurze Vorgespräche zur Mediation geführt. Nachgespräche gab es dagegen selten. Die Mediationen selbst fanden sehr unterschiedlich sowohl während als auch nach dem Unterricht statt; von Konflikten in diesem Zusammenhang wurde nicht berichtet. Wenn vorhanden fanden die Mediationen in einem speziellen Raum statt.

Die meisten Mediationen wurden in den Interviews als erfolgreich eingeschätzt. Zwei Schulen gaben an, dass sie die Mediationen dokumentieren. In drei Schulen wurden die Mediationen im Kontext der in der Schulmediation aktiven KollegInnen nachbesprochen. Schwierig war dabei häufig – so die KollegInnen – die Wahrung der Anonymität.

### 4. Bedingungsfaktoren der Entwicklung von Mediationsangeboten an den Schulen

- »1. Welches sind in Ihren Augen wichtige Faktoren zur Entwicklung von Mediation/Mediationsangeboten an Ihrer Schule?«
- »2. Sind diese Bedingungen für die Arbeit an Ihrer Schule auch gegeben?«

Diese zwei Fragestellungen wurden durch einen Fragebogen<sup>5</sup> bei allen InterviewpartnerInnen abgefragt, um Aussagen machen zu können, inwieweit einzelne Faktoren als besonders förderlich oder besonders hinderlich für die Entwicklung von Mediationsangeboten an der Schule angesehen werden. Darüber hinaus wurden einzelne Aspekte im Interview selbst noch einmal vertieft abgefragt.

Die Ergebnisse der Erhebung durch einen Fragebogen werden zusammenfassend auf dem Schaubild dargestellt: Der obere Graph stellt die Antworten zur Bedeutung der jeweiligen Faktoren dar. Fragestellung: »1. Welches sind in Ihren Augen wichtige Faktoren zur Entwicklung von Mediation/Mediationsangeboten an Ihrer Schule?« Antwortkategorien: sehr – eher ja – weniger – gar nicht.

Der untere Graph gibt Antwort auf die Frage: »Sind diese Bedingungen für die Arbeit an Ihrer Schule auch gegeben?« Antwortkategorien: 1 (= vollständig) bis 6 (= gar nicht).

Die Antworten wurden aufsummiert und in Prozente umgerechnet (gar nicht = 0%; sehr bzw. 1 = 100%), um die wesentlichen Aussagen bildlich darstellen zu können.

Im Folgenden soll nun anhand des Schaubildes und der entsprechenden Fragestellungen auf wesentliche Aspekte der Interviews genauer eingegangen werden:

- > Fortbildung; Qualifizierung; Kompetenzen
- > Akzeptanz des Themas in der Schule
- > Organisatorische Rahmenbedingungen

#### 4.1. Fortbildung – Qualifizierung – Kompetenz

Die eigene Kompetenz bzw. die Möglichkeit, diese zu erwerben und auszubauen, wird als das zentrale Element für die (Weiter-)Entwicklung von Mediationsangeboten in der Schule angesehen. Die Bedeutung von Eigenqualifizierung ist der einzige Faktor, der von allen ohne Abstriche als »sehr wichtig« eingeschätzt wurde. Als ebenfalls insgesamt sehr bedeutsam (jeweils ca. 90%) werden die weiteren in diesem Zusammenhang abgefragten Aspekte der Kompetenz der MediatorInnen selbst und der finanziellen und organisatorischen Möglichkeiten zur Teilnahme an Fortbildungen eingeschätzt.

Bei all diesen Faktoren gibt es eine sehr weitgehende Übereinstimmung, inwieweit diese Bedingungen für die interessierten KollegInnen auch gegeben sind; nur in der Schule, die aus dem Programm ausgeschieden ist, zeigen sich bei diesen Aspekten gegenüber den anderen fünf Schulen sehr deutliche Abweichungen (dadurch liegt der aufsummierte Wert nicht höher als ca. 75%).

Zwei Schulen geben an, dass die Ausbildung zum/zur SchulmediatorIn ein wichtiges mittelfristiges Ziel ihrer Arbeit sei.

Die innerschulische Praxisgruppe, in der es um eine Vertiefung der Kompetenzen zur Mediation geht, wird zwar als relativ bedeutsam angesehen, aber es gibt an lediglich zwei von sechs Schulen eine entsprechende Gruppe; in einer dritten Schule soll sie reaktiviert werden.

#### 4.2. Akzeptanz des Themas in der Schule

Die Akzeptanz des Themas Mediation an der eigenen Schule (Kollegium, Schulleitung, SchülerInnen) ist – neben der eigenen Kompetenz – der zweite Bereich, dem eine sehr hohe Bedeutung beigemessen wird. Ihr Vorhandensein wird jedoch unterschiedlich eingestuff.

Vor allem die Einschätzung der Akzeptanz des Themas im Kollegium ist relativ niedrig und fällt zwischen den Schulen sehr unterschiedlich aus (zwischen 1 und 5). Die niedrigen Werte erscheinen erstaunlich, da insgesamt ein recht großer Prozentsatz der KollegInnen selbst an einer Fortbildung zum Thema Mediation teilgenommen hat und die Rückmeldungen zu den Fortbildungen sehr positiv waren.

Das hohe Engagement der Mediationsgruppe und das Basistraining wurden dabei von zwei Schulen explizit als wesentliche Faktoren für hohe Akzeptanz genannt. Hemmend wirke vor allem ein höherer Arbeitsaufwand, Angst von KollegInnen vor Kontrolle der eigenen Arbeit bzw. die Vorbehalte, mit Mediation Hilfe in Anspruch zu nehmen. (Anm. 5) Insgesamt sei die Akzeptanz bei jüngeren KollegInnen höher als bei älteren.

Interessant bei diesem Aspekt ist, dass die sehr unterschiedlichen Einschätzungen der Akzeptanz im Kollegium bei den einzelnen Schulen weitgehend korrespondieren

- mit der Informiertheit des Kollegiums über die Arbeit der Mediationsgruppe,
- mit dem Ausmaß der angebotenen bzw. durchgeführten Mediationen an der jeweiligen Schule und
- mit den Angaben zur Verankerung der Mediationshaltung im Kollegium bzw. einer entsprechenden Schulkultur.

Dies sind offensichtlich wesentliche Bereiche, um dieses Themenfeld in der Schule weiter entwickeln und verankern zu können.

Die wesentlichen Gründe für hohe bzw. niedrige Akzeptanz bei SchülerInnen sehen die InterviewpartnerInnen vor allem in deren Informiertheit; bei geringer Akzeptanz nur z. T. in inhaltlichen Vorbehalten. Jedoch gibt es nur in Einzelfällen eine systematische, direkte Information für die SchülerInnen (s. o.). Nur zwei Schulen geben an, dass Einheiten »Mediation« mehr oder weniger ausgeprägt Gegenstand des Unterrichts selbst sind. Ein wichtiger Aspekt für eine positive Einschätzung der Akzeptanz bei SchülerInnen ist vermutlich, dass die meisten Mediationsgespräche als erfolgreich angesehen werden.

Die Akzeptanz bei der Schulleitung, deren Bedeutung mehrfach betont wurde, schätzen drei Schulen in den Interviews als hoch ein, eine als mittelmäßig und zwei Schulen als gering, was insgesamt eine leichte Verbesserung gegenüber der ersten Befragung bedeutet. Als förderlich wird hierbei eine Einbindung der Schulleitung in die Projektsteuergruppe gesehen; als eher hinder-



In Balance Foto: <sup>®</sup>Sassi - pixelio.de

lich insbesondere ein geringes Verständnis der Schulleitung für oder auch von Mediation oder in einem Fall auch ein geringes Interesse an pädagogischen Themen allgemein.

Zwei Schulen wollen zukünftig die Angebote zur Mediation und die Arbeit der Mediationsgruppe insgesamt bekannter machen, um dadurch die Akzeptanz vor allem im Kollegium zu erhöhen; eine Schule will das Thema Mediation zum Gegenstand einer pädagogischen Konferenz machen.

#### 4.3. Organisatorische Rahmenbedingungen

Die Angaben der InterviewpartnerInnen machen deutlich, dass die Rahmenbedingungen für die Entwicklung von Mediationsangeboten an den Schulen noch wenig entwickelt sind. Dies ist in der Befragung der Bereich, bei dem die Realität am deutlichsten hinter der Bedeutung der einzelnen Faktoren zurückbleibe.

KONTAKT Christian Wild, c.wild@afl.hessen.de Bei drei Schulen wurde die Wichtigkeit eines Mediationsraumes und einer festen Sprechstunde für Mediationen als »sehr wichtig« eingestuft; beides war aber nur an einer Schule gegeben (für beide Elemente dieselbe Schule). In drei Schulen steht ein Mediationsraum nach Interviewangaben in Aussicht. Auch »klare organisatorische Regelungen in der Schule zur Durchführung von Mediationen« und »zeitliche Entlastung/Deputatsstunden« für die Arbeit in diesem Bereich wurden von allen Schulen als »eher wichtig« oder z. T. auch als »sehr wichtig« eingestuft; sie sind aber nur bei einer Schule weitgehend, bei einer weiteren z. T. gegeben. Vor

allem fehlende organisatorische Regelungen zur Durchführung von Mediationen (Vertretungsregelungen, Freistellung der SchülerInnen, feste Sprechstunden u. a.), aber auch das Fehlen eines adäquaten Raumes für Mediationsgespräche wurden in der zweiten Interviewrunde deutlich häufiger als hinderlicher Aspekt genannt als bei den ersten Interviews; vermutlich, weil solche Regelungen umso dringlicher werden, je weiter die innerschulische Entwicklung in Sachen Mediationsangebote fortgeschritten ist.

Hier wäre es natürlich interessant, weiter gehende Informationen zu erhalten: Sind die einzelnen Aspekte von den im Bereich Mediation Aktiven noch nicht angegangen worden, weil sie nach dem Stand der Entwicklung in der Schule »noch nicht dran waren« und andere Arbeitsbereiche wie z. B. die Eigenqualifizierung noch eine höhere Bedeutung haben? Oder fehlt es an Ressourcen, diese Aspekte innerschulisch zu bearbeiten und zu klären? Oder gibt es im Kollegium oder der Schulleitung nicht die entsprechende Bereitschaft, diese Voraussetzungen zu schaffen?

#### Kurzresümee

An den beschriebenen Erfahrungen der Programmschulen wird deutlich, wie komplex das Vorhaben ist, Mediationsangebote in einem System, wie es Berufliche Schulen darstellen, zu entwickeln und zu verankern. Dabei zeigte sich, dass die oben beschriebenen Bedingungsfaktoren in den jeweiligen Schulen spürbar dazu beigetragen haben, dass entsprechende Ansätze erfolgreicher oder weniger erfolgreich verlaufen sind.

Gleichzeitig ist zu fragen, inwieweit bzw. in welcher Form Mediationsangebote speziell für berufliche Schulen eine adäquate und wirkungsvolle Form konstruktiver Konfliktbearbeitung im Schulalltag darstellen können.

Die vollständige Erhebung »Entwicklung von Mediationsangeboten an Beruflichen Schulen« ist auf der website des BM unter Spektrum der Mediation/Sonderdrucke als pdf Download zu finden.

Frank Beckmann

### Mediation »an den Übergängen« von Schule

#### 2 Praxisbeispiele

Als Mitarbeiter der Mediationsstelle BRÜ-CKENSCHLAG e. V. hatte ich 2008/2009 die Gelegenheit, zwei sehr unterschiedliche Schulmediationsvorhaben zu begleiten: eines an einer sehr großen Berufsschule in der Nähe von Hannover, ein anderes als Kooperationsprojekt zwischen einem 2-gruppigen Kindergarten und einer 1-zügigen Grundschule in der Wesermarsch. In beiden Fällen sind damit »Übergangsbereiche« von Schule erfasst, in denen es noch vergleichsweise wenig dokumentierte Umsetzungserfahrungen gibt. Der Artikel soll Einblicke geben über Ausgangspunkt sowie den bisherigen Verlauf der Vorhaben und damit verbundenen Erfahrungen. Dabei gibt er in erster Linie meine Eindrücke und Wahrnehmungen als Externen wieder. Ich werde dabei auch versuchen, Aspekte, die eine Etablieruna des Mediationsansatzes in diesen Einrichtungen unterstützen bzw. behindern, zu benennen. Den Abschluss bilden beobachtete Parallelen der Umsetzungsprozesse und ein kurzer Deutungsversuch in Hinblick auf nachhaltige Projektentwicklung. Ich möchte damit Anregungen geben für die m. E. immer noch zu wenig diskutierte Frage, wie eine nachhaltige Umsetzung und Implementierung von Mediation in Institutionen von Bildung und Erziehung gelingen kann.

#### Mediationsvorhaben an einer Berufsbildenden Schule bei Hannover

#### **Ausgangspunkt**

Die BBS zählt mit ca. 4.500 SchülerInnen in den unterschiedlichsten Schulformen und Berufsfeldern, die durch etwa 220 Lehrkräfte unterrichtet werden, zu den größten in Niedersachsen. Ihre inhaltlichen Schwerpunktbereiche sind Wirtschaft, Technik und Soziales.

Ein wesentlicher Anstoß, der zum Mediationsvorhaben führte, ging von der niedersächsischen Schulinspektion aus, die in der insgesamt ausgesprochen positiv bewerteten Schule in Hinblick auf ein Gewaltpräventionskonzept noch Lücken sah.

In mehreren Telefonaten mit der für die Entwicklung eines Gewaltpräventionskonzepts beauftragten Lehrkraft ab Februar 2008 vereinbarten wir, zunächst eine interne Schulmediationsausbildung für bis zu 14 interessierten KollegInnen zu

realisieren. Eine Praxisbegleitung sollte sich dann anschließen.

#### Verlauf: Wichtige Stationen

Mit einer Gruppe von 12 Lehrkräften sowie 2 Schulsozialpädagoglnnen aus den unterschiedlichen Bildungsgängen und Fachbereichen inklusive einer Koordinatorin (Bereichsleiterin) konnte von September 2008 bis Februar 2009 zunächst in 5 zweitägigen Blöcken die Schulmediationsausbildung realisiert werden. Sie fand in Räumlichkeiten der Schule statt, so dass hierfür keine weiteren Kosten entstanden. Dies erwies sich aber in anderer Hinsicht als eher problematisch, da TeilnehmerInnen wiederholt »nur mal ganz kurz« zu Aufgaben im Rahmen ihrer Funktion innerhalb der Schule herangezogen wurden und so eine konzentrierte Arbeitsatmosphäre mehrmals beeinträchtigt wurde.

Bereits im dritten Ausbildungsblock stellten die TeilnehmerInnen erste Überlegungen zu konkreten Umsetzungsmöglichkeiten an ihrer Schule an, die im vierten Block zur Entwicklung eines Umsetzungskonzepts und ersten konkreten Handlungsschritten führten. Im Abschlussblock wurden in der Weiterführung wichtige Fragen der Arbeitsorganisation diskutiert und Verabredungen insbesondere zu spezifischen Zuständigkeiten und zur internen Kommunikation getroffen. Auf diese Weise nahm bereits im Ausbildungsverlauf neben der handlungsorientierten Beschäftigung mit dem Mediationsverfahren die Frage von Umsetzung und Etablierung des Mediationsvorhabens einen großen Raum ein.

Im Ergebnis führte dieser Prozess zum Aufbau eines Mediationsangebotes als Teil der (psychosozialen) Beratungsarbeit der BBS. Die Fallannahmen realisieren die SchulsozialpädagogInnen, die Konfliktvermittlung erfolgt durch Mediationstandems, die entsprechend eines entwickelten Dienstplans dafür »in Bereitschaft« stehen. Um den Einsatz der MediatorInnen zeitlich zu ermöglichen, wird in einer Probephase zunächst eine Jahreswochenstunde dafür eingesetzt und auf diejenigen KollegInnen verteilt, die durch konkrete Fallarbeit zeitlich belastet werden.

Zwei Tage zur Praxisbegleitung im Anschluss an die Ausbildung im April sowie im Juni 2009 dienten neben der Reflexion erster Mediationsfälle besonders der Frage der schulinternen Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung. So wurden beispielsweise Plakate und Flyer, die mit Unterstützung von SchülerInnen aus den entsprechenden Fachrichtungen erstellt worden waren, vorgestellt und wei-



Frank Beckmann, Mediator und Ausbilder BM®, Supervisor und Organisationsberater, Leiter des Referats Schule-Jugend-Erziehung der Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.



terentwickelt. Auch wurden Abstimmungen dazu vorgenommen, auf welchen Wegen die mehr als 200 Lehrkräfte der Schule auf das Angebot und Prozedere der Mediation am besten aufmerksam gemacht werden sollten.

### Was unterstützt und was behindert das Vorhaben

Eine besondere Herausforderung für das Mediationsvorhaben stellt sicher die Größe und Komplexität der Schule mit ihrer Vielzahl an Bildungsgängen und Fachbereichen dar. Um das Vorhaben Mediation übergreifend etablieren zu können, war die heterogene Zusammensetzung der Teilnehmerlnnen eine notwendige Voraussetzung. Kritisch zu sehen ist dabei, dass nicht alle Fachbereiche in gleichem Maße vertreten waren.

Aufgrund ihrer Größe und der stetigen Veränderung einzelner Bildungsgänge existieren an dieser (und sicher auch an allen anderen) BBS eine Vielzahl anderer »Baustellen«, die in erheblichem Maße Aufmerksamkeit und Ressourcen binden. In diesem Umfeld ein Mediationsvorhaben zu platzieren und zu etablieren ist und bleibt sicher auch in Zukunft eine schwierige Aufgabe.

Stärkend wirken sich erste Mediationsfälle bereits kurz nach Start des zusätzlichen Gesprächsangebotes aus, zeigen sie den Beteiligten doch die Wirksamkeit des Mediationsansatzes »nicht bloß im Rollenspiel«. Aus diesem Grund war es auch wichtig, dass die MediatorInnen im Rahmen der Praxisbegleitung ihren KollegInnen von Verlauf und Erfahrungen aus diesen ersten Aufträgen erzählten.

Sehr vorteilhaft war die Einbindung der Schulsozialpädagoglnnen sowie einer Beratungslehrerin in den Kreis des 14-köpfigen Projektteams. Auf diese Weise sind zentrale Stellen der Schule, die mit Beratung zu tun haben, in das Vorhaben involviert und die Fallannahmefunktion für mögliche Mediationen deckt sich mit der bereits bestehenden Funktion der Schulsozialpädagoglnnen, bei Schwierigkeiten zunächst eine grobe Sichtung der Situation zu leisten und Ideen zu möglichen Hilfsangeboten zu entwickeln.

Durch die Einbeziehung der entsprechenden Fachklassen bei der Erstellung von Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit wurde das Vorhaben schließlich auch auf SchülerInnenebene bewegt. Die Inanspruchnahme des Mediationsangebotes wird sicher neben der Frage der Akzeptanz durch die LehrerkollegInnen nachhaltig auch von Bekanntheit und Ruf unter den SchülerInnen abhängen.

#### Kooperationsprojekt Streitschlichtung an Kindergarten und Grundschule des Ortes Y (Wesermarsch)

#### Ausgangspunkt

Die Initiative für dieses Vorhaben ging zunächst von der Schulleitung der Grundschule aus. Diese hatte in der Grundschule, in der sie vorher als Lehrerin tätig war, bereits positive Erfahrungen mit einem dort entwickelten Mediationsangebot gemacht und beabsichtigte nun, etwas Ähnliches in ihrer Schule aufzubauen. Im Zusammenhang einer bereits in anderen Feldern entwickelten guten Zusammenarbeit mit dem dicht gelegenen Kindergarten im Ort und vor dem Hintergrund des Projekts Brückenjahr<sup>1</sup> entstand die Idee, ein Kooperationsprojekt zu initiieren.

#### **Verlauf: Wichtige Stationen**

Ein gemeinsames Planungstreffen im Dezember 2008 von Kindergartenleitung, Schulleitung, einzelnen Lehrkräften und BRÜCKENSCHLAG führte zu einer Konkretisierung eines gemeinsamen Projektvorhabens beider Einrichtungen, welches dann auch tatsächlich als förderungsfähig im Rahmen des Projekts Brückenjahr anerkannt wurde.

Im Mai 2009 wurden in einem nächsten Schritt alle Pädagoglnnen beider Einrichtungen (Erzieherlnnen, Lehrkräfte, Betreuungskräfte) gemeinsam mit dem Ansatz und Verfahren der Mediation im Rahmen von vier Fortbildungsnachmittagen bekannt gemacht. Kennzeichnend war auch hier eine handlungs- und erfahrungsorientierte Vorgehensweise. Der letzte Nachmittag diente insbesondere einem gemeinsamen Ausblick über Möglichkeiten, Probleme und pragmatische Ansätze einer konkreten Umsetzung von Mediation im Kindergarten bzw. in der Grundschule. Eine Projektgruppe (bestehend aus den Einrichtungsleitungen sowie je eine weitere Pädagogin aus dem jeweiligen Team) wurde beauftragt, auf dieser Grundlage ein Umsetzungskonzept zu erarbeiten.

Ein erstes Projektgruppentreffen im August 2009 führte zur Konkretisierung des Umsetzungskonzepts für die beiden Einrichtungen, sowie ebenfalls zu konkreten Ideen, wie die Vorhaben auch sinnvoll miteinander verbunden werden können.

#### Beabsichtigt wird

für den Kindergarten, ein aktuelles Projekt »Kinder sind wertvoll« unter den drei Überschriften »Ich bin wertvoll« – »Du bist wertvoll« – »Wir sind wertvoll«² weiterzuführen und dabei Raum zu geben, zentrale soziale Kompetenzen zu the-

1/ Das Programm
»Das letzte Kindergartenjahr als Brückenjahr zur
Grundschule« ist ein Förderprogramm des Niedersächsischen Kultusministeriums zur Stärkung der
Zusammenarbeit von Kindestageseinrichtungenund Grundschulen.

2/ Die Schrittfolge ICH-DU-WIR ist eine Idee von Gesine Otto, im Rahmen eines für Kindergärten entwickelten Projektes zum Fairen Streiten. matisieren und zu trainieren. Ein darauf aufbauendes mögliches weiteres Ziel kann die Entwicklung eines Friedensplatzes sein, an dem die Kinder in vorher erlernten Schritten mit Hilfe von Symbolen und anderen Kindern bzw. den ErzieherInnen versuchen könnten, Alltagsstreitigkeiten zu lösen.

- für die Grundschule im laufenden Schuljahr eine Konfliktsprechstunde einzurichten, in der eine Lehrerin für Schülerstreitigkeiten als Mediatorin bereit steht. Im ersten Schulhalbiahr soll dafür insbesondere
  - ein entsprechender Raum eingerichtet werden,
  - eine Verabredung im Kollegium darüber getroffen werden, welche Fälle wie genau zur Streitschlichtung kommen, wann diese sein kann u. ä.,
  - > ein schriftliches Konzept erstellt wird,
  - Ende des 1. Schulhalbjahres in den Klassen die Möglichkeit der Streitschlichtung vorgestellt wird.
- Ein gemeinsames Vorhaben soll eine Projektwoche bzw. Projekttage sein, die das Thema Miteinander statt Gegeneinander transportieren. In diesem Rahmen ist auch eine gemeinsame (Vortrags-) Veranstaltung zum Thema für Eltern angedacht.

### Was unterstützt und was behindert das Vorhaben

Besonders auch im Vergleich zum Kontext der BBS fällt hier die Überschaubarkeit der Einrichtungen sowie des Ortes ins Auge: Der zwei-gruppige Kindergarten ist ebenso wie die Grundschule die einzige Einrichtung seiner Art im Ort, die Kinder besuchen nach dem Kindergarten nahezu vollständig gemeinsam auch die Grundschule. Dies stellt eine besondere Chance für die Wirksamkeit einer Präventionsarbeit mit dem Instrument der Mediation dar, wenn durch eine gute Zusammenarbeit und Absprache die pädagogischen Ansätze aufeinander aufbauen. Die kleinen Einrichtungen bringen es auch mit sich, dass sich alle Beteiligten – PädagogInnen wie auch Kinder – kennen. Mediation als Verfahren zur Konfliktbearbeitung unter Wahrung der zwischenmenschlichen Beziehungen kann in einem solchen Kontext vermutlich besonders wert geschätzt werden. Aufgrund der kleinen Einrichtungen bedeutet auch die im Projektverlauf immer wieder notwendige Kommunikation z. B. zwischen Projektgruppe und übrigem Kollegium wenig Aufwand, kann allerdings vor diesem Hintergrund auch Gefahr laufen vernachlässigt zu werden.

Positiv wirkt sich vermutlich auch aus, dass sich alle Pädagoglnnen beider Einrichtungen im Rahmen der Fortbildungsnachmittage gemeinsam mit der Thematik beschäftigt haben, erste Überlegungen zur Umsetzung angestellt und ein Projektteam explizit mit der Weiterarbeit beauftragt haben.

Auch die Initiative der Schulleitung sowie die Mitarbeit beider Leitungen in der Projektgruppe ist sicher ein positiver Faktor.

Im Rahmen des Projekts Brückenjahr werden vom Kultusministerium für den Projektzeitraum für beide Einrichtungen auch zusätzliche zeitliche Ressourcen zur Verfügung gestellt, die zweifellos die Umsetzungsmöglichkeiten in einem ersten Schritt unterstützen. Es bleibt jedoch die Frage, was nach Ablauf des Projektzeitraums geschieht.

#### Parallelen der Mediationsvorhaben – ein Deutungsversuch in Hinblick auf nachhaltige Projektentwicklung

#### Das Vorhaben muss in den Kontext passen

Die beiden hier kurz dargestellten Vorhaben illustrieren aus meiner Sicht deutlich, wie wichtig es für die Entwicklung und Umsetzung von Mediationsvorhaben ist, den jeweiligen Kontext zu berücksichtigen und zu beachten. Dabei liegt die eigentliche Expertise für die jeweilige Einrichtung bei den Lehrkräften, SchulsozialarbeiterInnen, ErzieherInnen, die darin tätig sind. Als Externem kommt mir in diesem Prozess der Konzeptionierung im wesentlichen Rolle und Aufgabe eines Moderators und Fragenstellers zu. Gute Erfahrungen habe ich damit gemacht, zu einem (frühen) Zeitpunkt der Konzeptionierungsphase die sog. Disney-Strategie anzuwenden und die Beteiligten aus den Blickwinkeln des Visionärs, des Realisten und des Kritikers Gedanken zum Vorhaben formulieren zu lassen.

In jedem Fall ist diesem Prozess ein erheblicher Zeit- und Energieumfang beizumessen, um adäquate Umsetzungsideen zu entwickeln und anzupassen. Im Projektverlauf sollte wiederkehrend der Fokus auf Fragen der Umsetzung, positive und negative Erfahrungen sowie Ableitungen daraus gelenkt werden.

#### **Die Unterstützung der Leitungsebene ist zentral** Beide Vorhaben lassen eine aktive Unterstützung durch die Leitung erkennen.

Dabei ist bei dem Mediationsprojekt der BBS die Teilnahme einer Koordinatorin als Mitglied der hö



Poser Foto: ®maria\_a photocase.com



Airwave Foto: ©Alex - photocase.com

heren Führungsebene von zentraler Bedeutung. Sie kann Vorstellungen und Bedarfe des Projektteams der Schulleitung gegenüber kommunizieren und unterstützt Akzeptanzbildung bei den übrigen Führungskräften. Allerdings kamen im Verlauf der Entwicklung des Mediationsvorhabens an verschiedenen Stel-

len wiederholt Zweifel auf, ob eine aktive Unterstützung der Mediationsarbeit über den Zeitraum der externen Begleitung durch BRÜCKENSCHLAG hinaus tatsächlich von Seiten der Schulleitung gegeben sein würde. Diese Unsicherheit kostete dann regelmäßig Elan von Projektgruppenmitgliedern, der erst allmählich zurückkehrte.

Im Vorhaben von Kindergarten und Grundschule war die Schulleitung Initiatorin und ist aktuell auch Mitglied der Projektgruppe. Dies ermöglicht für Fragen nach notwendigen Ressourcen oft schnelle und unkomplizierte Antworten und ist auch ein deutliches Signal für die Wichtigkeit des Vorhabens. Da es für beide Einrichtungen auch gelungen ist, Mitglieder aus dem Team für die Mitarbeit in der Projektgruppe zu gewinnen (die Bereitschaft war größer als die verfügbaren Plätze), ist die Gefahr gebannt, dass das Vorhaben zwar Wunsch und Anliegen der Leitung ist, das Team sich jedoch nicht identifiziert.

KONTAKT Frank Beckmann, FrankDBeckmann@gmx.de

#### Es gibt kein Mediationsvorhaben zum »Nulltarif«

In beiden Fällen kann ein Vorhaben nur Wirklichkeit werden (und bleiben), wenn die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt
werden, was durchaus eine »Achilles-Ferse« in
beiden Vorhaben darstellt: Im Fall der BBS ist unklar, ob die zum jetzigen Zeitpunkt zugesicherte Jahreswochenstunde auch zukünftig erhalten bleibt, im Falle des Kooperationsprojekts von
Kindergarten und Grundschule muss nach Ablauf des Projektzeitraums eine andere Lösung
entwickelt sein, den zeitlichen Einsatz der involvierten Kolleginnen zu ermöglichen.

Um den Einsatz von zeitlichen, räumlichen und finanziellen Ressourcen auch auf lange Sicht rechtfertigen zu können, sollte von Anfang an eine hohe Aufmerksamkeit für solche Aspekte aufgebracht werden, die den Nutzen der Mediation für die jeweilige Einrichtung deutlich machen.

#### Anzeige:



**Ute Hinze** 

### Interkulturelle Konflikte in der Schule

Bei Konflikten in der Schule ist »die institutionelle Sicht« vorgegeben. Schule ist erst einmal »Normierungsanstalt« und insofern monokulturell. Kenntnisse und Auseinandersetzungen mit andersartigen Sozialisations- und Lebensbedingungen hatten bisher nur sehr geringen Raum. Lehrerstudentinnen und Lehrerinnen haben oft keine Zeit. Lust oder Gelegenheit, sich intensiver mit interkultureller und interreligiöser Thematik zu befassen, was besonders für die Hauptschulen unabdinabar ist. So bleiben sie in weiten Bereichen vorurteilsbehaftet und verhaltensunsicher. Sie sind schlecht vorbereitet für den Kontakt und die Arbeit mit »Kindern mit Migrationshintergrund«. Gegenseitiges Vertrauen und Anerkennung können sich nicht entfalten und die Autorität schwindet. Die LehrerInnen wollen im (Unter)Bewusstsein ihre Werte durchsetzen, was für sie »normal« ist und stellen das selten in Frage. In diesem Spannungsfeld wird ihnen oft nicht bewusst, dass sie in ihren Rollen als SchulmediatorInnen und AusbilderInnen für die SchülermediatorInnen, in ihrem Ethnozentrismus befangen bleiben, selbst wenn sie sich als neutral verstehen. Das kann einerseits bei LehrerInnen auf Dauer zum burn-out-Svndrom führen und andererseits bei SchülerInnen zur Suche nach Stabilität in ihren Familien, was die Verfestigung von Parallelgesellschaften fördert. Ein fruchtbares Lernklima wird verhindert, was wiederum Bildungsfortschritte der SchülerInnen einschränkt.

### Voraussetzungen für erfolgreiche Kommunikation in interkulturellen Kontakten

Wenn Kommunikation gelingen soll, muss ich mich selbst und die anderen wahrnehmen. Für die Selbstreflexion könnten folgende Fragen weiterführen:

- »Welche kulturelle und persönliche Prägung habe ich in Bezug auf Pünktlichkeit, direkte Kommunikation, Nähe – Distanz, Machtempfinden, Geschlechtsrollen, Erziehungsstile? Worauf basieren sie?
- Inwieweit k\u00f6nnten sich meine Wertvorstellungen von denen meiner Gespr\u00e4chspartnerInnen unterscheiden? Wie wichtig sind sie mir?
- > Welche Bilder, Assoziationen und Erfahrungen habe ich mit der Community meiner GesprächspartnerInnen? Inwiefern sind diese positiv oder negativ belastet?«1

Was die Fremdwahrnehmung angeht, gibt es inzwischen etliche Schriften und Kulturknigge-Workshops, um notwendige Kompetenzen zu erwerben. Nach dem Konzept der »Kulturgrammatik« (E. T. Hall), wird das Erlernen von Kultur als ein Vorgang gesehen, der analog dem Erlernen fremder Sprachen verläuft. Auch die Aneignung von Kulturwissen könne systematisch erlernt werden, wenn dafür geeignete »kulturgrammatikalische« Kateaorien bestimmt werden können. Allerdings sei »das adäquate Erkennen und Verarbeiten von kulturellen Zeichen ein Vorgang von hoher Komplexität«. Schließlich kommt es nicht nur darauf an, Ethnisierung zu vermeiden und Verhalten angemessen zu entziffern, sondern sich auch der Wandelbarkeit von Bedeutungen bewusst zu werden.<sup>2</sup>

Kulturelle Kompetenz wird stufenweise entwickelt: Die eigenen Kulturstandards werden reflektiert, Orientierungswissen über fremde Kulturen wird ständig erneuert, kulturfremde Orientierungssysteme werden erfasst und unterschiedliche kulturelle Handlungsschemata sollten als gleichwertig erkannt und koordiniert werden können. Es wäre wünschenswert, wenn es an Schulen Informationsbroschüren und Bücher zum Kennenlernen fremder Kulturstandards gäbe, z. B. in der Schulbücherei und links zu entsprechenden websites.

Es sollte Grundlagenliteratur über die Herkunftsländer der SchülerInnen geben, damit LehrerInnen sich schnell informieren können. In einer Klasse befinden sich SchülerInnen aus vielen Nationen und es ist vermessen anzunehmen, man könne ihnen die deutsche Kultur einfach überstülpen. Da die moslemischen SchülerInnen den höchsten Anteil Ausländerlnnen oder Deutsche ausländischer Herkunft bilden, steht Wissen über den Islam und die Situation der Moslems in Deutschland an erster Stelle. Grundkenntnisse der Religion, der Rituale und Symbole, die Bedeutung der Familie sind genauso erforderlich wie die Bedingungen und Inhalte für Aufenthaltsgenehmigungen. Auch über die wirtschaftliche (Sozialhilfe, Integrationskurse) und politische (Haltung der Parteien, Islamkonferenz) Situation sollte man Bescheid wissen.

So könnten zwischen KollegInnen und SchülerInnen, LehrerInnen und SchülerInnen und LehrerInnen und Eltern verständnisvollere Gespräche stattfinden, was sich als Grundlage für Konfliktsituationen und Mediationsveranstaltungen positiv auswirkt. Störfaktoren der Kommunikation könnten leichter erkannt werden.



Ute Hinze, Lehrerin an Real-, Hauptschulen (a. D.), Mediatorin

1/ Brügel, Dragica u. a., Tipps für die Beratung bei interkulturellen Konflikten, Hamburg 2009, S. 28

2/ Vgl. Tuschinsky, Christine, Kulturgrammatik, in: Beratung im System Schule, Hamburg 2009, S. 103-148



Traditionell Foto: ®Frau.L. photocase.com

3/ Heidari, Mohammad, Schule und Islam, Wege aus der interkulturellen Konfrontation, WaiK-Konzept, www.heidari.net

4/ Fechler, Bernd, Kulturkonflikt – Kampf um Anerkennung – Diskriminierung: Orientierungspunkte für den Umgang mit »interkulturellen« Konflikten in der Schule, Hamburg 2009, S. 16

> 5/ Gomolla/Radtke, Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule, Opladen 2002, S. 17

6/ Vgl. Dietrich Dörner, Strategien menschlichen Handelns aus: Martin Urban, Strategien der Gescheiterten, SZ 18.9.01

#### Grundarten interkultureller Alltagskonflikte

Heidari unterscheidet 3 Arten: Anerkennungskonflikte-, Werte- und Beurteilungskonflikte und Kommunikationskonflikte.<sup>3</sup>

#### Kampf um Anerkennung

Bei der Betrachtung interkultureller Konflikte sollte man sich fragen: Wer hat Macht? Über welche rechtlichen, ökonomischen und politischen Ressourcen verfügen die Betroffenen?

»Die entscheidende Differenz ergibt sich also nicht aus den zweifellos bestehenden kulturbedingten Unterschieden, sondern aus der Frage, wie das Zusammenleben zwischen Mehrheit und Minderheiten politisch und rechtlich geregelt ist. Welche Angebote macht eine Aufnahmegesellschaft den eingewanderten Minderheiten, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben? Welche Strategien verfolgen ihrerseits die verschiedenen ethnischen oder durch andere Zugehöriakeitsmerkmale definierten Gruppen, um einen anerkannten Platz in der Gesellschaft zu erlangen? Für die Konfliktvermittlung besonders relevant ist das Verständnis der subjektiven Funktionalität kulturalisierender bzw. ethnisierender Diskurse: Wozu werden sie geführt? Was bringt es den Beteiligten, Mehrheiten wie Minderheiten, kulturelle Deutungsmuster ins Feld zu führen? In der Mediationspraxis stellt sich schließlich die Frage, wie ein gleichberechtigter und offener Dialog bei einer gegebenen, aber oft geleugneten Machtdifferenz hergestellt werden kann und wo die Grenzen von Mediation liegen.«4

Bisher wurde in Schulen selten die Frage gestellt, inwiefern diskriminieren wir »institutionell« und welche Folgen bringt das mit sich. Das Bewusstsein für Mechanismen der Diskriminierung kann dazu beitragen, Ungleichheiten zu verringern.

»Ein nicht unbedeutender Teil der Ungleichheit in der Bildungsbeteiligung von deutschen im Vergleich mit nicht-deutschen SchülerInnen lässt sich nicht auf die Eigenschaften der Kinder und ihre migrationsbedingten Startnachteile zurechnen, sondern wird in der Organisation Schule selbst erzeugt. Danach wären es die geläufigen Wahrnehmungsmuster, Normen, Gewohnheiten und Routinen der Schule, die an die in der Schule allfälligen Selektionsentscheidungen angelagert sind, die immer aufs Neue eine stabile Ungleichverteilung der Bildungsabschlüsse entlang ethnischer Merkmale hervorbringt."<sup>5</sup>

Es stehen meist keine Absichten hinter der ethnischen Benachteiligung, sondern Abläufe und

Entscheidungen, die nach systemimmanenten Kriterien und Interessen der Institution organisiert und gefällt werden. Dennoch sollten auch ausländerfeindliche oder rassistische Haltungen von LehrerInnen nicht tabuisiert, sondern thematisiert werden.

Zur Selbstreflexion gehört auch die Suche nach derartigen Einstellungen und die daraus folgenden Verhaltensweisen und Entscheidungen.

Die Genehmigung eines Gebetsraums für Moslems an Berliner Schulen ist ein Schritt in diese Richtung. Eine neue Herausforderung ist der Wunsch, für alle Kinder an muslimischen Feiertagen, z. B. zum Opferfest am Ende von Ramadan, schulfrei zu bekommen. Das sei ein Zeichen von Toleranz, meint Kenan Kolat, Bundesvorsitzender der türkischen Gemeinde, die deutsche Gesellschaft ließe sich damit auf Zuwanderer ein. Strenggläubige moslemische Eltern stellten ihren Kindern zuliebe auch einen Weihnachtsbaum auf. Außerdem wachse in den nächsten Jahrzehnten der Anteil der Schülerlnnen mit Migrationshintergrund auf in Berlin z. B. über 50%.

In einer Konferenz/Fortbildung könnte nach institutionellen Machtstrukturen und Vorurteilen von LehrerInnen gesucht werden.

Das schärft das Bewusstsein, inwiefern Schule und LehrerInnen dazu beitragen, dass SchülerInnen/ Eltern Anerkennung verwehrt wird und Subkulturen stabilisiert werden. Im Berufsalltag möchten sich LehrerInnen nicht unbedingt mit ihrer inneren Haltung auseinandersetzen, sondern erwarten ein schnelles Funktionieren der schulischen Abläufe nach dem Normierungsmuster. Das klappt aber immer weniger! Die Norm entspricht nicht mehr den Realitäten. Der Schulalltag hat sich gewandelt und die Institution hinkt hinterher. Störungen im Unterricht nehmen zu, der Umgang mit SchülerInnen gestaltet sich schwieriger. Moralische Maßstäbe verschieben sich in Stresssituationen, es besteht die Gefahr, dass LehrerInnen dann eher repressiv und diskriminierend reagieren, anstatt im Vorfeld zu arbeiten, »ehe die großen Emotionen den Verstand reduzieren.«6

Deshalb ist es notwendig, nach Störfaktoren zu suchen und den Erkenntnissen entsprechend andere Situationen zu schaffen.

Mag es umständlich, zeitaufwändig und unbequem sein, sich mit Ungewohntem zu beschäftigen, es zahlt sich aber längerfristig aus.

#### Divergierende Wertehaltungen

Divergierende Wertehaltungen werden in der Schule offensichtlich. Moslemische Schülerinnen fehlen im Sport- und Schwimmunterricht, dürfen nicht auf Klassenfahrten. Am Kopftuch oder Sexualkundeunterricht scheiden sich die Geister und auch bei der Frage, ob moslemische Schüler einen Gebetsraum bekommen dürfen oder nicht.

Lange Zeit galt nur das Anpassungsprinzip: Empörung in der LehrerInnenschaft über abweichendes Verhalten und Druck auf die betroffenen Familien. Es wurden Maßstäbe gesetzt, denen sich die Familien nicht nur unterwerfen wollten oder konnten.

Zu ihren Werten gehört ganz zentral der Ehrbegriff. Kinder werden früh zu Ehr- und Schamgefühl erzogen. Der Körper gehört der persönlichen Intimsphäre an, der in der Öffentlichkeit bedeckt sein sollte. Verletzt ein Familienmitalied diese Vorschrift, betrifft das die aanze Familie. Ruf und Ansehen sind gefährdet. Deshalb beschützen die Brüder die Privatsphäre ihrer Schwestern. Gelingt das nicht, entstehen gravierende Konflikte. Nicht zuletzt deshalb befürchten Eltern die liberale Haltung der LehrerInnen, die ihre Kinder infizieren und sie von ihnen entfremden könnten. Die Stabilität der Familie, wie sie verstanden wird, ist hoch gefährdet. Die Mädchen geraten in großen Konflikt: Sie möchten sich äußerlich und im Freizeitverhalten an die Mitschülerinnen anpassen, aber die Nähe zur Familie nicht verlieren. Die Söhne stehen unter dem Druck, die Schwester zu schützen, erliegen aber auch den Verlockungen der mehr hedonistischen Lebensart und geraten gleichermaßen in einen Gewissenskonflikt.

Ein nerviger Dauerkonflikt entsteht bei Beleidigungen: Hure, Schlampe, Hurenbock, ich fick deine Mutter, motherfucker. Fast regelmäßig kommt es zu emotionalem Aufbrausen und Schlägereien. Das Ausmaß der Empörung ist nicht nachvollziehbar, wenn man nicht weiß, was es für Moslems bedeutet, wenn man die Ehre der Mutter verletzt. Die Beleidigung ist wie ein Druck auf einen Knopf, der eine Folge von aggressiven Verhaltensweisen erzeugt. Diese Erklärung darf auch nicht monokausal bleiben, es gibt den Betroffenen zusätzlich ein Ventil, allgemeinen Frust herauszulassen, die Ehrverletzung legitimiert dazu. Es muss viel Fantasie entwickelt werden, um dieses Reiz-Reaktions-Schema durchbrechen zu können.

LehrerInnen haben es mit den Mädchen, Brüdern und Eltern zu tun und sollten die besonderen Empfindlichkeiten spüren und entsprechend behutsam und kreativ damit umgehen. Gelingt der Perspektivwechsel, fühlen sich die betroffenen Parteien in ihrer Eigenheit wahrgenommen, geben das als Anerkennung zurück und sind bereiter, sich mit der Gegenposition auseinanderzusetzen.

Wenn Elternhaus und Schule zusammenarbeiten, können die gemeinsamen Erziehungsvorstellungen entdeckt und unterschiedliche Werte vorgestellt werden. So kann gegenseitiges Vertrauen entstehen und die Zusammenarbeit verstärkt werden.



young and lost Foto: ®scipio - photocase.com

Hilfreich ist eine Gegenüberstellung der divergierenden Wertehaltungen:<sup>7</sup>

#### traditionelle Werte

#### sozialkollektiver Gemeinschaftsbegriff:

Bedürfnisse der Familie werden höher bewertet

starke familiale Bindung und Lenkung sowie gegenseitige Verpflichtung zur Fürsorge

Ehrkonzept als Schutz der persönlichen und familialen Intimsphäre

Glaube an Durchlässigkeit und Veränderbarkeit der Realität durch Gottes Hand

externalistische Gesellschaftsstruktur

#### moderne Werte

#### individualistischer Gemeinschaftsbegriff:

Selbstverwirklichung spielt eine große Rolle

lockere familiale Bindung und partnerschaftlich orientierte Erziehung mit schwacher Lenkung

Enttabuisierung der persönlichen und familialen Intimspäre

Akzeptanz der realen Situation, die nach dem menschlichen Wissensstand ermittelt und definiert wird

internalistische Gesellschaftsstruktur

**7**/ Heidari, Mohammad a. a. 0.



Lächeln Foto: ®mägs - photocase.com

das Umfeld als Kontrollinstanz, ist für die Einhaltung der Regeln (Koran) entscheidend

Ehe als Zweckgemeinschaft, welche sozial, kulturell und familial möglichst konform sein sollte

Geschlechtergetrennte Erziehung

Sexuelle Integrität des einzelnen gemäß der geltenden Werte, Normen man muss sein Verhalten vor sich selbst verantworten

Liebesheirat

Koedukation

sexuelle Selbstbestimmung des Individuums

Verschiedene Fächer bieten Themenbereiche an, in denen diese Werte gegenübergestellt werden können, damit die Kenntnisse nachhaltig wirken.

#### Kommunikationskonflikte – Unterschiedliches Konfliktverhalten

SchülerInnen werden mit unterschiedlichen Konfliktlösungsmodellen konfrontiert. Während z. B. in moslemischen Familien eher Strafe als Konfliktlösung praktiziert wird, werden in der Schule Gespräche angeboten. Bei Auseinandersetzungen erhofft man mit Einsicht zu einer Lösung zu kommen. Das sind SchülerInnen oft nicht gewohnt, da in ihren Familien Konflikte nicht offen ausgetragen werden und sie reagieren verunsichert, z. T. abwehrend. Sie denken, Streitgespräche gefährdeten die Harmonie und beobachten oft mit Missfallen, wie MitschülerInnen LehrerInnen widersprechen, sie kritisieren, ihnen »nein« sagen. Sie nehmen diese Vorgänge als Schwäche der LehrerInnen wahr und passen sich im Laufe der Zeit oft undifferenziert an das »respektlose« Verhalten der MitschülerInnen an. Sie können dabei leicht Grenzen zur Respektlosigkeit überschreiten, wenn ihnen das Bewusstsein der gegenseitigen Anerkennung im Streitverhalten fehlt.

Zu Hause erweisen sie ihren Eltern gegenüber äußersten Respekt, den deutschen ErzieherInnen oder LehrerInnen spricht man Autorität ab, sie können sich nicht durchsetzen, kennen nicht Strafen und Folgen, und wenn, so dürften sie sie nicht anwenden. Sie »reden ja bloß«, denken die SchülerInnen und setzen sich darüber hinweg. Die LehrerInnen bleiben machtlos. Deshalb sollten sie dieses Verhalten thematisieren, um bei den SchülerInnen und den Eltern ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass es andere Spielregeln und Formen der Autorität gibt, die anerkannt werden müssen.

In diesem Zusammenhang ist auch die Rolle der Frau als Lehrerin zu berücksichtigen. Frauen haben in moslemischen Familien als Mutter einen hohen Stellenwert, der Ehemann ist aber das unbestrittene Oberhaupt der Familie.

»Dass die Frau die Partnerin des Mannes wird, bedeutet nach der muslimischen Auffassung von der «Geschlechtergerechtigkeit" keine Gleichberechtigung und partnerschaftliche Begegnung auf einer Ebene, denn eine solche Art Gleichberechtigung kennt weder der Koran noch die Scharia.«<sup>8</sup>

Kinder haben diese Geschlechterwertigkeit total verinnerlicht. Das spiegelt sich im Verhalten der männlichen Schüler: Sie befolgen eher Anweisungen eines Lehrers als die einer Lehrerin. Das habe ich unterschwellig immer gespürt: Meine Kollegen hatten einen Vorsprung, unabhängig von der Qualität des Unterrichts oder der persönlichen Beziehung zu dem Schüler. Es kostet die weiblichen Lehrkräfte einen größeren Energieaufwand, bei der Durchsetzung von Regeln akzeptiert zu werden. Sie benötigen in Auseinandersetzungen folglich mehr Dominanzverhalten. Schließlich sollte man über die schulischen Strukturen sprechen, die in anderen Staaten oft hierarchisch ausgerichtet sind, bei uns hingegen auf Kooperation. Im Unterricht, während Projekttagen und an Elternabenden könnte man sich Zeit nehmen, diese Aspekte modellhaft vorzustellen, damit Missverständnisse und Verletzungen reduziert werden.

Es wäre wünschenswert, wenn diese Aspekte zum Hintergrundwissen derjenigen gehörte, die »interkulturelle Mediation« betreiben. Es handelt sich um einen »Suchbegriff«:

- die Konfliktparteien und die VermittlerInnen haben unterschiedliche kulturelle Hintergründe,
- die Beteiligten verfügen nicht per se über ein gemeinsames Wertesystem, sondern bringen zur praktischen Bearbeitung und kognitiven Verarbeitung von Konflikten unterschiedliche Deutungsmuster und Lösungsstrategien mit,
- > es bestehen strukturell bedingt Machtungleichheiten zwischen den Konfliktparteien.

8/ Christine Schirrmacher, Ursula Spuler-Stegemann, Frauen und die Scharia, München 2006, S. 86 Voraussetzung für die Abwicklung einer Mediation sind: Motivation – Einsichtsfähigkeit – Kooperationsgemeinschaft – verbale Kommunikationsfähigkeit. Als Methode eignet sich ein mehrperspektivisches Verfahren, das das soziale Umfeld der Parteien mit seinem möglicherweise differierendem Umgang mit Konflikten einbezieht.<sup>9</sup>

#### **Perspektiven**

LehrerInnen sind off überfordert, die notwendigen zusätzlichen Kenntnisse zu erwerben, solange nicht ein weiterführendes Konzept in der Fortbildung, den Lehrplänen und der Institution Schule ausreichend fest verankert ist. Vorerst zählt das individuelle Engagement, sich als LehrerIn und MediatorIn vielseitig weiterzubilden und das an die SchülermediatorInnen weiterzugeben. Aber es gibt Konzepte, die Erfolg haben.

So arbeiten an einigen Schulen KulturmittlerInnen, die AnsprechpartnerInnen für SchülerInnen, LehrerInnen und Eltern sind. Andere Schulen entwickeln Modelle, um Konflikten und Gewalt vorzubeugen: An der Wilhelm-Hauff-Schule in Berlin-Wedding z. B. bekommen Erstklässler in kleinen Gruppen zwei Stunden täglich entwicklungspädagogischen Unterricht (EPU-Programm). Die Schule arbeitet mit sämtlichen Beratungsgremien des Einzugsbereichs zusammen und zu Jugendamt und Polizei besteht engster Kontakt. Bei der ersten Schlägerei wird ein verpflichtendes Elterngespräch geführt, bei der zweiten gibt es eine Strafanzeige. Mit den Eltern werden Erziehungsverträge geschlossen. Die fünften und sechsten Klassen absolvieren ein ganztätiges Antigewalttraining. Das Kollegium wird zu einem Antigewalttraining angemeldet. SchülerInnen erfahren eine Ausbildung zum Konfliktlotsen. Mit einem Sozialarbeiter gehen LehrerInnen bei Bedarf zu Problemfamilien nach Hause. An einem Vormittag hält ein arabischer Sozialarbeiter Sprechstunde an der Schule. Frühstückspause wird von der Hofpause getrennt, die der Bewegung dienen soll. Das Lerntempo ist weniger wichtig als gründliches Lernen im Einklang mit der Persönlichkeit. 10

Eine Möglichkeit, Eltern in die Schularbeit einzubinden, kann über Projekte »Eltern lotsen Eltern« funktionieren. Ein interkulturelles Pädagoglnnenteam versucht Eltern, auch solche mit Migrationshintergrund, zu motivieren, sich in einer Serie von Workshops als »Elternlotsen« ausbilden zu lassen. Danach können sie mit Lehrerlnnen zusammenarbeiten und -wirken. Sie lernen viel über Schule und bringen ihre Erfahrungswelt ein, was den Er-

fahrungshorizont von LehrerInnen und die Vertrauensspielräume von SchülerInnen erweitert.<sup>11</sup>

In der Schweiz wird die Ausbildung zur professionellen interkulturellen Übersetzerln/Vermittlerln angeboten, die Sprach- und Kommunikationsfähigkeit erwerben und mit einem Zertifikat abschließen. Sie informieren adressatengerecht Migrantlnnen und Fachpersonen öffentlicher Dienstleistungen über kulturelle Besonderheiten, die unterschiedlichen Regeln des Polit- und Sozialsystems oder über unterschiedliche gesellschaftliche Umgangsformen. Damit bauen sie Brücken zwischen Migrantlnnen und Bildungs- oder Beratungseinrichtungen und sorgen dafür, dass möglichst keine Unklarheiten oder Missverständnisse zwischen Ärztlnnen/Patientlnnen, Anwältlnnen/Mandantlnnen, Lehrerlnnen/Eltern entstehen.

Sie sind nicht auf Konfliktmediation spezialisiert, sondern wirken durch ihre Tätigkeit präventiv auf allfällige Konflikte. 12 Derartige VermittlerInnen wären in der Schule extrem hilfreich und könnten in Konflikte und Mediationen einbezogen werden. Ihnen fällt es leichter zu beurteilen, ob richtig »gespiegelt« wird, ob es sich um einen interkulturellen Konflikt handelt oder ob es Überschneidungen zu anderen Konfliktfeldern gibt, z. B. Generationenkonflikt, Pubertätskonflikt o. dergl.

Die Gesellschaft wird immer komplexer, Schule kann im gegenwärtigen Status den Anforderungen nicht gerecht werden. Vielmehr ist eine Kooperationskultur notwendig, verschiedene pädagogische und soziale Institutionen müssen vernetzt werden, damit präventiv erfolgreich gearbeitet werden kann.

#### Literatur

Beratung im System Schule, Beratung im interkulturellen Kontext, LI-Reihe, Heft 6, Juli 2009, www.li-hamburg.de Darin: Brügel, Dragica u. a.: Tipps für die Beratung bei interkulturellen Konflikten,

**Heidari, Mohammad:** Werte und Ideale traditioneller Erziehung im Kontext interkultureller Auseinandersetzungen am Beispiel der Muslime, **\$.30.** 

Tuschinsky, Christine: Kulturgrammatik, Li-Reihe Hamburg, Heft 6/2009.

Fechler, Bernd: Dialog der Anerkennung. Möglichkeiten und Grenzen der Mediation bei »interkulturellen« Konflikten an der Schule, in: Quehl, Thomas (Ed): Handreichung interkulturelle und antirassistische Bildung in der Schule, Ffm 2003, S. 103-148.

Ism, isp, camino (Ed): Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten in Jugendhilfe und Schule, Forschungsprojekt KiK – Zwischenbericht, Hamburg/Berlin/Mainz 2007. 9/ Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten in Jugendhilfe und Schule, Ism, camino, isp 2007

10/ Vgl. Schmoll, Heike, Integration kann nur mit dem gesamten Kiez gelingen, FAZ 5.2.09

11/ www-vielfaltev.de/ projektreihe\_eltern\_lotseneltern.html, 07.3.07

12/ Vgl. www.inter-pret.ch

KONTAKT Ute Hinze, Uhinze@aol.com

#### Ariane Brena

### Miteinander aus der Mobbingfalle

NBA – der No Blame Approach

Bei Schüler-Mobbing: Mediation oder NBA?

Seit einigen Jahren wird der No Blame Appro-

ach (NBA) oder Support Group Approach bei

breitet und findet seine erfolgreiche Anwendung in vielen Schulen<sup>1</sup>. Mit dem NBA steht den

SchülerInnenmobbing auch in Deutschland ver-

MediatorInnen und den anderen PädagogInnen eine wirksame Ergänzung zur Mediation zur Ver-

fügung. Hier sollen die Methoden und ihr Einsatz veralichen werden.<sup>2</sup> Dabei aehe ich davon aus.

dass die Gemeinsamkeit der Ansätze im nicht

sungsorientierten Vorgehen besteht.

beschuldigenden, nicht strafenden und strikt lö-



Ariane Brena, Ausbilderin Mediation BM®

1/ Bund für Soziale Verteidigung: Evaluation:

> Köln/Minden 2008; zu bestellen bzw. als

Download auf der

Website zum NBA

Der "No Blame Approach"

www.no-blame-approach.de

2/ Darstellung des NBA siehe SdM Nr. 33, S. 29-31

in der schulischen Praxis.

#### Macht

Bei Mobbing haben wir es grundsätzlich mit einem speziellen Machtungleichgewicht zu tun; dieses ist Bestandteil des Mobbing. Eine Person steht auf der einen Seite, eine heterogene Gruppe auf der anderen. Aus systemischer Sicht füllt das Mobbinggeschehen ein Macht-Vakuum, das aufgrund fehlender klarer Führung und klaren Eintretens für Werte wie Sicherheit und Respekt für alle entstanden ist: MobberInnen maßen sich eine Position an, die ihnen nicht zusteht, indem sie zumindest versuchen darüber mitzubestimmen, wer zum System (zur Klasse, Ingroup, Schule, ...) dazugehören darf, und wer nicht.

Beim Konflikt zwischen SchülerInnen hingegen stehen sich die Beteiligten prinzipiell gleich mächtig gegenüber. Unterschiede mag es darin geben, wie die einzelnen ihre Macht annehmen und ausüben. Die Mediation kann dazu beitragen, hierfür Bewusstsein zu schaffen und wo nötig, einen Ausgleich herbeizuführen.

### Wirkung des Mobbings/des Konflikts auf die Beteiligten

Mobbing hat auf die Gemobbten tief greifende Wirkungen physischer, seelischer und oft auch materieller Art. Aufgrund des Machtverlusts, der Dauer und der meist verdeckten (halb öffentlichen, durch Nichtstun, z. B. Vorenthalten von Informationen, oder anonymen) Ausführung der Attacken sind die Gemobbten Verwirrung, Einsamkeit, Scham, Unsicherheit, Angst und Schmerz ausgesetzt. Dies führt über kurz oder lang zu somatischen Beschwerden, Leistungsunlust und -abfall sowie zu Fluchtstrategien bis hin zu Selbsttötungsgedanken. Gemobbte sitzen in der Falle. Und auch die Mobbenden sind festgefahren in immer neuen Varianten ihres quälenden Verhaltens. Dieses verschafft ihnen vordergründig Unterhaltung, im Grunde aber ist es ein untauglicher Schrei nach echter Lebendigkeit, gesunder Reibung und emotionaler Nähe.

Im eher balancierten Konflikt unter SchülerInnen treten ebenfalls Gefühle wie Angst, Wut, Scham, Einsamkeit usw. auf. Sie bergen die Veränderungsenergie, die in der Mediation dafür genutzt wird, den Konflikt zu lösen. Selten führen Konflikte auf dieser Altersstufe zu den Lähmungserscheinungen, die wir bei Konflikten zwischen Erwachsenen kennen.

#### Die Zumutung einer Konfliktlösung

Mediation wie NBA stellen eine Zumutung an die Beteiligten dar. Aus meiner Sicht ist Mediation die größere von beiden. Denn hier wird man auch mit dem eigenen Konfliktverhalten konfrontiert und so weit es der Lösungsfindung dient, wird in die Vergangenheit geschaut, Taten, Worte und Unterlassungen auf der Sachebene betrachtet und die dabei ausgelösten Gefühle und die dahinter liegenden Bedürfnisse ans Licht geholt. Allerdings wird Mediation als freiwillig wahrzunehmendes Angebot bereit gehalten.

Beim NBA wird allen Beteiligten erspart, sich mit dem Vergangenen zu beschäftigen. Die Zielscheibe des Mobbings kann den intervenierenden Erwachsenen zwar Vorfälle schildern, der Fokus liegt jedoch auf Gefühlen und Bedürfnissen. Das Gespräch findet OHNE, die Mobbenden statt und dient dazu, der Zielscheibe zu signalisieren, dass man handeln möchte und deshalb ihr Einverständnis zur Durchführung des NBA braucht. Hier gilt also Freiwilligkeit nur für die eine Seite. Stimmt diese zu, so stellen die Pädagoglnnen eine Unterstützer-Gruppe zusammen. die sich einem Gespräch nicht entziehen darf. In diesem Gespräch – OHNEdie gemobbten SchülerInnen – sammeln MobberInnen, Mitläuferlnnen und ZuschauerInnen Ideen für neues Verhalten gegenüber der ehemaligen Zielscheibe und übernehmen anschließend Verantwortung für deren Umsetzung. Eine Betrachtung der Vorfälle wird völlig ausgeklammert: Allein Lösungen zählen. Relative Freiwilligkeit besteht in der Umsetzungsphase insofern, als die UnterstützerInnen nicht kontrolliert oder zur Rechenschaft gezogen werden. Wie viele und welche Ideen sie umsetzen, bleibt ihnen überlassen.

Eine Konfrontation von Zielscheibe und Ausführenden des Mobbings halte ich den Gemobbten gegenüber für schwer zumutbar und für uneffizient. Deshalb bevorzuge ich bei Mobbing – und auch schon bei Mobbingverdacht – den NBA. Bei einer Mediation käme es zur Konfrontation, die allein schon wegen der Masse der Beteiligten eine Zumutung (auch für manche MediatorInnen) darstellte. Außerdem müsste

KONTAKT Ariane Brena, brena@brena.de im Vorfeld ermittelt werden, wer teilnimmt. Mit welchen Methoden? Stellen diese Methoden sicher, die Drahtzieher zu erwischen? Und wenn man es mit der Freiwilligkeit von Mediation ernst nimmt, kann man recht sicher sein, dass die zentralen Mobberlnnen nicht erscheinen, da sie mit Strafen und Vorhaltungen rechnen. Oder aber sie erscheinen und nutzen die Mediation, um erst einmal die vermeintliche Berechtigung ihrer Sichtweise darzulegen. Wie gesagt – das hielte ich für eine Zumutung, an der ich mich nicht beteiligen möchte.

#### Durchführung

Mediation kann von SchülerInnen durchgeführt werden und bleibt von A bis Z freiwillig, auch was die MediatorInnen selbst angeht. Der NBA sollte aus meiner Sicht in Wahrnehmung der pädagogischen Verantwortung von Erwachsenen durchgeführt werden, um weitere Quälereien und damit Gefahren für Leib und Seele der Gemobbten zu stoppen. Hier bringen Erwachsene in anderer Weise Autorität ein als es in der Mediation geschieht. Sie nutzen ihre Befugnisse, um die UnterstützerInnengruppe zu bilden und sich deren



Verantwortungsübernahme zu versichern. Die Durchführung des NBA kann und sollte nicht in die Hand von SchülerInnen gelegt werden.

Verknotet Foto: <sup>©</sup>S. Hofschlaeger pixelio.de

#### Einführungs- und Grundlagenseminar

#### Mediation bei internationalen Kindschaftskonflikten

19. und 20.2.2010 in Berlin

#### Inhalte:

Juristische Grundlagen, Handwerkszeug für MediatorInnen, länderspezifische Projekte sowie interkulturelle Aspekte

#### Teilnehmendenkreis:

Das Seminar richtet sich an interessierte, erfahrene FamilienmediatorInnen, die sich im Bereich grenzüberschreitender binationaler Kindschaftsmediation (Kindesentführungen, Sorge- und Umgangsrecht) spezialisieren und fortbilden möchten.

#### Veranstalter und Informationen bei:

MiKK e. V. – Mediation bei internationalen Kindschaftskonflikten Christoph C. Paul, Dr. Jamie Walker, Sybille Kiesewetter Eisenacher Straße 1, 10777 Berlin Tel.: +49 (0)30 74 78 78 79 E-Mail: info@mikk-ev.de

Homepage: www.mikk-ev.de

Helmuth Gramm, Brigite Leeser, Heidemarie Hoff und Martina Stoldt

### Initiative zur Förderung des konstruktiven Umgangs mit Konflikten

In Hamburg hat sich eine Initiative entwickelt, die Waldorfeinrichtungen (Schulen, Kindergärten u. a.) im Umgang mit Konflikten Unterstützung bieten möchte. Die AutorInnen gehören dieser Initiative an, haben sämtlich einen Bezug zu Waldorfeinrichtungen und beschreiben im Folgenden den besonderen Rahmen, die Entstehung der Initiative sowie deren aktuellen Stand.



Waldorfschulen sind Privatschulen, die wirtschaftlich zu einem wesentlichen Teil von Elternvereinen getragen werden. Die Gründungen gehen meist gemeinsam von Eltern und LehrerInnen aus, was sich auf die sozialen Strukturen der Schulen auswirkt. Wir finden hier eine von staatlichen Schulen ganz unterschiedliche Wertigkeit. Die Eltern identifizieren sich in einem anderen Maße mit »ihrer« Schule. Sie sind hoch motiviert am Aufbau und der Gestaltung der Schule beteiligt und entsprechend von Anfang an auf eine intensive Zusammenarbeit mit LehrerInnen eingestellt.

Haben sich die Schulorgane jedoch nach der Gründungsphase konsolidiert, ist die erwartete Mitarbeit der Eltern weitgehend auf ideelle und handwerkliche Unterstützung geschrumpft. Daneben sind Eltern Vorstandsmitglieder und vertreten die Interessen der Elternschaft als demokratisch gewählte Klassenelternvertreterlnnen und Elternräte in schulischen Gremien. An den meisten Waldorfschulen gibt es Eltern-Lehrer-Konferenzen, in denen schulinterne Themen wie beispielsweise Unterrichtskontinuität (bei Fremdsprachen) oder Rauchverbot besprochen und abgestimmt werden. An pädagogischen und personellen Entscheidungen sind Eltern nicht beteiligt. Gerade daran entzünden sich Konflikte:

- Eltern fühlen sich brüskiert von unvermittelten Entscheidungen. Sie möchten gehört und ernst genommen werden.
- Thematischer Dauerbrenner im Elternrat ist entsprechend der Wunsch nach mehr Transparenz, Aussprache und Mitsprache.
- Auf allen Seiten (Elternschaft und LehrerInnenschaft) wird teilweise ein wertschätzender Umgang miteinander, vor allem im Konflikt, vermisst

Jede Waldorfschule und -einrichtung bildet ein eigenes Organ (regelmäßig ein Verein), das weit-

gehend unabhängig von einer übergreifenden Struktur ist. Inhaltliche, personelle und pädagogische Entscheidungen werden an jeder Schule selbst getroffen – ein grundlegender Unterschied zu staatlichen Schulen. Unmut und Frust richten sich entsprechend nicht gegen eine anonyme Größe wie eine Behörde oder »die Politik«. Das Entscheidungsgremium hat Namen und Gesichter und in dieser Konstellation rutschen Vorwürfe leicht vom Sachlichen ins Persönliche. Typische Konfliktkonstellationen sind beispielsweise:

- Eltern fühlen sich ausgegrenzt, die Unzufriedenheit wird in so genannten »Parkplatzgesprächen« ausgedrückt und führt zu Parteienbildung. Ein solcher, häufig auf Mutmaßungen fußender Konflikt, wird auf eine Ebene des Unausgesprochenen und der Ohnmacht verdrängt und kann schnell eskalieren.
- Wenn es Schwierigkeiten mit dem Kind gibt, entzünden sich leicht Konflikte zwischen Eltern und LehrerInnen. Gerade wenn viel Emotionalität in dem eigentlichen Thema steckt, wird aus Betroffenheit nach »den Verantwortlichen« gesucht. Es kommt zu gegenseitigen Beschuldigungen, das Kind und das Klassenklima leiden.

An Waldorfschulen haben sich Gremien für die Bearbeitung von Konflikten etabliert. Sie führen die Bezeichnung Vertrauenskreis, Vermittlungskreis oder Konfliktmoderationsteam und sind mit 4 bis 6 Personen (Eltern und LehrerInnen) besetzt. Dieser wird regelmäßig erst angesprochen, wenn ein Konflikt – typischerweise zwischen Eltern und LehrerInnen – bereits eskaliert ist. Diesem Verhalten liegt der Wunsch zu Grunde, die Angelegenheit autonom unter den Betroffenen zu regeln, häufig aber auch Scham, weil Konflikte für etwas gehalten werden, was es zu vermeiden gilt. Der Erfolg dieser, an Waldorfeinrichtungen vorhandenen Gremien, wird unterschiedlich eingeschätzt.

Waldorfschulen sind darüber hinaus nicht frei von Konflikten und Mobbing unter SchülerInnen. Die an einigen staatlichen Schulen bereits etablierten StreitschlichterInnenprogramme standen bislang im Hamburger Raum jedoch nur vereinzelt für die Waldorfschulen zur Diskussion.

#### Unterstützung des bestehenden Konfliktmanagements

Die Erfahrung, dass der Umgang mit Konflikten eine grundsätzliche Schwierigkeit und Zukunftsaufgabe für Waldorfschulen ist, hat Brigitte Leeser, Elternrätin an einer Hamburger Waldorf-



Helmuth Gramm, Diplom-Ingenieur, Mediator, psych. Berater, wiss. Mitarbeiter und Konfliktlotse an der HS für Angewandte Wissenschaften Hamburg



Brigite Leeser, M. A., Mediatorin, Coach und Poesietherapeutin, Elternrätin der Waldorfschule Hamburg-Altona und Initiatorin des Mediatorenpools



Heidemarie Hoff, Erzieherin. Mediatorin



schule und ausgebildete Mediatorin, vor zwei Jahren dazu bewogen, interessierte Eltern und LehrerInnen in einem »MediatorInnenpool« für den Großraum Hamburg zu vernetzen. Das Anliegen war einerseits, ein Forum für den Austausch über den Umgang mit Konflikten an Waldorfschulen zu bieten und andererseits, die vorhandenen, vielfältigen Erfahrungen, Kompetenzen und Qualifikationen zu bündeln. Nach ersten Treffen und relativ starker Fluktuation hat sich der Kreis inzwischen in seiner TeilnehmerInnenschaft stabilisiert, bleibt aber für weitere Mitglieder offen. Zu den TeilnehmerInnen zählen Mitglieder der Vertrauenskreise, MediatorInnen, PädagogInnen, psychologische BeraterInnen und interessierte Eltern. Die unterschiedlichen Erfahrungs- und Berufshintergründe bieten eine vielfältige Basis für einen Austausch, der im Rahmen regelmäßiger Treffen stattfindet. Aktuell arbeiten die Mitglieder an der Entwicklung einer Internetpräsenz, um das Angebot nach außen darzustellen.

### Kompetenzen stärken, Strukturen weiter entwickeln

Die Initiative möchte das vorhandene Konfliktmanagement, insbesondere die Kompetenzen der Vertrauenskreise stärken. Sie bietet den Verantwortlichen und Interessierten ein Forum für den Austausch über die vorhandenen Gremien. Außerschulische Erfahrungen der Netzwerk-Mitglieder auf dem Feld des Konfliktmanagements in Hochschulen, Behörden, Familien und Unternehmen befruchten hierbei die Weiterentwicklung der bestehenden Konzepte.

#### Gesprächskultur verbessern

Ein entscheidender Baustein für einen konstruktiven Umgang mit Konflikten ist die Gesprächskultur. Zu den Themen »Aktives Zuhören«, »Gewaltfreie Kommunikation« und »Konfliktwahrnehmung« werden aus der Initiative heraus in loser Reihenfolge Seminare für Waldorf-Eltern, -LehrerInnen und -SchülerInnen angeboten und Vorträge an den Einrichtungen gehalten. Dadurch soll ein Beitrag zur Konfliktprävention geleistet werden.

#### Schülerstreitschlichtung etablieren

In der Elternschaft der Waldorfschulen besteht ein großes Interesse an der Etablierung von professionellen Methoden der Streitschlichtung für SchülerInnen. Die Mitglieder der Initiative haben sich inhaltlich mit verschiedenen diesbezüglichen Ansätzen auseinander gesetzt. Sie sind bestrebt, im Dialog mit interessierten Waldorfschulen, angemessene Verfahrensweisen zu entwickeln und deren Etablierung zu unterstützen.

#### MediatorInnenpool bilden

Für die Entwicklung einer positiven Konfliktkultur ist es förderlich, wenn auftretende Konflikte im Hause und mit »Bordmitteln« bearbeitet werden. Es gibt jedoch immer wieder Situationen, in denen die interne Lösung nicht gelingt. Gründe sind beispielsweise eine Involviertheit ins Konfliktaeschehen oder eine fachliche Überforderung bei hoch eskalierten Konflikten. Für diesen Fall bietet der Pool die Möglichkeit, auf MediatorInnen anderer Waldorfschulen zurückzugreifen. Diese kennen einerseits das Feld »Waldorf«, haben jedoch andererseits ausreichend Abstand zum konkreten Konflikt. So kann aus einem Pool ausgebildeter KonfliktexpertInnen mit anthroposophischem Hintergrund eine externe, professionelle Unterstützung für die Bearbeitung schulinterner Konflikte gefunden werden. Der Pool bietet darüber hinaus eine Möglichkeit zur Co-Mediation.

#### **Ausblick**

In dem Pool von Konfliktexpertinnen werden die bereits an Waldorfeinrichtungen vorhandenen Kräfte gebündelt, es wird ein fachlicher Austausch ermöglicht und ein schulenübergreifender Einsatz angeboten. Durch Unterstützung von Waldorfeinrichtungen des Großraums Hamburg in der Weiterentwicklung ihres Konfliktmanagements, wollen die Mitglieder der Initiative den konstruktiven Umgang mit Konflikten fördern.



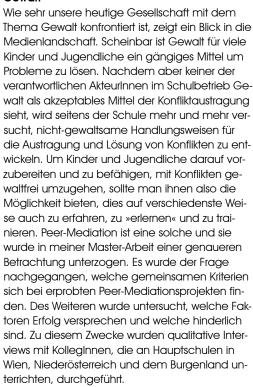
Martina Stoldt, LL.M., E.M.L.E., Rechtsanwältin, Mediatorin, Wirtschaftsmediatorin

KONTAKT Martina Stoldt, kontakt@ra-stoldt.de

#### **Andreas Krenner**

### Peer-Mediation als Chance?1

#### Gewalt





#### Peer-Mediation

Das Modell der StreitschlichterInnen im schulischen Kontext basiert auf den beiden Ansätzen Mediation und Peer-Education. Davon ausgehend kann man die Schlussfolgerung ziehen, dass auch die Peer-Mediation, also Mediation unter Gleichaltriaen, aut gelingen müsste, da es Jugendlichen oft leichter fällt voneinander als von Erwachsenen zu lernen. In jeder Peer-Group gibt es Personen (sog. Peer leader), die von den anderen Kindern und Jugendlichen besonders geschätzt werden, Vertrauen und Glaubwürdigkeit genießen. Deren Vermittlung in Streitfällen ist daher häufig wirkungsvoller und wird von den am Konflikt beteiligten Personen besser angenommen. Um nun Peer-Mediation an einer Schule zu ermöglichen, müssen also vorher einige SchülerInnen zu StreitschlichterInnen ausgebildet werden. Dies kann nur auf freiwilliger Basis erfolgen.

#### Aufgaben von Peer-MediatorInnen

SchülerInnen, die sich für die Peer-Mediationsausbildung gemeldet haben, unterscheiden sich von anderen meist durch ihre soziale Kompetenz und die Bereitschaft, sich für andere und ein besseres Schulklima einzusetzen. Allerdings darf man die Verantwortung für die Konfliktkultur einer Schule nicht komplett auf die SchülerInnen übertragen. Die Ziele von Mediation und die Vorteile für die Schule könnte man also in einer Kurzfassung in Anlehnung an Walker (2001) auch so beschreiben: Mediation will Gewalt verhindern, aber nicht den Streit, und sie bietet die Chance, Konflikte kultiviert auszutragen.

#### Ergebnisse der Untersuchung

In meiner Untersuchung an Hauptschulen konnten sieben Kategorien (K) herausgefiltert werden, die ein Gelingen und ein dauerhaft erfolgreiches Vorhandensein eines Peer-Mediationsprojektes wahrscheinlich machen. Trotz des eher kleinen Untersuchungsspektrums brachte sie sehr ähnliche Ergebnisse wie die breit angelegte deutsche Evaluationsstudie von Behn et al. (Anm.: Die Darlegung der Ergebnisse erfolgt in Stichworten.)

#### K1 Projektleitung und Team

- > Engagement und Motivation
- > Bildung LehrerInnenteam Steuerungsgruppe
- > Erstellung und Planung eines Gesamtkonzepts
- Realistische Ziele
- > Durchhaltevermögen und Kontinuität
- gute Aus- und Weiterbildung
- > Flexibilität Anpassung an spezielle schulische Bedingungen
- > Information aller SchulpartnerInnen
- aktive Einbindung von KollegInnen
- > Dokumentation

#### K2 Auswahl der SchülerInnen

- nach bestimmten Kriterien
- > begrenzte Anzahl
- > Freiwilligkeit
- > Ausgewogenheit der Geschlechter
- > Berücksichtigung aller Gruppen

#### K3 Ausbildung der SchülerInnen

- > Theorie und Praxis
- > alters- und kindgerecht, spielerisch, attraktiv
- kostenlos
- > durch schulinterne Kolleginnen
- auch extern möglich

#### K4 Weiterbegleitung, Fortbildung

- Ansprechperson vor Ort
- > Fortbildung, Übung
- > Stärkung der SchülerInnen
- Feedback, Supervision

#### K5 Schulische Rahmenbedingungen

- > Einbetten in schulisches Gesamtkonzept
- personelle Ressourcen, Abgeltung, Freistellung
- finanzielle Ressourcen
- eigener Raum
- > Implementierung

#### K6 Rolle der Schulleitung und der KollegInnen

> Unterstützung und Akzeptanz



Masterthesis

**//** 



- > Anerkennung und Wertschätzung
- > Mediationen während des Unterrichts möglich

#### K7 Strategien zur Aufrechterhaltung

- > Öffentlichkeitsarbeit, Werbung, v. a. innerschulisch
- > ständige Präsenz und Aufmerksamkeit
- > Informationsveranstaltungen, besonders für Eltern
- besondere Aktivitäten in der Schule und für MediatorInnen
- > Attraktivität der Gruppe
- Anerkennung und Wertschätzung

#### Von der Planung zur Umsetzung – Schritte der Verankerung

Man muss die Prozesshaftigkeit des Projektes von Beginn an sehen und beachten, denn von der Einführung bis zur erfolgreichen Umsetzung und eventuellen Etablierung bedarf es einer langen Entwicklung, einer ordentlichen Portion Motivation und eines enormen Durchhaltevermögens, ebenso wie im späteren Verlauf Maßnahmen, die das Projekt am Leben erhalten und immer wieder attraktiv machen. Was könnten nun also, resultierend aus der vorliegenden Untersuchung und den verschiedenen bereits vorhandenen Evaluationsstudien und Richtlinien der Mediationsverbände und Ministerien, die richtigen Schritte zur Verankerung der Peer-Mediation an Schulen sein?

Phase 1: Planungs- und Informationsphase

Phase 2: Umsetzungsphase

Phase 3: Implementierungsphase

Phase 4: Etablierungsphase

Phase 5: Evaluations- und Anpassungsphase

#### **Ausblick**

Nachdem als sicher angenommen werden kann, dass Peer-Mediationsprogramme an Schulen gewaltpräventiv wirken und deshalb pädagogisch Sinn machen, muss man an die Adresse der für die Schulpolitik verantwortlichen Personen, und das auf allen Ebenen, Forderungen stellen. Dafür ist es aber notwendig, einheitliche Mindeststandards, die es zum Teil schon gibt, zu ermitteln und zwingend vorzugeben, wenn ein Mediationsprojekt an einer Schule installiert werden soll. Es gilt Richtlinien einzuhalten und Qualitätsmerkmale zu erreichen im Sinne einer Professionalisierung in einem sehr sensiblen Bereich. Dies betrifft in besonderem Maße das Vorhandensein der notwendigen Rahmenbedingungen, die Bereitstellung personeller und finanzieller Ressourcen, sowie eine effiziente Ausbildung von LehrerInnen (Peer-Mediatoren-Coaches, SchulmediatorInnen) und SchülerInnen (Peer-MediatorInnen, KonfliktreglerInnen). Verschiedene ExpertInnen fordern auch die Aufnahme von Mediation in das Schulgesetz, da sie eine konstruktive Form des Umgangs mit Konflikten darstellt, die vor der Anwendung von Sanktionsmaßnahmen zum Einsatz kommt. Schließlich wäre es ratsam, regionale Koordinationsstellen zwecks Vernetzung und Unterstützung für Schulen einzurichten. Sie sollten sich um Fort- und Weiterbildungsangebote für Peer-Mediatoren-Coaches und interessierte LehrerInnen kümmern. Dort könnten auch Angebote von externen VeranstalterInnen zusammenlaufen und eine Vernetzung von Ausbildungsangeboten des Bundesministeriums für Unterricht, der Kinder- und Jugendanwaltschaft, des Schulpsychologischen Dienstes, usw. erfolgen. Dabei sollte man sich aber nicht alleine auf die Peer-Mediation beschränken, sondern ein breites Spektrum an Projekten und Aktivitäten in den Bereichen Gewaltprävention, Soziales Lernen, Kommunikation und Konfliktregelung abdecken.

#### Zusammenfassung

Wenn man die Aussagen der interviewten KollegInnen und die aus der Untersuchung hervorgegangenen Kriterien mit den Kerninhalten aus den Evaluationsstudien vergleicht und daraus das Extrakt mit drei absoluten Gelingensbedingungen für Peer-Mediationsprojekte an Schulen zieht, könnte es so aussehen:

- Akzeptanz und Unterstützung aller Schulpartnerinnen
- › Bereitstellen räumlicher, finanzieller und bersoneller Ressourcen
- professionelle Aus- bzw. Fortbildung und Begleitung sowohl von Peer-Mediatoren-Coaches als auch Peer-MediatorInnen

Mit großer Wahrscheinlichkeit wird die Peer-Mediation in Zukunft vermehrt in den Schulalltag Einzug halten. Sie wird nach Meinung des Verfassers in einigen Jahren, wenn dann auch die Gesamt- und Ganztagsschuldebatte in Österreich überwunden sein wird, in unterschiedlichen Formen fixer Bestandteil des Konfliktregelungssystems an Schulen sein und gewaltpräventiv wirken.

#### Literatur

Behn, Sabine, Kügler, Nicolle, Lembeck, Hans-Josef, Pleiger, Doris, Schaffranke, Dorte, Schroer, Miriam, Wink, Stefan: Mediation an Schulen: Eine bundesdeutsche Evaluation, Wiesbaden 2006.

Walker, Jamie: Mediation in der Schule. Konflikte lösen in der Sekundarstufe 1, Frankfurt/M. 2001.

Krenner, Andreas: Peer-Mediation an österreichischen Hauptschulstandorten, Masterthesis.

### Der bessere Weg zu guten Vereinbarungen

www.oebm.at

KONTAKT
Andreas Krenner,
andreas.krenner@schule.at

Sabine Krause und Angela Kauffmann

### Schulmediation in Bewegung!



Sabine Krause, Mediatorin, Mitglied im Bundesverband MEDIATION, Dipl. Ökonomin

Seit 09/2008 leiten wir das Projekt: »Mediation macht Schule« in Köln. Wir unterstützen LehrerInnen, Eltern und SchülerInnen in schwierigen Konfliktsituationen. Projektziel ist die Etablierung von Mediation in Schulen sowie die Bearbeitung/Klärung konkreter Konfliktfälle mit den Konfliktparteien.

#### Projektidee und -finanzierung

Um allen Kölner Schulen unsere Unterstützung zu ermöglichen, arbeiten wir schulformübergreifend (Grundschule bis Berufsschule) und bieten den Schulen unsere Dienstleistung kostenfrei an. Finanziert werden wir über Spenden von Sponsoren z. B. aus der Wirtschaft (Kontakte aus unserer Tätigkeit als WirtschaftsmediatorInnen oder von Privatpersonen, die ihre soziale Verantwortung sehr ernst nehmen. Für die Abrechnung kooperieren wir mit dem Kölner Verein: »Gemeinsam stark e.V.«, bei dem unser Projekt derzeit eine Kernaktivität darstellt.

Je nach Konfliktsituation in der Schule führen wir Klärungen mit 2 Konfliktparteien (z. B. SchülerIn-SchülerIn, SchülerIn-LehrerIn, LehrerIn-LehrerIn...) oder in Gruppen oder Teams (z. B. Klassenverband, Elternpflegschaft, LehrerInnenkollegium...) durch. Wir arbeiten immer zu zweit und meistens vor Ort in der Schule; bei einer Klassenmediation sind z. B. unsere Mediationssitzungen/Termine im normalen Stundenplan integriert.

#### Konfliktsituationen in der Schule

Die derzeitigen Kernthemen, die wir erleben sind festgefahrene Klassenstrukturen im Umgang miteinander. Ebenso geht es häufig um massive Unterrichtsstörungen oder Arbeitsverweigerungen, so dass der Unterricht nur schwer oder gar nicht mehr möglich ist. Oder »Mobbing« bzw. massive Ausgrenzung ist sichtbar, aber keiner spricht darüber.

Auch kann ein fehlender gemeinsamer Konsens unter dem LehrerInnenkollegium problematisch sein, weil keine Zeit mehr für Gemeinsamkeiten vorhanden ist. Unsicherheiten und Irritationen aufgrund der aktuellen Geschehnisse (Amokläufe, Drohbriefe usw.) führen zu Anspannungen, Ängsten und Reibungen.

#### Wie gehen wir in der Praxis vor? Beispiel: Schulklasse

In eine 8. Klasse ist ein neuer Mitschüler gekommen, der schon in der Parallelklasse ein Au-Benseiter war und deshalb die Klasse wechseln musste. Die neue Klassenlehrerin erkennt frühzeitig die ablehnende Stimmung in ihrer Klasse und ruft uns dazu.

#### 1. Vorgespräch Klassenlehrerin

Im Vorgespräch mit der Lehrerin gehen wir strukturiert nach einem Vorbereitungsbogen vor und erstellen zunächst ein Konfliktprofil.

Nachdem wir eine Einschätzung der Situation durch die Lehrerin erhalten haben, bitten wir diese, in einem Elternbrief das Einverständnis für unsere Arbeit einzuholen. Gerne stehen wir im Rahmen eines Elternabends den Eltern Rede und Antwort. SchülerInnen und Eltern reagieren sehr sensibel auf zusätzliche Aktivitäten im Rahmen des Schulalltags. Werden diese mit den »falschen« Worten eingeleitet, so bekommt unsere Arbeit schnell einen »Bestrafungscharakter«.

Auf der Grundlage dieser Informationen bereiten wir unseren ersten Termin mit der Schulklasse vor. Jeder Termin wird von uns individuell für jede Klasse zusammengestellt. In diesem Fall planten wir 5 Termine mit jeweils 90 Minuten. Wichtig ist dabei, dass die SchülerInnen keine Arbeiten oder Tests am Tag einer Mediationssitzung schreiben.

#### 2. Termin Schulklasse (Phase 1)

Die SchülerInnen malten zu zweit ein Bild ihrer aktuellen Klassensituation. Die unterschiedlichen Sichtweisen und Wahrnehmungen wurden durch Nachfragen und Diskussionen sehr deutlich. Jedes Bild wurde von den SchülerInnen präsentiert und erklärt. Die Ausgrenzung wurde teilweise deutlich sichtbar, teilweise standen einzelne Gruppenbildungen im Vordergrund, wieder andere sahen eine klare Zweiteilung der Klasse.



#### 3. Termin Schulklasse (Phase 2)

Während einer Gemeinschaftsübung kommt es zu massiven Handgreiflichkeiten zwischen 2 SchülerInnen (Treten und lautes Schimpfen). Wir greifen diesen Konflikt auf. Die Klasse ist einverstanden, sofort daran zu arbeiten: Wir führen eine Einzelmediation (2 Schüler) in der Teammediation (Klasse) durch. Auffällig ist, dass alle Anwesenden dem Gesprächsverlauf sehr konzentriert folgen. Da die Zeit nicht ausreicht – führen wir die Einzelmediation mit den beiden Schülern in einem anderen Besprechungsraum weiter. – Es kommt zu einer einvernehmlichen Lösung und beide schreiben und überreichen ihre Vereinbarung.

#### 4. Telefontermin Lehrerin

Wichtige Rückmeldungen und Feedbacks erhalten wir während des Prozesses u.a. durch regelmäßigen Kontakt mit den LehrerInnen – per Telefon oder per Mail. In diesem Kontakt ist allerdings unser Anteil der Berichterstattung sehr gering. Denn mit jedem Wort, das aus den Mediationssitzungen nach außen dringt, wird das Vertrauen der SchülerInnen erschüttert. Wir erlebten bereits, dass allein Informationen über eine bestimmte Methode die weitere Arbeit stark belastete.

In diesem Fall berichtete die Lehrerin von einer deutlichen Entspannung zwischen den beiden mediierten Schülern. Andere LehrerInnen bestätigten diese beobachtete Verhaltensänderung. Beschrieben wurde u.a., dass die Schüler gemeinsam eine Arbeitsgruppe besuchten, was früher undenkbar gewesen wäre.

#### 5. Termin Schulklasse (Phase 3)

Viele SchülerInnen der Klasse 7 und 8 befinden sich in der Pubertät. Dies hat zur Folge, dass es in der Phase 3, wenn es um Gefühle und Bedürfnisse geht, zu den unterschiedlichsten Reaktionen kommen kann. Je nach Stand der Persönlichkeitsentwicklung treten immer wieder Irritationen, Gelächter oder Unsicherheiten auf. Deswegen arbeiten wir grundsätzlich nur zu zweit und können so Eskalationen und Aggressionen sofort intensiv z. B. in Einzelgesprächen oder Einzelmediationen bearbeiten.

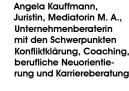
In diesem Fall arbeiteten wir in der Phase 3 mit Methoden des Perspektivwechsels. Dies führte zu einer anderen Sichtweise, es wurde deutlich, dass die meisten SchülerInnen Angst davor haben, selber irgendwie in eine Außenseiterrolle zu geraten.

Gleichzeitig wurde erarbeitet, dass allen SchülerInnen respektvolles Verhalten untereinander sehr wichtig ist. Themen wie Beleidigungen, Schimpfwörter, Freundlichkeit, Schupsen, Pausenaktivitäten, Petzen usw. wurden in diesem Zusammenhang thematisiert.

#### 6. Termin Schulklasse (Phase 4)

Im Zuhör-Karussell wurden gemeinsam Lösungsmöglichkeiten im Umgang miteinander erarbeitet. Stichworte wurden auf Karten notiert und in der Mitte eines Kreises (Seil) gesammelt. Dabei wurde darauf geachtet, dass alle SchülerInnen einen Betrag dazu leisten konnten. Die vielseitigen Vorstellungen der Umsetzungen wurden einzeln besprochen und festgehalten.





**//** 

#### 7. Termin Schulklasse (Phase 5)

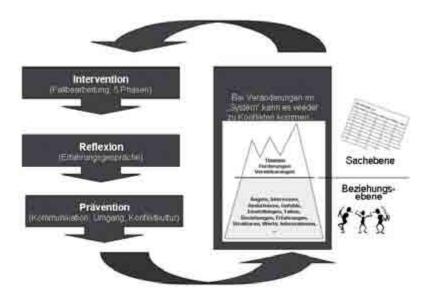
Die vorhandenen Klassenregeln wurden noch einmal konkret angesehen. In diesem Fall wurde der Klasse schnell bewusst, dass viel »Gutes« vorhanden ist, aber dies noch nicht gelebt wird. Das wollten die SchülerInnen nun ändern. Einzeln - wie in einem Ritual wurden »Ich kann...« – Sätze verbal formuliert.

#### 8. Elternabend und Abschlußgespräch Lehrerin Die Berichterstattung der SchülerInnen an ihre Familien verläuft sehr unterschiedlich. Zum Teil werden einzelne Übungen vorgestellt, inhaltliche Aspekte dagegen werden nur sehr selten weiter gegeben. Somit kommt es oft vor, dass sich Eltern genauere Informationen über unsere Arbeit wijnschen

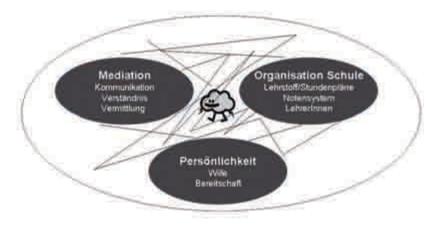
Wenn das so ist, stehen wir im Rahmen eines Elternabends gerne für Fragen und zur Diskussion zur Verfügung, immer mit der Haltung, die vereinbarte Vertraulichkeit zu den SchülerInnen nach wie vor nicht zu belasten.

#### 9. Reflexion: Schulklasse + Lehrerin

Nach 6 Wochen berichtete uns die Lehrerin, dass sich die SchülerInnen einen weiteren Termin zum Erfahrungsgespräch mit uns (ohne Lehrerin) wünschen: Drei neue SchülerInnen, ein neuer Stundenplan und 4 Lehrerwechsel führten zu Unstimmigkeiten und Reibungspunkten, die aufgefangen und bearbeitet wurden.



Ebenso wurden trotz fehlender schriftlicher Vereinbarungen einige beim letzten Termin genannten »Ich kann...Verbindlichkeiten« besprochen, verbessert und/oder verändert. – Das freute uns sehr, dass trotz fehlender schriftlicher Fixierung eine derartige Verbindlichkeit entstanden ist.



### Möglichkeiten und Grenzen der Schulmediation

Schulmediation, durchgeführt als Interventionsmaßnahme, beinhaltet im Vergleich z. B. zur Wirtschaftsmediation oder Familienmediation andere Grenzen und Möglichkeiten.

KONTAKT Sabine Krause, nc-krauseka12@ netcologne.de

Angela Kauffmann, a.kauffmann@email.de Ein wesentlicher Grund besteht darin, dass die Anwesenheit in der Schule Pflicht und der Schulund Notendruck deutlich spürbar ist. Zum einen haben die Mediandlnnen (SchülerInnen) nur eingeschränkt die Chance, sich freiwillig zum Mediationsprozess bereit zu erklären. Zum ande-

ren sind sie es nicht gewohnt, den »Lern«Prozess aktiv mit zu gestalten. Den Willen und die Bereitschaft zu vermitteln, selber Verhaltensänderungen vorzunehmen, stößt teilweise an massive Grenzen.

Ist dieses Bewusstsein dagegen geschaffen und der Nutzen des eigenverantwortlichen Handelns erkannt worden, können sich ungeahnte Fähigkeiten und soziale Kompetenzen weiterentwickeln, die den weiteren Lebens/Schulweg wesentlich beeinflussen können:

- > Verständnis für MitschülerInnen entwickeln
- > Neue Formen der Kommunikation erleben
- > Eigenes Konfliktverhalten wahrnehmen
- Vermittlungspotential innerhalb der Gruppe/ Klassenverband erkennen



#### Erfahrungen mit weiteren Schulformen

Im Arbeitsumfeld von Grundschulen ist erfahrungsgemäß das Engagement der Eltern sehr hilfreich und unterstützend für den Mediationsprozess. Bei weiterführenden Schulen dagegen läuft die Verbindung eher über die LehrerInnen. Elternarbeit befindet sich eher im Hintergrund.

In der Berufsschule übertragen viele SchülerInnen/ Auszubildende die neue Form der Konfliktklärung nicht nur auf das Miteinander im Klassenverband, sondern auch auf ihr praktisches Arbeitsumfeld (Ausbildungsstelle). Klärungsgespräche zwischen ArbeitskollegInnen oder mit dem Ausbildungsleiter haben sich aus unserer Arbeit entwickelt.

Weiterhin erleben wir, dass in der Berufsschule ein flexibler Umgang mit den Schulzeiten möglich ist. Somit konnten wir bereits einen gesamten Schultag für ein Teammediationsverfahren mit einer Schulkasse nutzen. Davon berichten wir gerne in der nächsten Ausgabe. **Peer Kaeding** 

## Schülerinnen und Schüler lösen Konflikte

Stand der Schulmediation in Hamburg 2009

Das Streitschlichterprojekt kann und will nicht »Reparaturbetrieb« für Erziehungsmängel und schlechte Einflüsse der peergroup sein. Wir sehen den ruppigen Ton als Ausdruck mangelnder Kommunikationsfähiakeit, die sowohl im häuslichen, als auch in der Freizeit immer weniger gelernt wird. Da sich rund 90% unserer Schlichtungen mit den Auswirkungen verbaler Gewalt befassen, sehen wir hier die Wichtigkeit eines gut funktionierenden Streitschlichterproiekts. Die SchülerInnen betrachten die StreitschlichterInnen als professionelle ZuhörerInnen und wissen diese daher zu schätzen. Es hat sich gezeigt, dass das Vorgehen der StreitschlichterInnen bei einer Streitschlichtung Modellcharakter hat: Viele SchülerInnen versuchen bei der Konfliktlösung so vorzugehen, wie sie dies in der Schlichtung erlebt haben. (Zitat einer Lehrerin, die StreitschlichterInnen an ihrer Schule betreut)

Den konstruktiven Umgang mit Konflikten an der Schule fördern, genau das ist das zentrale Ziel von Mediation. Zu diesem Zweck werden interessierte, zumeist ältere SchülerInnen in einer mindestens 30-stündigen Ausbildung für Ihre Tätigkeit als KonflikthelferInnen ausgebildet. Sie arbeiten in Teams zu zweit und bieten ihre Tätigkeit bei mittelschweren Alltagskonflikten an.

In Hamburg arbeiten ca. 1500 ausgebildete SchülerInnen an ihren Schulen. Sie vermitteln durchschnittlich im Schnitt bei drei Konflikten ihrer Mitschüler pro Woche und tragen so zum friedlichen Miteinander in den Schulen bei. Das Projekt wird zur Zeit an über 80 Schulen in Hamburg angeboten.

## 1. Mediation an Schulen: Wo stehen wir heute?

Die Streitschlichtung in Hamburg hat verschiedene Entwicklungsphasen durchlaufen. Vielleicht lässt sich, vereinfacht, folgendes Bild zeichnen:

1990er Jahre: Erprobungsphase. Einige engagierte Vorreiter haben von der Methode der Mediation gehört und probieren sie in Pilotprojekten an ihren Schulen aus. Die betreuenden KollegInnen haben ihre Ausbildung im Ausland oder in anderen Bundesländern erhalten. Es findet noch kein organisierter Austausch unter den Schulen statt.

Anfang der 2000er Jahre: Verstetigung. Schulmediation wird immer bekannter. Neben Gesamt-, Haupt-, Real- und Förderschulen bilden auch immer mehr Gymnasium SchülerInnen zu KonfliktexpertInnen aus. Am Landesinstitut werden die Lehrerausbildung und weitere Beratungsleistungen gebündelt.

Seit ca. 2005: Professionalisierung und Qualitätssicherung. Die Zuwachsrate neuer Streitschlichtungs-Schulen steigt konstant. Jedes Jahr kommen ca. 5-10 neue Schulen dazu. Am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung finden jährlich zwei Ausbildungsdurchgänge für Lehrkräfte statt, die die Methode an interessierte SchülerInnen weitergeben. Es wird eine bundesweite Evaluation zu Streitschlichtung durchgeführt (www.evaluation-schulmediation.de). Hamburg und Schleswig-Holstein erarbeiten gemeinsame Qualitätskriterien, um die bisherigen Praxiserfahrungen für die Weiterentwicklung zukünftiger Projekte zu nutzen.

#### 2. Unterstützungsstruktur in Hamburg

Den Begleitlehrkräften und SozialpädagogInnen an den Schulen steht bei dieser Arbeit ein Netzwerk von Unterstützern zur Verfügung. Die Beratungsstelle Gewaltprävention am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI), das Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm) und die Unfallkasse Nord (UK Nord) bilden eine Kooperation, um die Streitschlichtung in Hamburg weiter zu manifestieren.

Zu dieser Arbeit zählt

- die Ausbildung der Streitschlichtungs-Lehrkräfte im Rahmen von 64 Stunden (2 x j\u00e4hrlich),
- Supervision für bereits t\u00e4tige Streitschlichtungs-BetreuerInnen,
- Versendung eines regelmäßigen »Newsletters Streitschlichtung«,
- > eine jährliche »Statusabfrage Streitschlichtung«,
- > die Durchführung der Streitschlichtungstage. Seit sieben Jahren werden die SchülerInnen einmal im Jahr für ihren ehrenamtlichen Einsatz zur Implementierung einer konstruktiven Streitkultur an ihren Schulen geehrt.

## 3. Aufgaben für die kommenden Monate und Jahre

Werden StreitschlichterInnen und StreitschlichterInnen als wichtige Teile der schulischen Konfliktkultur verstanden und ihre Grenzen ernst genommen, ist ein wesentlicher Schritt hin zu einem gelungenen Projekt gemacht. Im Schulalltag geht es allerdings nicht nur um »mittelschwere Konflikte« oder »Vorbilder«, sondern teilweise



Peer Kaeding, stellv. Leiter des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung



Ein Team Foto: <sup>©</sup>pink cherry photocase.com

auch um Straftaten, schwere Verletzungen, Respektlosigkeit gegenüber oder von Lehrkräften. Nicht alle Vorfälle eignen sich dabei für eine Mediation durch SchülerInnen. Vielmehr sollte geklärt werden, welchen Stellenwert Mediation bei der Bearbeitung auch schwerwiegender Konflikte einnehmen kann.

Eine erfolgreiche Verankerung von Streitschlichtung an einer Schule kann weitere Projekte nach sich ziehen. Streitschlichtung wird somit zur Lokomotive, mit deren Hilfe weitere Projekte »zum Zuge kommen«. Voraussetzung dafür ist, dass Schulmediation als hilfreich und erfolgreich wahrgenommen wird.

Zur weiteren Qualitätssicherung haben die Bundesländer Schleswig-Holstein und Hamburg gemeinsame Standards für Schulen entwickelt, die Streitschlichtung erfolgreich umsetzen möchten. Diese Standards bauen auf den Standards des Bundesverbands Mediation für Schulmediation auf. Zentrale Aussagen sind u. a.:

#### 1. Planung der Reichweite des Projektes an der Schule

Geht es darum, »Streitschlichtung auf die Fahne der Schule zu schreiben« oder darum, die Konfliktkultur an der Schule zu ändern. Im ersten Falle würde man zwei KollegInnen ausgucken, die das Projekt mit unzureichender Entlastung durchführen sollen. Im zweiten Fall würden sich Schulleitung und das Kollegium

selbst in Mediation fortbilden, alle Schulklassen würden sich mit dem Thema »Mitsprache bei Konflikten und Gewalt« befassen und selbst Ordnungsmaßnahmen würden mit Hilfe der Mediation bearbeitet. In der Realität pendeln sich Mediationsprojekte an Schulen irgendwo dazwischen ein.

- 2. Aktive Einbindung aller schulischen Gremien Das Kollegium, die Schulleitung, SchülerInnenund Elternvertretung werden frühzeitig und umfassend über die Planungen informiert und zur Mitarbeit eingeladen. Es bildet sich eine Projektgruppe, die alle weiteren Maßnahmen vorbereitet. Die Schulleitung unterstützt die Entscheidungsfindung in den schulischen Gremien. SchülerInnen und Eltern werden aktiv beteiligt.
- 3. Ressourcen für das Projekt verbindlich klären Die betreuenden Lehrkräfte bzw. Sozialpädagoglnnen haben eine Reihe von Aufgaben umzusetzen (Leitung der Projektgruppe, Planung der Maßnahmen, Anwerbung und Auswahl interessierter SchülerInnen, Vorbereitung und Durchführung der SchülerInnenausbildung, Bekanntmachung des Projektes in der Schulöffentlichkeit, Betreuung der tätigen StreitschlichterInnen). Dafür benötigen sie eine angemessene Entlasung. Für die Schlichtungsgespräche benötigen die Schülerinnen und Schüler einen eigens für sie eingerichteten Raum.

Eine weitere Herausforderung für die Streitschlichtung entsteht im Zuge der Hamburger Schulstrukturreform. Die mit dem neuen Zuschnitt der Schulformen hervorgerufenen Veränderungen betreffen das größte SchülerInnen-Präventionsprojekt – die Streitschlichtung – in besonderer Weise. Mit Einrichtung der Stadtteilschule ab Klassenstufe 7 und der Primarschule bis Klassenstufe 6 lassen sich Streitschlichtungsprojekte in der Sekundarstufe 1 nicht mehr wie bisher durchführen. Streitende aus den Klassen 5 und 6, bisher die Hauptnutzer der Streitschlichtung in der Sekundarstufe 1, stehen in den meisten Stadtteilschulen und Gymnasien nicht mehr zur Verfügung. Anders sieht die Sache in der Primarschule aus: hier kann die Streitschlichtung möglicherweise profitieren, da nun 5.- und 6.-Klässler als StreitschlichterInnen ausgebildet werden können. Diese können ihr Angebot den Klassenstufen 0 - 6 zugute kommen lassen.

Um die Streitschlichtung auch nach der Schulstrukturreform für streitende SchülerInnen nut-

**//** 

zen zu können, bedarf es also einiger Anstrengungen und Umorientierung. Eine für alle Schulen und Schulformen gültige Blaupause ist dabei nicht sinnvoll. Vielmehr müssen Lösungen für die jeweiligen Schulstandorte gefunden werden, um die dort gemachten Erfahrungen mit Streitschlichtung und die Besonderheiten der Schule zu berücksichtigen.

Allerdings wird es darauf ankommen, folgende Fragen zu klären:

- Aus welchen Klassenstufen entstammen die StreitschlichterInnen?
- **2.** Für welche Klassenstufen wird die Mediation angeboten?
- 3. Sollen StreitschlichterInnen weitere Aufgaben (z.B. Patenschaften; Moderation von Klassenoder Stufenkonfliktgesprächen; Beratungsangebote für Alltagsprobleme einzelner SchülerInnen) anbieten?
- 4. Sind Kooperationen zwischen StreitschlichterInnen aus Gymnasium/Stadtteilschule auf der einen und Primarschule auf der anderen Seite denkbar, sinnvoll und umsetzbar?

Darüber hinaus wünschen sich viele Lehrkräfte von den Behörden, sich mit Fragen der Entlastung für Streitschlichter-Lehrkräfte und der Einbettung von Mediation in das Gesamtgefüge der Schule (z. B. im Rahmen des §49 HmbSG) zu befassen. Eine angemessene Ausstattung mit WAZ-Stunden sollte an Streitschlichtungsschulen Standard sein.

Mittelfristig ist geplant, Mediation als zusätzliche Möglichkeit im Hamburgischen Schulgesetz (§49) explizit zu benennen. Damit soll der partizipativen Streitbeilegung an Schulen ein besonderer Stellenwert eingeräumt werden. Wenngleich nicht alle AktuerInnen im System Schule dieses Vorhaben unterstützen, kann gesagt werden, dass eine weitere Förderung der Mediation auch im Bereich Schule keineswegs aus reinem Idealismus gespeist ist.

Andere gesellschaftliche Bereiche sind bereits deutlich weiter. Immer mehr große Unternehmen führen »innerbetriebliche Konfliktberatung« ein oder schulen ihre MitarbeiterInnen in Kompetenzen der Mediation. Bemerkenswert ist auch der seit einiger Zeit tätige »Runde Tisch für Konfliktmanagement und Mediation von Unternehmen«, in dem auch Dax-notierte Unternehmen sich aktiv mit der Verbesserung der innerbtrieblichen Konfliktkultur befassen.

Die Beratungsstelle Gewaltprävention am LI unterstützt dieses Anliegen und arbeitet gemeinsam mit dem ikm und der Unfallkasse Nord an der Weiterentwicklung einer konstruktiven Konfliktkultur an Schulen.

Weitere Informationen unter: www.li-hamburg.de/streitschlichtung



Aufgeblickt Foto: ©kimako - photocase.com

KONTAKT
Peer Kaeding,
Peer.Kaeding@li-hamburg.de



Wir sind eines der ersten Ausbildungsinstitute für Mediation in Deutschland (gegründet 1990). Die Verbreitung der Mediation, basierend auf Gewaltfreier Kommunikation, gehört zu unserer Vision einer konstruktiven Streitkultur in der Familie genauso wie in der Arbeitswelt.

Die Schule für Verständigung und Mediation im Lebensgarten Steyerberg e.V.

Ginsterweg 3 • 31595 Steyerberg Telefon: +49 (0) 5764 1206 E-Mail: info@mediation-steyerberg.de Web: www.mediation-steyerberg.de Einführung in die Mediation: 5. bis 7. Februar 2010 Mediation mit Stellvertretung:: 28. bis 30. Mai 2010 Empowerment und Sungryision

**Empowerment und Supervision:** 26.01.10 / 09.03.10 / 18.05.10

**AUSBILDUNG IN MEDIATION - BEGINN: 3. MAI 2010** 

Teil 1: 03. - 09.05.10 • Teil 2: 16. - 22.08.10 • Teil 3: 01. - 07.11.10 • Teil 4: 21. - 23.01.11 • Teil 5: 04. - 10.04.11

Roland Schüler

# Streitschlichtung ist in der Förderschule für geistige Entwicklung angekommen



Roland Schüler, Geschäftsführer Friedensbildungswerk Trainer für Streitschlichtung von und mit Menschen mit geistiger Behinderung

Mai 2009. Erwartungsvolles Gemurmel auf dem Schulhof der Förderschule an der Virneburg in Langenfeld/Rheinland. 8 SchülerInnen sind heute nicht im Unterricht. Sie wurden angesprochen und eingeladen, an einer StreitschlichterInnenschulung teilzunehmen. Die SchülerInnen kommen aus der Mittel- und Oberstufe, darunter die beiden SchulsprecherInnen. Sie sind zwischen 14 und 18 Jahre jung.

Zusammen mit ihren acht LehrerInnen und unterstützt von der Schulleitung möchte die Förderschule die Streitschlichtung in ihr pädagogisches Konzept aufnehmen. Zuerst wollten sich nur die LehrerInnen fortbilden. Sie nahmen meine Anregung, gleich mit einer gemeinsamen Fortbildung anzufangen, gerne auf. So versammeln wir uns im Trainingsraum. Dieser Ort ist bei allen SchülerInnen bekannt und eingeführt: Bei Störungen und Regelverletzungen im Klassenraum sollen sie sich dort einfinden. In Anwesenheit einer Lehrkraft denken sie in Stillarbeit über das Geschehen nach und überlegen eine Veränderung ihres Verhaltens. Unterstützt werden sie dabei durch Symbole, Bilder und Tafeln.

Ergänzend zu dieser bisherigen Arbeit wird auf Initiative der SportlehrerInnen bald ein »Anti-Aggressionsraum« eingerichtet. Dort soll sich die starke Energie der Konfliktaufregung »gewaltfrei« entladen können. Dieses gute Angebot wird ab sofort ergänzt durch die Streitschlichtung.



KONTAKT Roland Schüler, FBKKOELN@t-online.de September 2009 in Nordhessen. Heute ist es 12 SchülerInnen der Hermann-Schuchard-Förderschule Hephata in Schwalmstadt erlaubt, das LehrerInnenzimmer zu betreten. Hier findet die zweitägige Fortbildung zur Streitschlichtung statt. Die SchülerInnen kommen ab der fünften Klasse bis zur Werkstufe. Aus dem Lehrerkollegium nutzen sechs LehrerInnen die Chance, in einer gemeinsamen Fortbildung, die von Judith Pfaff angeregt wurde. etwas Neues zu lernen, Auch hier wird die Fortbildung von der gesamten Schulleitung und dem Kollegium unterstützt. Da so viele



an der Fortbildung teilnehmen, räumen die LehrerkollegInnen sogar ihr Zimmer.

Zwei Beispiele von mehreren Förderschulen, in denen ich schon gearbeitet habe. Immer mehr findet die Streitschlichtung auch in Förderschulen für geistige Entwicklung Interesse und Aufmerksamkeit. Ausgehend vom meinem Leitsatz »Wer streiten kann, kann auch schlichten!« lernen in den Trainings LehrerInnen und SchülerInnen die Streitschlichtung kennen. Sie üben in Rollenspielen ihre Funktionen ein: Die SchülerInnen sind die StreitschlichterInnen und die LehrerInnen sind die AssistentInnen. Sie arbeiten mit der Streitschlichtermappe, die von den erwachsenen StreitschlichterInnen mit geistiger Behinderung in der Gemeinnützigen Werkstatt Köln-Rodenkirchen entwickelt wurde. (siehe Spektrum 26/2007). Diese Mappe strukturiert das Streitaespräch entsprechend den fünf Schritten der Mediation, Mit Fragen und vielen Bildern und Symbolen wird das Arbeiten einfacher. Die GWK Rodenkirchen und das Friedensbildungswerk Köln, die seit Jahren zusammenarbeiten, haben 2008 für das Konzept der Streitschlichtung von und mit Menschen mit geistiger Behinderung den 1. Preis des »Kölner Innovationspreis Behindertenpolitik« erhalten. Dieses Konzept eignet sich hervorragend auch für die Förderschulen, wie es sich in unserer praktischen Arbeit gezeigt hat.

Die SchülerInnen sind in der Fortbildung mit großer Begeisterung dabei und haben relativ schnell die Aufgabe der StreitschlichterInnen angenommen und ausgefüllt. Mit einigen weiteren Übungen sind sie in der Lage, die Streitschlichtung durchzuführen. Die anwesenden LehrerInnen waren erstaunt, wie viel Können und Potential in ihren SchülerInnen steckt. Das kann nach dem Training genutzt werden, um eine Streitschlichtung an der Förderschule einzurichten.

Arne Fiedler für die KGOE

## Zentrale Konferenz (ZK) zum OE-Prozess

30.10.2009 in Kassel

»Der BM entwickelt sich und inzwischen wird auch eine Richtung erkennbar!« (O-Ton von TeilnehmerInnen)

»Unsere Wünsche sind die Vorboten der Fähigkeiten, die in uns liegen.«

Johann Wolfgang von Goethe

Was mit der Entwicklung eines Leitbilds während der BM-Werkstatt in Kassel im Februar 2007 begann, mündete in den bis heute andauernden Organisationsentwicklungsprozess (OE). Ziel bei diesem Prozess ist es, dem Bundesverband in seiner Entwicklung eine Richtung zu geben und die vorhandenen Kräfte zu bündeln. Die meiste Energie bringen die BM-Mitglieder in ehrenamtlichem Engagement in unseren Verband ein. Mit dieser Energie/Ressource ailt es achtsam umzugehen. Dafür brauchen die Handelnden klare Ziele und transparente Prozesse; nur so können die Mitglieder selbst bestimmen, was sie wollen. Demokratische Mehrheiten, besser noch konsensfähige Meinungsbildung, müssen diesen Prozess stützen, damit der Verband dabei nicht in seiner Finheit gefährdet wird.

Um das zu gewährleisten, hat sich der Verband die Leistung externer ExpertInnen (Gerhard Leinweber und Renate Uhl) eingekauft und intern eine Gruppe Menschen gewonnen, die diesen Prozess begleiten. Wir als Koordinierungsgruppe (KGOE) haben unzählige Stunden ehrenamtlicher Arbeit in den OE-Prozess investiert, damit die Verbandsentwicklung auf eine solide Basis gestellt werden kann, ohne Energie in Richtungskämpfen zu verlieren. Wir haben die Forderung nach Transparenz umgesetzt und an dieser Stelle und im BM-Newsletter regelmäßig über den OE-Prozess informiert.

Nach der Online-Befragung und Auswertung fand die Bearbeitung der Entwicklungsthemen in fünf Zukunftskonferenzen »Wie sieht der BM im Jahr 2014 aus?« statt. Unsere Rolle in diesem Prozess war es, möglichst viele Stimmen der Mitglieder »einzufangen«, mit möglichst neutraler Draufsicht auf den Verband und die vorhandenen Strömungen, Thesen herauszuarbeiten, die die Wünsche der Mitglieder in verdichteter Form aufzeigen. Um diesen Thesen auch eine entsprechende Verbindlichkeit zu geben, entschieden wir uns im Vorfeld der ZK dafür, sie als Anträge für die Mitgliederversammlung 2009 in

Kassel aufzubereiten und dem Entscheidungsprozess zuzuführen. Die ZK gab den notwendigen Raum für alle, sich in die Diskussion der Thesen einzubringen, ohne das bislang in aufwändiger Prozedur Erreichte nochmals grundsätzlich in Frage zu stellen. So wurde jetzt bei der ZK am 30.10.2009 in Kassel ein echter Meilenstein gesetzt!

Rund 50 Mitalieder des BM haben dieses Angebot ergriffen und die entscheidungsreifen Vorlagen für die MV erstellt. Sehr engagiert und diszipliniert haben sie die vorbereiteten 11 Anträge an diesem Tag verdichtet und dann in 6 Anträgen auf der MV vorgetragen.

Wichtige Teile dieser Ergebnisse sind:

- > die AG Öffentlichkeit entwickelt aus den Ergebnissen der Zukunftskonferenzen eine Marketinastrateaie für den BM nach innen und außen, deren konkrete Maßnahmen auf der nächsten MV beschlossen werden:
- > eine Arbeitsgruppe »Struktur« stellt die vorhandenen Ebenen im BM dar und erarbeitet sehr konkrete Vorschläge, wer zukünftig die »mittleren Entscheidungsebene« im Verband ist und welche eigenen Kompetenzen sie bekommt;
- > eine Arbeitsgruppe zum Thema »Führung« entwickelt Strategien zur zukünftigen Steuerung eines stetig wachsenden BM.

Diese Ergebnisse haben uns als KGOE vielleicht ebenso wenig überrascht wie viele Mitglieder. Denn all das wird seit vielen Jahren vielfältig diskutiert. Neu ist allerdings, dass der Verband den Mut hat, den Ergebnissen Konturen zu verleihen, konkrete Entwürfe zuzulassen und diese konsequent in Beschlüsse umzusetzen! Der bisherige transparente OE-Prozess legitimiert dazu und nimmt den Entscheidungen die Beliebigkeit. Wir als KGOE sind bereit, unsere bisherigen Erfahrungen mit denen zu teilen, die jetzt an diesen Themen arbeiten. Wir möchten in der nächsten Phase des Prozesses mit unserer Gruppe weiter die Neutralität in der Begleitung gewährleisten.

Der Entwicklungsprozess ist in eine neue Phase getreten: Wenn unsere Wünsche anfangen wahr zu werden, kommen unserer aller Fähigkeiten zum Tragen, diese auch umzusetzen.



Arne Fiedler, Sascha Böttcher, Christian Hartwig, Pamela Hirschmann. Renate Sedimayer, Ina Simon, Roland Süß

**//** 

KONTAKT KGOE, KGOE@bmev.de Lisa M. Kapteina, Doris Klappenbach und Sigrid Niemer

## Fachkonferenz für AusbilderInnen

»Integrative Mediationsausbildung« (FU) Berlin



Dr. Doris Klappenbach, Mediatorin und Ausbilderin BM®, Leiterin des Wissenschaftsbereichs Mediative Kommunikation am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie der FU Berlin

Siegrid Niemer, Mediatorin und Ausbilderin BM®, Kommunikationstrainerin im Kulturbereich und für Pädagogen und Eltern

Lisa M. Kapteina, Mediatorin, Office Assistent des Arbeitsbereichs Mediative Kommunikation im Büro für Psychosoziale Prozesse an der Internationalen Akademie (INA) der Freien Universität Berlin Mediation an deutschen Hochschulen wächst in den letzten Jahren, zum Teil jedoch ohne einheitliche Vorgaben oder Qualitätssicherung. An der FU Berlin wird das Modell der »Integrativen Mediationsausbildung« umgesetzt.

Das Angebot zur Kompetenzbildung in

Es war am 19.09.2009 Inhalt einer Fachkonferenz für AusbilderInnen an der Freien Universität Berlin. Eingeladen hatten Sigrid Niemer und Doris Klappenbach, die Leiterin des Wissenschaftsbereichs Mediative Kommunikation am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie der FU Berlin ist. Nach deren Auftakt zum Thema diskutierten StudentInnen und Absolventlnnen der integrativen Mediationsausbidung »Mediation in pädagogischen Handlungsfeldern«, Teilnehmende von Mediationsausbildunaen auf dem Freien Markt, AusbilderInnen des Bundesverbandes Mediation e. V. sowie die Verantwortlichen für die Begleitforschung zur Integrativen Mediationsausbildung.

#### Das Modell der Integrativen Mediationsausbilduna

Die FU bietet die Ausbildung in Mediation als einen von drei Wahlbereichen im Rahmen der allgemeinen beruflichen Vorbereitung des Bachelor-Studiengangs »Erziehung, Bildung und Qualitätssicherung« an (zur Vertiefung siehe dazu »Integrative Mediationsausbildung – Perspektiven von Mediation im Bildungsbereich«, Doris Klappenbach, Spektrum der Mediation 34/2009).

Dieses sogenannte Modul A erfreut sich einer hohen Nachfrage, sodass inzwischen ein eigener Wissenschaftsbereich, der Arbeitsbereich Mediative Kommunikation und eine fachspezifische Lehrstelle eingerichtet wurden. Aktuell gibt es entsprechend des Bedarfes pro Studienjahr drei parallele Ausbildungsgänge. Die Teilnehmenden erhalten nach zwei Semestern die Möglichkeit, eine Bescheinigung über eine Mediationsgrundausbildung nach den Standards des BM im Umfang von 120 Stunden zu erwerben. Besteht das Interesse an einer Zertifizierung als MediatorIn, so können die Studierenden ein 80-stündiges Aufbautraining belegen und bei erfolgreichem Abschluss ihre Ausbildungsbescheinigung entsprechend ergänzen.

#### **Erfahrungsberichte**

Unter dem Tagesordnungspunkt »Erfahrungen«, berichteten Studierende der FU, dass das Angebot einer Grundausbildung in Mediation für einen Teil der Studierenden ausschlaggebend für die Studienfachwahl und den Studienort sei. Es wurde dabei auf die Hochschulrankings verwiesen. Im FOCUS-Uni-Ranking 2009 wird Mediation als erstes benannt. Das Pädagogik-Studium der FU Berlin rangiert dabei auf dem 4. Rang, erhält eine Spitzenposition im Vergleich des fachlichen Angebotes der Universitäten in Deutschland. Die Studierenden zogen auf der Konferenz das Fazit, dass das Modul Ac für sie sowohl maßgeblich zu einer Verbesserung der Alltagskommunikation beigetragen hat, als auch die Weiterentwicklung von Kompetenzen, wie das Auseinandersetzen mit Konfliktverhalten, Empathie und Selbstreflexion bewirkt.

Des weiteren betonten sie, dass der Erwerb mediativer Fähigkeiten wertvoll für Bewerbungen auf dem Arbeitsmarkt sei, da immer häufiger der Nachweis über Soft Skills, wie Teamfähigkeit und Kommunikationsvermögen, verlangt wird. Die Berichte zu den Praktika, die die Studierenden im Rahmen ihres Studiums absolvieren, zeugen von der großen Relevanz der Kompetenzentwicklung in Mediativer Kommunikation und Mediation, die durch das Modul erreicht wird.

Belegt werden diese Feststellungen durch die wissenschaftliche Begleitforschung, die u. a. anhand von Pre- und Posttests (siehe SdM 34/2009) diverse Wirksamkeitsfaktoren der Ausbildung untersucht und darüber hinaus ein Bild über die Veränderung der Selbsteinschätzung der Studierenden entstehen lässt.

#### Diskussion

Während der anschließenden Diskussion kristallisierte sich das Bedürfnis der Teilnehmenden nach einer weitergehenden Qualitätssicherung des universitären bzw. integrativen Mediationsausbildungsangebots heraus.

Aus diesem Wunsch resultierte die Bildung einer Projektgruppe, die sich mit den momentanen Angeboten und Bedingungen an den Universitäten in Deutschland gezielt auseinandersetzen möchte, um die bestehenden Standards diesbezüglich weiterzuentwickeln, vor allem zur Förderung von Synergien, die eine auf Win-Win-Effekte ausgerichtete Zusammenarbeit der einzelnen Anbietenden nahe legt. Ziel ist es, Standards zu schaffen, die sich auf Inhalte, Qualifikation von Lehrenden und die

KONTAKT office@mediative.info

**//** 

Zertifizierung/Bescheinigung hochschulinterner Mediationsausbildungen beziehen. Nach Meinung der Teilnehmenden wäre eine enge Kooperation mit dem Bundesverband von großer Bedeutung. Folgende Fragen wären zu klären:

- > Welche Qualifikation sollten Mediationsausbildende an Hochschulen mitbringen oder erhalten?
- > Was ist Grundlage einer Zertifizierung?
- Wie unterscheiden sich Hochschulausbildung und Ausbildung auf dem freien Markt? Was sind Vorteile der verschiedenen Ausbildungshintergründe (Forschung/ Praxis)?

Eine willkürliche Zertifizierung an Hochschulen, wie sie sich für die Zukunft ohne entsprechendes Engagement derzeit abzuzeichnen scheint, steht diesen geradezu entgegen. Ihre Standards und Zielstellungen haben die Mediationsfachverbände langjährig etabliert. Die gegenseitige Anerkennung wächst aktuell über Deutschland hinaus. Umso mehr gilt es, dieses Ergebnis durch Einbezug der Hochschulen zu sichern. Die Rolle der Hochschulen bei der gesellschaftlichen Etablierung von Mediation und mediativer Kompetenz (siehe Spektrum 34/2009, Abb. 2 und 3) ist ein durch die Praxisausrichtung in Deutschland bisher noch unterschätztes Potential. Interessenten zur Arbeitsgruppe sind willkommen.



- Coaching von Fach- und Führungskräften
- Mediation in Unternehmen und Organisationen
- Outplacement-Beratung
- Supervision

Boris Pohlen, Ludoviciweg 9, 40764 Langenfeld Tel.: 02173 - 995492; Fax: 02173 - 995493 info@pohlen.eu; www.pohlen.eu

## EINLADUNG

zur

13. Fachgruppentagung der Fachgruppe Mediation in Erziehung und Bildung MEB

#### Tagungsort:

Weilburg – Tagungsstätte des Amts für Lehrerbildung (AfL)

#### Beginn:

Freitag, 26.02.2010 Anreise bis 17.00 Uhr

#### Ende:

Sonntag, 28.02.2010 13.00 Uhr nach dem Mittagessen

#### Thema:

Konflikterhellung in der Mediation mit theater-pädagogischen Methoden für Gruppen und Klassen

#### Kosten:

190,00€

**Anmeldungen** bis spätestens zum **18.12.2009** werden erbeten an:

Ingrid Rauner i.rauner@bmev.de

#### **Editha Brandt**

## Regionalgruppe Koblenz

Auftaktveranstaltung am 09.11.09



Editha Brandt, Fachanwällin für Familienrecht, Mediatorin BM®, Supervisorin

Nachdem wir im Mai 2008 unsere Arbeit als Regionalgruppe aufgenommen haben, teilte uns der Bundesverband mit, dass es in unserem »Bezirk« 6 Mitglieder gibt. Diese geringe Anzahl forderte uns heraus, auf uns aufmerksam zu machen.

Aus diesem Grund haben wir eine Auftaktveranstaltung organisiert mit dem Ziel

- den Bundesverband Mediation und die Regionalgruppe Koblenz vorzustellen,
- zu erfahren, welcher regionale Bedarf an »Mediationsveranstaltungen« existiert
- > die Kontaktdaten von Interessierten für weitere Veranstaltungen zu erhalten.

Die Aula der Universität Koblenz hielten wir sowohl für den Abend als angemessenes Ambiente als auch für den Auftritt des Justizministers des Landes Rheinland-Pfalz für sein Grußwort. Durch Flyer und persönliche Ansprache konnten wir über 80 ZuhörerInnen unterschiedlicher Professionen gewinnen, darunter vor allem auch die Spitze der Justiz.

An die Vorstellung des BM und der Regionalgruppe Koblenz schloss sich ein interaktiver Austausch mit den TeilnehmerInnen an. In vier Bereichen kristallisierten sich folgende Wünsche an die Regionalgruppe heraus:

#### Miteinander

- 1. Themenbezogene Treffen und Fortbildungsveranstaltungen,
- 2. 11 Wünsche für Kooperationen
- 3. Anforderungen (Kriterien) für eine MediatorInnenliste

#### **Recht und Mediation**

- 1. Arbeitsgruppe zum Infogespräch
- 2. Veranstaltung zur Gegenüberstellung von gerichtsinterner und externer Mediation in Zusammenarbeit mit dem OLG-Zielgruppe RichterInnen und RechtsanwältInnen
- Öffentlichkeitsarbeit: regelmäßige Platzierung von Mediationsthemen – Herstellung von Pressekontakten

KONTAKT
Editha Brandt,
Editha.Brandt@T-online.de

#### **Schulmediation**

- Hindernisse in der Praxis: (ADD, »Mitstreiter«, Unterrichtsausfall)
- Themen (z. B. Gewaltfreiheit, Kommunikation, Kindern eine Alternative zur »Gewaltlösung« aufzeigen, Streitkultur)

#### Qualitätssicherung:

- 1. Methodenkompetenz fördern
- 2. Verfahrensprinzipien definieren



Nach diesem interaktiven Austausch hielten die Eheleute Pilartz von der Regionalgruppe Bonn einen Vortrag zum Thema: »Paarprobleme – wie wir miteinander reden«.

Wir haben dies als aktive Vernetzung im Bundesverband erlebt und möchten uns an dieser Stelle für die Unterstützung bedanken, die wesentlich zum Gelingen unserer Veranstaltung beigetragen hat. Das abschließende Feedback von allen Teilnehmenden bestätigte unsere Einschätzung.



Exemplarisch soll eins wiedergegeben werden:

»Wachstum, Kreativität und unheimlich viel Lust am Fortschritt«

**//** 

Roland Schüler

## 2. Streitschlichtertagung von und mit Menschen mit geistiger Behinderung

40 StreitschlichterInnen und 20 AssistentInnen versammelten sich in der Werkstatt Kalk der GWK zu ihrer Tagung. Sie haben in den letzten Jahren in ihren Einrichtungen, Wohnheimen und Werkstätten eine Fortbildung als StreitschlichterIn erhalten. Jetzt war es an der Zeit zu einem Austausch, voneinander lernen und sich gegenseitig informieren war das Ziel. Sie kamen aus München von der Offenen Behinderten Arbeit (OBA), von Hephata in Schwalmstadt/Trevsa und von den Werkstätten und Wohnheimen der GWK aus Köln.

Begrüßt wurden sie ganz herzlich vom Kölner Gastgeber Roland Schüler und dem Friedensbildungswerk. Er hat viele Fortbildungen durchgeführt und Kontakte zu verschiedenen Einrichtungen geknüpft. Rheinische Grüße kamen von Martina Hoffmann-Badache vom LVR. Sie betonte, wie wichtig die Eigenverantwortung und Inklusion für Menschen mit Behinderung sei. Sie hatte von den Kölner StreitschlichterInnen aus Rodenkirchen gehört und sie auch schon zu einer Fachtagung in den LVR eingeladen. Für Kölns Sozialdezernentin, Marlis Bredehorst, war es ein erfreuliches Wiedersehen. Sie hatte auch die erste Tagung 2007 eröffnet. Im Jahre 2008 hat sie dem StreitschlichterInnenteam aus Rodenkirchen im Kölner Rathaus den 1. Kölner Innovationspreis Behindertenpolitik verliehen. Die GWK Köln war Mitveranstalter der Tagung, die im Rahmen der 40 Jahr Feier der GWK stattfand. Dieter Suckel als Geschäftsführer beschrieb die Entwicklung der Streitschlichtung von der ersten Fortbildung 2004 bis zur Einführung in alle Werkstätten.

Die Tagung konnte dank der freundlichen Unterstützung der Kämpgen-Stiftung stattfinden.

Im Plenum und in Arbeitsgruppen berichteten die StreitschlichterInnen aus ihrer Arbeit, von ihren Erfolgen und den Misserfolgen. »Alte Hasen«, die schon lange als StreitschlichterInnen arbeiteten, tauschten sich mit den neuen KollegInnen aus. Die Arbeit macht Spaß und ist zufriedenstellend, wenn anderen Menschen geholfen werden kann und sie eine Lösung für ihren Konflikt finden. Die erarbeiteten Materialien wie Mediationskoffer, Streitschlichtermappen, Filme wurden vorgestellt und besprochen. Kollegial war der Austausch auch zwischen den AssistentInnen, die zwischen ihrem eigenen Erfahrungsaustausch und der Interesse an der Arbeit der StreitschlichterInnen hin und her gerissen waren.

Das Team aus Rodenkirchen hatte ein lebendiges Spiel vorbereitet: »Mensch streite Dich nicht!«. 20 SpielerInnen waren die »Spielfiguren«



und das Spielbrett war der Fußboden. Nach der Würfelzahl wurde vorgerückt und manchmal auch rausgeworfen. Das Besondere am Spiel waren die Ereignisfelder. Wer darauf kam, musste Fragen rund um die Streitschlichtung richtig beantworten. So wurde mit viel Spaß die Streitschlichtung eingeübt.

Fachtagung zur Streitschlichtung am 06. und 07. November 2009 in Köln Foto: Ute Prang



StreitschlichterInnen der **GWK Köln-Rodenkirchen** bei der Vorstellung ihrer Arbeit: Barbara Leweiohan. Markus Jansen, Kerstin Recker, Roland Schüler, Thorsten Steinmann und Christian Beißel (vlnr). Foto: Ute Prana

Die zwei Tage vergingen wie im Flug und am Ende kam der Wunsch auf, sich bald wieder zu treffen und die Qualität der eigenen Arbeit zu verbessern. Die StreitschlichterInnen waren hoch motiviert und wollen in ihren Einrichtungen viel von Streitschlichtung erzählen und noch viel mehr Öffentlichkeitsarbeit machen. Denn sie finden, dass Streitschlichtung viel bekannter sein muss und für alle Menschen mit einer Behinderung möglich sein soll.

KONTAKT Roland Schüler, FBKKOELN@t-online.de Lisa M. Kapteina

## Die BM-Konferenz

## mit anschließender MV in Kassel



Lisa M. Kapteina, Arbeitsbereich Mediative Kommunikation, Freie Universität Berlin

Inmitten von ca. 60 MediatorInnen hatte ich vom 30.10. bis 1.11.2009 in Kassel die Chance, den Bundesverband Mediation als »noch-nicht-Mitglied« kennen zu lernen: Zu sehen, was der BM in den letzten Jahren gemeinsam bewerkstelligt hat und was die Anwesenden innerhalb von drei Tagen (erster Tag Konferenz, zweiter und dritter Tag Mitgliederversammlung) zu schaffen vermögen.

Am Tag der Konferenz wurde die Arbeit der Koordinierungsgruppe Organisationsentwicklung (KGOE) und der Zukunftswerkstätten vorgestellt. An verschiedenen Pinnwänden bestand die Möglichkeit, die Antragsentwürfe, die im Laufe der letzten 1 ½ Jahre erarbeitet worden sind, sowohl untereinander, als auch mit den »Themenpaten« der KGOE zu diskutieren und Befürwortung oder auch Bedenken konnten ausgedrückt und vermerkt werden.

Im Anschluss wurden die 11 Vorlagen von Kleingruppen überarbeitet, ausformuliert und im Plenum präsentiert. Ich war beeindruckt von der Flexibilität der ModeratorInnen und den Mitgliedern der KGOE. Ebenfalls eine gute Erfahrung war für mich, die Bereitschaft aller mitzuerleben, auf die Bedürfnisse und die Bedenken aus ihrer Mitte einzugehen und dabei zusätzlich viel Inhalt abzuhandeln.

Mit Neugier und Begeisterung begab ich mich am zweiten Tag in die Mitgliederversammlung, in der eine umfangreiche Tagesordnung auf die Mitglieder wartete.

Die überarbeiteten Anträge wurden diskutiert und zur Abstimmung gestellt. Der Vorstand berichtete von seiner Arbeit. Am Nachmittag gab es ein offenes Themencafé, in dem die Mitglieder bspw. dem Vorstand und der KGOE Fragen stellen, sich informieren und austauschen konnten.

Am Ende des Tages waren erneut alle erfolgreich über aktuelle Themen des Verbandes und über die Fortschritte der letzten Zeit, die der Vorstand berichten konnte, informiert.

Das Themencafé habe ich als eine effiziente Methode wahrgenommen, die den Mitgliedern trotz des engen Zeitrahmens Raum bietet, sich auszutauschen, Ideen anzubringen, Fragen zu stellen.

KONTAKT Lisa M. Kapteina, office@mediative.info Von all der Fülle schon etwas erschöpft, verfolgte ich am dritten Tag den Fortgang der Mitgliederversammlung: Weitere Anträge wurden gestellt, besprochen und abgestimmt. Im weiteren Verlauf stand die Wahl des Vorstandes auf dem Programm, sowie die Wahl der Anerkennungskommission. Auf die Wahlen war ich be-



sonders gespannt: In den letzten Tagen durfte ich einen Verband kennen lernen, den ich als offen, engagiert und effektiv arbeitend erlebt habe. Ich führe das sowohl auf die engagierten Mitglieder, als auch auf einen erfolgreichen Vorstand zurück.

Die Beobachtung des Wahlprozesses brachte mich zum Nachdenken: Mir leuchteten die Anliegen ein, die effektive Arbeit des Vorstandes optimal in einer Wunschkonstellation fortzuführen und durch Blockwahl der Annerkennungskommission zeitsparend vorzugehen.

Gleichzeitig hätte ich es spannend gefunden, wenn z. B. noch zusätzliche KandidatInnen für die Vorstandsarbeit zur Wahl gestanden hätten und den Mitgliedern der Anerkennungskommission durch individuelle Wahl jeweils Anerkennung und Vertrauen ausgesprochen worden wäre.



Kurz vor Schluss der MV eilte ich zum schon wartenden Zug. Sicher ist, dass mein Interesse beizutreten, durch die Möglichkeit den Bundesverband Mediation von innen kennen zu lernen gewachsen ist. Ich freue mich auf engagierte BM-Mitglieder getroffen zu sein, die in drei Tagen die Inhalte nicht nur anreißen, sondern besprechen, dabei Raum für Diskussion lassen und alle Tagesordnungspunkte, die angesetzt waren, abhandeln – wie es scheint, ein richtiges Erfolgsrezept.

**//** 

## Interview mit Katharina Sander

Der Bundesverband Mediation wird erwachsen, so formuliert es Roland Kunkel, wenn er als Mitglied des Organisationsteams für den Kongress in Berlin nächstes Jahr wirbt. 2010 wird der Verband 18 Jahre alt – die Zeit in der Entwicklung, wo wir Menschen darauf schauen, woher wir kommen und wohin wir gehen. Mit der Interviewreihe wird das Spektrum der Mediation sich mit den WegbereiterInnen, den PionierInnen der Mediation in Deutschland unterhalten und ihre eigene Entwicklung zur MediatorIn und ihren Beitrag zum Aufbau des BM im Gespräch nachvollziehen. Dazu gehört auch Katharina Sander.

Die Reihenfolge der Veröffentlichungen möchte nicht als Wertung oder Rangfolge verstanden werden, sondern ist eher von der Erreichbarkeit der GesprächspartnerInnen abhängig, die immer noch aktiv die Mediationslandschaft gestalten.

Für das Redaktionsteam Christine Oschmann

#### Würdest Du der Aussage zustimmen, dass mit Barack Obama ein großer Mediator den Friedensnobelpreis erhalten hat?

Ob Barack Obama mediatorisch arbeitet, weiß ich nicht, doch freue ich mich darüber, dass er den Friedensnobelpreis erhalten hat. Er hat einen Umschwung der Betrachtungsweise herbeigeführt, die Kommunikation verändert und Feindbilder abgebaut. Er rückt die Bedürfnisse der Menschen ins Licht und eröffnet Wege sie zu befriedigen.

Obama geht neue Wege. Er vertritt offen die Ansicht, dass jeder Mensch wichtig ist, alle Bedürfnisse gehört werden sollen und alle Menschen gleichberechtigt sind. Wir hören von ihm, dass wir einander vertrauen sollen. In diesem Sinne sehe ich in der Vergabe des Friedensnobelpreises an Obama eine Unterstützung für uns MediatorInnen in unserem Anliegen eine Welt mit mehr Verständnis zu fördern.

#### Beschreibst Du bitte die Anfänge Deiner Tätigkeit als Mediatorin.

Beruflich habe ich mich mit Konfliktlösung beschäftigt seit ich als junge Bioingenieurin bei der Organisation eines Kongresses mitwirkte und nicht zufrieden war mit der Art, wie Konflikte behandelt wurden. Die Mediziner zeigten ein anderes Vorgehen, ein anderes Denken als die Ingenieure. Es trafen zwei Berufskulturen aufeinander. Daraufhin besuchte ich Seminare zur kreativen Konfliktlösung, wo ich zum ersten Mal von einer »win-win-Lösung« hörte. 1986 bin ich nach Steverberg in den Lebensgarten gezogen und lebe hier in einer Gemeinschaft, in der wir uns bemühen, Konflikte im Konsens zu lösen. Der Besuch eines »Krieger des Herzens«-Seminars des ehemaligen Atomphysikers und später als Krisenmanager bekannt gewordenen Danaan Parry war für mich ein weiterer Schritt zur Mediation. Ein »Krieger des Herzens« ist jemand, der seinen Ängsten ins Auge schaut und die Verantwortung für sie übernimmt. Danaan ermutigte mich und Christoph Hatlapa ein Curriculum für die Ausbildung zur Mediation zu entwickeln. Wir gründeten 1990 die Schule für Verständigung und Mediation im Lebensaarten Steverbera. Marshall Rosenberg gab später mit der »Gewaltfreien Kommunikation« ebenfalls Impulse für unsere Mediationsausbildung.

Christoph Hatlapa und ich schöpfen unsere Motivation für die Mediationsausbildung eher aus unserem spirituellen Hintergrund. In Kursen mit Traude Rebmann und Kurt Südmersen haben wir beim Bund für soziale Verteidigung den Ansatz der Friedensbewegung kennen gelernt. Gemeinsame Ziele sind Gewaltfreiheit und Frieden als wichtigste Werte. Für mich ist Meditation ein wichtiger Bestandteil in meinem Leben, um in einen Zustand des Friedens mit mir und anderen zu kommen. Das anthroposophische Gedankengut und die Findhorn-Gemeinschaft sind weitere Bausteine meiner persönlichen Entwicklung zur Mediatorin. Die Mitbegründerin der Findhorn Gemeinschaft, Eileen Caddy lernte ich im Lebensgarten kennen. Sie ermutigte mich das Gemeinschafts-Proiekt zu unterstützen. Hier schließt sich der Kreis: in einer Mediation kann ich im äußeren Umfeld umsetzen, was ich in der Meditation auf der inneren Ebene aelernt habe. Mit Hilfe der Gewaltfreien Kommunikation komme ich mit meinen Bedürfnissen in Kontakt und kann meine Liebe zu Menschen zum Ausdruck bringen.

#### Wie hast Du die Entwicklung des BM begleitet?

Bei den Seminaren mit Traude Rebmann, Kurt Südmersen, Jamie Walker und anderen, die in der Mediation einen wichtigen Beitrag der Friedensarbeit sahen, entstand die Idee zur Vereinsgründung. Wir starteten »Mediation e. V.« 1992



Katharina Sander, Ausbilderin BM<sup>®</sup>, Lebensgarten Steyerberg



#### Foto: <sup>®</sup>Uschi Dreiucker - pixelio.de

Info Lebensaarten Der Lebensgarten Steyerberg e. V. ist eine Siedlungsgemeinschaft gegründet im Jahr 1986. Die Reihenhaussiedlung wurde 1938 für Arbeiterinnen in der NS-Rüstungsindustrie gebaut und liegt bei dem Dorf Steyerberg in Niedersachsen. In dem Seminarhaus (Heilhaus) und dem großen Zentralgebäude mit Westflügel, Halle und Ostflügel finden Seminare zu vielen unterschiedlichen Themen statt.

Seit 1984 leben hier Menschen, die einen Lebenszusammenhang wollen, der geprägt ist von gegenseitiger Achtung und Toleranz.

## KONTAKT Christine Oschmann, Oschmannchr@aol.com

in Minden. Von da an übernahm ich Verantwortung für den Aufbau des Vereins als Vorstandsmitglied. Wir trafen uns mindestens ein Mal im Jahr zur Mitgliederversammlung und arbeiteten an unserer Vision, entwickelten unser Selbstbild, entwarfen Flyer und Logo. Unsere Zeitung hieß damals »Infoblatt Mediation«, sie gab unserer Idee ein Gesicht. In der Anfangszeit war das Büro der Schule für Verständigung und Mediation Geschäftsstelle des Mediation e. V. Die Aufgaben übernahmen wir ehrenamtlich, Mitgliederlisten sowie die ganze Buchführung wurden zunächst von mir noch von Hand geschrieben.

Ein Meilenstein in der Entwicklung des Bundesverbandes war, dass Inge Thomas-Worm die Geschäftsstelle übernahm und feste Bürozeiten angeboten werden konnten. Die Vereinsarbeit wurde immer zuverlässiger, die Mitgliederzahlen wuchsen.

Ein weiterer großer Schritt war aus meiner Sicht die gemeinsame Erarbeitung und Formulierung der ethischen Leitlinien, eine beglückende Erfahrung für mich. Im Jahr 2000 verabschiedeten wir einstimmig auf einer Mitgliederversammlung hier im Lebensgarten die Qualitätsstandards. Diese MV war die erste öffentliche Veranstaltung, die in der neu renovierten Halle des Lebensgarten stattfand. Ich habe mich sehr darüber gefreut, dass wir MediatorInnen sie nutzen konnten.

## Wie schätzt Du die Akzeptanz von Mediation in Deutschland ein?

Mittlerweile ist die Akzeptanz von Mediation in meiner Wahrnehmung hoch. Das Mediationscamp in Hannover hat gezeigt (s. SdM 35/2009), dass MediatorInnen aus allen Bereichen zusammenarbeiten. Ich bin begeistert vom Zusammenwirken aller MediatorInnen aus den verschiedenen Ausbildungsrichtungen – der Ausdruck auch in der gegenseitigen Anerkennung von BM und BAFM im letzten Jahr gefunden hat. Die Bemühungen des BM, die bereits während meiner Vorstandstätigkeit begannen, tragen jetzt Früchte. Wir MediatorInnen haben viele Gemeinsamkeiten, die uns zur Teamarbeit befähigen, eine davon ist der wertschätzende Umgang miteinander und eine weitere, dass wir keine Angst vor Konflikten haben.

## Mit welchem Bild würdest Du den momentanen Zustand des BM beschreiben?

Mit einem Blumenstrauß: eine Vielfalt von Blumen in unterschiedlichen Stadien, von der Knospe bis zur vollen Blüte, alles ist bunt und alles passt zusammen. Ich sehe eine natürliche Entwicklung von unten nach oben, von den Wurzeln bis zur Blüte. Dieser Blumenstrauß zieht andere an, auch die Menschen, die mit ihren Konflikten Rat suchen.

## Welchen Aufgaben sollte sich der BM in der Zukunft vor allem stellen?

Wir können feiern, was der BM alles geschafft hat: eine lebendige Vereinsstruktur, Raum für neue Mitglieder und neue Ideen, die Jahrestagungen und die vielen Begegnungen, die immer ein besonderes Erlebnis sind. Wir können unseren Wunsch nach Verständigung zeigen und können dazu beitragen, indem wir ein Umfeld für Verständnis schaffen. Die Arbeit an unserem gemeinsamen Projekt der Verbreitung von Mediation ist noch immer aktuell und ich sehe die verschiedenen Talente, die hier zum Ausdruck kommen können. Wir leben in einer reichen Welt, in einem wohlhabenden Land und es sollte uns gelingen, unseren Reichtum gerecht zu verteilen, indem wir Konflikte lösen helfen und Strukturen entwickeln, die dem Leben dienen. Immer stärker vom Herzen aus leben zu können, so sehe ich die Entwicklung der Menschen im BM

Das Interview führte Christine Oschmann.

## Gewaltprävention und Demokratielernen

## Interview mit Helmolt Rademacher

Mit der Vorstellung der überarbeiteten Standards für die Ausbildung und Anerkennung von SchulmediatorInnen auf der Mitgliederversammlung 2009 wird deutlich, dass sich die Fachgruppe Mediation in Erziehung und Bildung immer wieder mit der Praxis und den Bedürfnissen der SchulmediatorInnen auseinander setzt. Die überarbeiteten Standards und Ausbildungsrichtlinien gelten ab Januar 2010. Ein Interview mit Helmolt Rademacher.

Zehn Jahre Engagement in der Fachgruppe Mediation in Erziehung und Bildung(FG MEB), das ist eine lange Zeit. Doch die Anfänge der Arbeit im Umfeld von Mediation reichen noch viel länger zurück. Wie hat alles begonnen?

Die Umbrüche in Osteuropa gaben uns die Möglichkeit, 1991 nach Rumänien zu reisen. Petra Haumersen und Norbert Ropers waren mit dabei, und wir traten die Reise auf eigene Kosten an. Ich war damals Gastforscher bei der Hessischen Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK) und mit einem Projekt zur interkulturellen Forschung im Jugendbereich betraut. Wir fuhren mit der Frage nach Rumänien, ob es Interesse an der Ausbildung von MultiplikatorInnen aus Politik und Jugendverbänden gäbe, die sich mit mediativem Vorgehen dem Konflikt zwischen Rumänen, Ungarn und Roma annähern wollten. Nachdem wir eine Finanzierungsmöglichkeit mit Hilfe des Diakonischen Werks, der Berghof-Stiftung und der GTZ gefunden hatten, konnten über drei Jahre verteilt sieben einwöchige Seminare in verschiedenen Ländern gehalten werden. Beschrieben wird diese Arbeit in dem Buch »Konfliktbearbeitung in der Zivilgesellschaft«.1

#### Wann setzte die Tätigkeit im Schulbereich ein?

1995 trat ich als Lehrer in den Schuldienst ein. Ein Seminar zu Mediation bei Thomas Fiutak im Conflict and Change Center der University of Minnesota war die Initialzündung für meine eigenen Bestrebungen, Mediation über Lehrerfortbildungen in den hessischen Schulen zu implementieren. Aus der Zusammenarbeit mit Kurt Faller und Wilfried Kerntke entstand 1997 das landesweite Projekt »Mediation und Schulprogramm«. Im Sinne der Iernenden Organisation waren alle hessischen Schulen dazu verpflichtet worden, ein Schulprogramm zu entwickeln. Dies nutzten wir, Mediation als Teil davon zu integrieren.

In Hessen scheint mir die Entwicklung der Schulmediation fortgeschrittener als in anderen Bundesländern.

Nur in Hessen, Hamburg und teilweise in Sachsen haben staatliche Institutionen diese Aufgabenstellung aufgegriffen und umgesetzt. In den anderen Bundesländern bieten private Institutionen Fortbildungen an. 1996 wurde in Hessen das Hessische Landesinstitut für Pädagogik (HeLP) geschaffen, dessen Aufgaben seit 2005 teilweise vom Amt für Lehrerfortbildung übernommen wurden. Bis Ende 2004 gelang es in über 200 Schulen Mediationsprogramme umzusetzen. Von 2002 bis 2007 konnten wir unter dem Titel »Mediation und Partizipation« im Rahmen des Bund-Länder-Kommissions-Programms (BLK) »Demokratie lernen und leben« ein Programm entwickeln, das Mediation als systemisches Element für die Entwicklung einer demokratischen Schulkultur in Hessen förderte. Zum Beispiel wurden in sieben Sekundarschulen, in denen Mediation bereits eingeführt worden war, Projektsteuergruppen geschaffen, die mit anderen schulinternen Steuergruppen zusammenarbeiteten. Dadurch wurde eine systemische Verankerung ermöglicht, die sich auch im Schulprogramm ausdrückt. Die Grundhaltung von konstruktiver Konfliktbearbeitung und Mediation ist damit nicht nur bei besonderen Schülerlnnengruppen und bei vereinzelten Lehrkräften bekannt, sondern wurde als Teil des gesamten Schullebens verankert. Bereits existierende Schulmediationsprogramme (Klassenprogramme, Peer-Mediationsprogramme) wurden evaluiert und entsprechend der entwickelten Zielsetzung modifiziert. Insgesamt hatten 18 Schulen, über die Sekundarschulen hinaus sechs Grund- und fünf berufliche Schulen, teilgenommen (Ergebnisse über www.blk-demokratie.de).

Bei einer bundesdeutschen Evaluation von Mediationsprogrammen in den Jahren 2003 bis 2005, wurde der Ansatz unserer Arbeit als erfolgreich und nachhaltig gewürdigt. Die Standards des BM für Schulmediation wurden gelobt und die Fachgruppe anerkennend erwähnt. Die Ergebnisse sind veröffentlicht worden<sup>2</sup>.

## Endeten 2007 die Bemühungen um eine neue Lern- und Streitkultur an Schulen?

Zum Glück gab es 2006 einen Landtagsbeschluss gegen Verrohung und Gewalt an hessischen Schulen. Damit wurde der Transfer aus den 18 Modellschulen für alle hessischen Schulen möglich. Nun können weitere Lehrkräfte in



Helmolt Rademacher, Ausbilder BM®

1/ Vgl. Haumersen et al, Münster 2002.

**2**/ Vgl. Behn, Sabine, et al, Wiesbaden 2006 **>>** 

Die Fachgruppe Mediation in Erziehung und Bildung hält ihre nächste Fachtagung vom 26. - 28. Februar 2010 in Weilburg, Ansprechpartnerin ist die Fachgruppenleiterin Ingrid Rauner, Kontakt: ingrid.rauner@bmev.de

Gewaltprävention und Demokratielernen – Ein Projekt des Landes Hessen zur Implementierung von gewaltpräventiven und demokratiepädagogischen Programmen an hessischen Schulen.

110 Stunden zu SchulmediatorInnen ausgebildet werden. Dabei dient das 30-stündige Grundlagentraining »Konstruktive Konfliktbearbeitung und Partizipation in der Klasse« als erster Baustein. Bis heute haben rund 80 hessische Lehrkräfte die Ausbildung nach den Standards des Bundesverbandes Mediation absolviert und sind als hessische SchulmediatorInnen mit dem entsprechenden Zertifikat anerkannt.

Der Klassenrat ist ein weiteres wichtiges demokratiepädagogisches Element u.a. für Konfliktbearbeitung. Die mediative Grundhaltung ist dabei sehr wichtig. Ferner verknüpfen wir das »Buddy-Projekt« zum Peer-Learning mit dem Mediationsgedanken, sowie das gewaltpräventive Programm »PiT-Hessen – Prävention im Team« (Zusammenarbeit von Schule, Polizei und Jugendhilfe).

# Wie haben Sie sich in die Fachgruppe Mediation in Erziehung und Bildung mit diesen Maßnahmen eingebracht?

In der Fachgruppe findet immer ein reger Austausch statt und die gegenseitige Unterstützung hat zum Erfolg der Programme beigetragen. Etwa 1998 habe ich zu Günther Braun, dem Pionier im BM und Gründer der FG Schule, Kontakt aufgenommen. Vor genau zehn Jahren, 1999, nahm ich an einem Seminar der FG teil, das von ihm und Jamie Walker gestaltet wurde. Das war mein Einstieg in die Arbeit im Bundesverband.

Die Entwicklung der Standards für die Ausbildung begann 2000 gemeinsam mit Frank Beckmann, Günther Braun, Hans-Peter Menke, Gesine Otto, Hans-Jürgen Rojahn, Gudrun Tschechne, Jamie Walker und mir. Von 2002 bis 2008 war ich im Leitungskreis der FG, so dass immer unsere Erfahrungen aus Hessen in den Austausch mit den anderen Kolleginnen und Kollegen einfließen konnten.

## Welche Änderungen sind in den Standards, die ab Januar 2010 gelten, zu beachten?

KONTAKT Christine Oschmann, Oschmannchr@aol.com Es gibt keine grundlegenden Änderungen, was die Anerkennung der SchulmediatorInnen anbelangt, außer dass wir Standards für den Elementarbereich integriert haben. Allerdings haben wir die Anerkennungsformalia an die der MediatorIn BM angepasst. Dass diese neue Form des Anerkennungsverfahrens zur Mitgliederversammlung im Oktober 2009 vorlag, verdanken wir dem unermüdlichen Einsatz von Gudrun Tschechne. Darüber hinaus entsteht zurzeit

eine Broschüre, die insbesondere die Voraussetzungen für die Implementierung von Mediation in Schule und im Elementarbereich zum Thema hat.

## Welche Bedeutung wird Mediation in Zukunft an Schulen haben?

Jetzt, als Projektleiter von »Gewaltprävention und Demokratielernen«, möchte ich mich im Hessischen Kultusministerium und als Ausbilder im Studienseminar Offenbach für die Weiterentwicklung der Schulkultur im Sinne von Demokratielernen und konstruktiver Konfliktbearbeitung einsetzen. Der Austausch zwischen den Aktiven in allen Bundesländern ist dabei wichtig, um demokratiepädagogische Elemente mit den Bildungsstandards zu verknüpfen. SchülerInnen zu unterrichten heißt für mich, Kompetenzen in der Kommunikationsfähigkeit, in sozialem Lernen, den sogenannten soft skills, zu vermitteln. Dabei helfen Ansätze des Kooperativen Lernens. In der Konsequenz heißt das, die Kompetenzvermittlung ins Zentrum zu stellen und sich von Lehrplänen zu lösen sowie die Aufgabe des starren 45-Minuten-Zeitrahmens. Mediation ist dabei als Grundhaltung ein wichtiges Element zur Förderung des eigenständigen Lernens. LehrerInnen sind immer dann erfolgreich, wenn sie die Kinder und Jugendlichen ernst nehmen mit ihren Wünschen und Bedürfnissen. Wir sollten uns mehr Zeit für Demokratielernen nehmen und die Fachdidaktik dabei zwar nicht vergessen, aber nicht als zentrale Richtschnur für Lernen nehmen. Wichtig ist immer die Schule als ganzes System zu sehen und ein entsprechend lernförderliches Klima zu entwickeln. Mit unseren Ausbildungen für Schulleitung und Schulleitungsteams setzen wir diese Vorstellungen bereits in die Praxis um.

Das Gespräch führte Christine Oschmann.

#### Literatur

Behn, Sabine, u. a.: Mediation an Schulen. Eine bundesdeutsche Evaluation, Wiesbaden 2006

Haumersen, Petra; Rademacher, Helmolt; Ropers, Norbert: Konfliktbearbeitung in der Zivilgesellschaft. Die Workshop-Methode im rumänisch-ungarischen Konflikt, Münster 2002.

Rademacher, Helmolt: Leitfaden: konstruktive Konfliktbearbeitung und Mediation. Für eine veränderte Schulkultur, Schwalbach 2007.

## Handbuch Konflikt- und Gewaltpädagogik

## Achim Schröder, Helmolt Rademacher und Angela Merkle

Jugendliche Gewalt in ihren vielfältigen Erscheinungsformen und ihren oft komplexen Hintergründen gibt auch Lehrkräften oft Rätsel auf. Dieses »Handbuch Konflikt- und Gewaltpädagogik« hebt im zentralen zweiten Kapitel entsprechend auf Verfahren für Schule und Jugendhilfe ab und ist insofern als Überblicksband besonders relevant. AutorInnen aus ganz unterschiedlichen gesellschaftlichen Sektoren, von der Polizei bis hin zur Medienpädagogik, stellen jeweils »ihr« pädagogisches Verfahren vor: Me-

diation, Täter-Opfer-Ausgleich, Soziales Lernen, Anti-Bullying, Zivilcouragetraining, Erlebnispädagogik gegen Gewalt, Gewaltprävention etc. Ein letzter Teil bietet übergreifende und internationale Aspekte.



Das Handbuch gibt einen umfassenden Überblick zum aktuellen Stand der Konflikt- und Gewaltpädagogik. Nach einführenden Beiträgen über Erscheinungsformen und Hintergründe jugendlicher Gewalt stellen renommierte AutorInnen »ihre« pädagogischen Verfahren vor. Neben der wissenschaftlichen Begründung und dem methodischen Vorgehen werden die wichtigsten Evaluationsergebnisse erläutert und kritische Einwände reflektiert. Ein dritter Teil des Handbuchs ist übergreifenden Themen gewidmet,

wie Gewaltprävention im europäischen Kontext und in der Entwicklungszusammenarbeit, Konfliktbearbeitung im Rahmen der politischen Bildung sowie Chancen durch Kooperation von Jugendhilfe und Schule. Achim Schröder, Helmolt Rademacher, Angela Merkle (Hrsg.), Handbuch Konflikt- und Gewaltpädagogik, Verfahren für Schule und Jugendhilfe

Wochenschau Verlag Schwalbach 2008

**//** 

479 Seiten ISBN 978-3-89974311-1 36,80 €

## Praxisbuch: Demokratiepädagogik

## Wolfgang Edelstein, Susanne Frank und Anne Sliwka

Das Buch umfasst neben der Einleitung »Demokratie als Praxis und Demokratie als Wert« von Wolfgang Edelstein die folgenden sechs Bausteine:

- Demokratische Schulgemeinschaft (Wolfgang Althof, Toni Stadelmann)
- Klassenrat (Birte Friedrichs)
- Mediation und konstruktive Konfliktbearbeitung (Helmolt Rademacher)
- Partizipation im schulischen Umfeld (Heinz Schirp)
- Service Learning Lernen durch Engagement (Susanne Frank, Anne Seifert, Anne Sliwka, Sandra Zentner)
- Demokratisches Sprechen (Anne Sliwka, Susanne Frank, Christian Grieshaber)

Jeder Baustein enthält eine theoretische Einleitung und für die Praxis Arbeitsblätter, Kopiervorlagen und Planungsbögen für Lehrkräfte. Insofern können alle Beiträge direkt in Praxis umgesetzt werden.

Hervorgegangen ist dieser Band aus dem Programm der Bund-Länder-Kommission »Demo-



kratie lernen und leben«. Hier sind wesentliche Ansätze niedergelegt, die im Programm in der Praxis eine Rolle spielten.

Die Bausteine wurden zwar von unterschiedlichen AutorInnen verfasst, dennoch lassen sich inhaltliche Verbindungen aufzeigen.

Z. B. ist eine sehr gute Voraussetzung, um den Klassenrat einzuführen, wenn die Lehrkraft über die Grundhaltung der Mediation verfügt. Probleme, die im Klassenrat nicht gelöst werden können, eignen sich ggf. für eine Mediation.

Auch wenn die Mediation nur ein Baustein von insgesamt sechs ist, so bietet das Buch Lehrkräften Anregungen, über die Mediation hinausgehend, weitere demokratische Elemente in Schule einzuführen.

Dieses Buch gibt es in zwei Varianten: Zum einen ist es durch die Bundeszentrale für Politische Bildung herausgegeben und kann dort für 2,- Euro bezogen werden, zum anderen ist es im Beltz-Verlag erschienen. Wolfgang Edelstein, Susanne Frank, Anne Sliwka (Hrsg.), Praxisbuch Demokratiepädagogik, Sechs Bausteine für Unterrichtsgestaltung und Schulalltag

Beltz Praxis

1. Auflage 2009

256 Seiten ISBN 978-3-407-62617-2 29,95 €

KONTAKT
Christian Wild,
c.wild@afl.hessen.de

Susanne Kind

## Streiten - Helfen - Freunde sein

## Andrea Erkert

Andrea Erkert,
Streiten - Helfen - Freunde
sein. Spiele, Lieder und anregende Angebote zur Förderung
von Toleranz, emotionaler
und sozialer Kompetenz
in Kindergarten und
Grundschule

Oekotopia Verlag Münster 2009

107 Seiten ISBN: 978-3-86702-095-4 16,90 € Spiele, Lieder und anregende Angebote zur Förderung von Toleranz, emotionaler und sozialer Kompetenz in Kindergarten und Grundschule

Die Autorin ist Erzieherin, Entspannungspädagogin und Fachlehrerin einer Grundschulförderklasse in der Nähe von Stuttgart.

Soziales und emotionales Lernen vollzieht sich durch direkte Erfahrungen im Alltag, aber auch durch gezielte Angebote.

Sucht man solche, so findet man sie in dem Buch von Andrea Erkert. Die zahlreichen Spiele, Lieder und Angebote kann man relativ schnell und ohne größeren Aufwand in die Praxis umsetzen. Manche eignen sich bereits für Kinder ab 4 Jahren, der überwiegende Teil aber eher für Vorschulkinder bzw. jüngere Grundschulkinder.



Das Buch ist übersichtlich in 6 größere Kapitel zu folgenden Themen unterteilt: »Das bin ich!«, »Ich bin ich – und du bist du«, »Was sind Freunde?«, »Andere Länder, Sprachen, Bräuche und Religionen«, »Wut tut gut« und »Komm, wir wollen streiten!« Zu jedem Kapitel gibt es eine kurze Einleitung zu Zielen und Inhalten des jeweiligen Themas.

Besonders gut gefallen haben mir alle Spiele zum Thema Gefühle, aber auch die Spiele, wel-

che das Ziel haben, eine gute Gruppenatmosphäre zu schaffen.

Wer sich schon intensiver mit dem Thema Streitschlichtung und Mediation auseinandergesetzt hat, für den bleibt das Buch gerade im letzten Kapitel zu sehr an der Oberfläche. Es wird nur in einer kurzen Übung darauf eingegangen, wie Kinder einen Streit lösen können. Besonders für Grundschulkinder würde ich mir an dieser Stelle mehr wünschen.

Heiner Rusche, Gewalt ist blöd! Rockige Lieder für mehr Toleranz und Miteinander.

> Oekotopia Verlag Münster 2009

> > 1 Audio-CD

Spieldauer: 70 Minuten ISBN 978-3-86702-096-1 14.90 €



Alle Lieder im Buch stammen von Heiner Rusche, dem Rockmusiker für Kinder und sind auf der CD

## »Gewalt ist blöd!«

im selbigen Verlag erschienen.

Die größtenteils fetzigen und rockigen Lieder (auch für Erwachsenenohren geeignet) regen zum Mitsingen und Mitmachen an und sind nicht zuletzt für die Umsetzung einiger Spiele empfehlenswert.

Die Lieder gruppieren sich um das Titellied »Gewalt ist blöd!«, das als kleines Musical aufgeführt werden kann. Hinweise und Tipps dazu findet man im Buch.

Für alle 13 Titel wurden zusätzlich die Instrumentalaufnahmen im MP3 Format und die Videoaufzeichnung einer Schulaufführung des Musicals auf die CD geschrieben.

KONTAKT Susanne Kind, Mediatorin in Ausbildung, Erzieherin, smea\_kind@gmx.de **Ingrid Rauner** 

## Schülermediation – Konflikte lösen

## FHE Fachhochschule Erfurt



Dieser Film mit umfassendem Begleitmaterial wurde in Zusammenarbeit mit dem Streitschlichterprogramm der Forschungs- und Praxisstelle Mediation (FPM) der Fachhochschule Erfurt mit Prof. Dr. Hans-Dieter Will entwickelt und handelt von einer Mediation zwischen einem Jungen und einem Mädchen einer 7. Klasse eines Gymnasiums in Thüringen.

Der Junge, Max, ist neu in der Klasse und wird von seinen Mitschülerinnen Lena und ihrer Freundin ausgelacht. Max wird wütend und schlägt Lena ins Gesicht. Der Konflikt gerät außer Kontrolle.

An diesem Beispiel werden die Begriffe Konflikt und Schülermediation erklärt und der Ablauf der fünf Phasen, sowie die Aufgaben der MediatorInnen dargestellt. Es schließen sich Erklärungen über die Kunst des Fragens und Spiegelns an.

Diese DVD eignet sich besonders gut für Lehrkräfte und Dipl. Sozialpädagoginnen, die sich mit dem Ablauf einer Schülermediation vertraut machen wollen. Die Ziele der Schülermediation und deren Ablauf in fünf Phasen sowie die Aufgaben der MediatorInnen werden anschaulich dargestellt. Daher ist dieser Film im Zusammenhang mit guter didaktisch methodischer Aufbereitung für die Ausbildung von SchülermediatorInnen geeignet. Er stellt auch mit umfassendem Begleitmaterial eine Hilfe für den Unterricht dar, um SchülerInnen zur Ausbildung von SchülermediatorInnen zu motivieren, da die SchülerInnen über die Anforderungen, die sie in der Ausbildung erwarten, sehr gut informiert werden.

Das Besondere an diesem Film ist, dass er im interkulturellen Unterricht sowohl auf Englisch als auch auf Türkisch gezeigt werden kann. Ich hätte mir allerdings dazu auch SchülerInnen mit Migrationshintergrund als DarstellerInnen gewünscht.

FHE Fachhochschule Erfurt, Schülermediation – Konflikte lösen

DVD

Laufzeit: 24 Minuten

Zielgruppe: Sekundarstufe I & II

auszuleihen bei den kommunalen Medienzentren

KONTAKT Ingrid Rauner, i.rauner@t-online.de

## Doris Klappenbach wird neues Redaktionsmitglied



#### Dr. Doris Klappenbach

Mediatorin BM/SDM-FSM, Ausbilderin BM, dvct-zertifizierte Coach, Trainerin und Gutachterin, Leiterin des Wissenschaftsbereichs Mediation und Mediative Kommunikation im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie der Freien Universität Berlin: Mediation, Integrative Mediationsausbildung und Diversity-Kompetenz/DiM; Gründerin des Arbeitsbereichs Mediative Kommunikation, Büro für psychosoziale Prozesse der Internationalen Akademie für innovative Pädagogik, Psychologie und Ökonomie (INA/FU Berlin) Kontakt: klappenbach@mediative.info

Datum	Was	Kontaktperson	Wo
<b>08.12.2009</b> 19:30 Uhr	RG Bonn/Rhein-Sieg Anmeldung: info@mediationsbuero-pilartz.de	Bernhard Wachter, Sebastian Himstedt	<b>Bonn</b> Women's Business Park
<b>14.12.2009</b> 19:00 Uhr	RG Ingolstadt Kontakt: susanne.seidenfuss-bergmann@bmev.de	Susanne Seidenfuss-Bergmann	<b>Ingolstadt</b> Baumlagerhaus
15.12.2009	Redaktionsschluss BM-Nachrichten Beiträge bitte an die BM-Nachrichtenredaktion	newsletter@bmev.de	<b>Ingolstadt</b> Baumlagerhaus
<b>18.01.2010</b> 18:00 - 21:00 Uhr	Fachabend der RG Hamburg ReferentInnen: Sabine Andresen, Uli Hauk & Dirk Anders Thema: Mediation und Bauen	Tilman Metzger, Kirsten Schroeter	<b>Hamburg</b> Saarlandstr. 6
20.01.2010	Workshopreihe der Regionalgruppe Rhein-Main-Neckar ganztägiger Workshop mit Christian Prior	Details und Anmeldung: frankfurt@inmedio.de	Frankfurt/Main
<b>08.02.2010</b> 19:00 Uhr	RG Ingolstadt Kontakt: susanne.seidenfuss-bergmann@bmev.de	Susanne Seidenfuss-Bergmann	<b>Ingolstadt</b> Baumlagerhaus
<b>17.02.2010</b> 10:00 - 18:00 Uhr	Regionalgruppe Hamburg – Workshop mit Dr. Wilfried Kerntke: Mediation als Organisationsentwicklung Kosten: 109 €, für BM-Mitglieder: 94 €, Anmeldeschluss 03.02.2010	www.mediation-rghh.de	<b>Hamburg</b> Museum der Arbeit
25 27.02.2010	FG Mediation im interkulturellen Kontext (MiK), Treffen	K. Wiebering, St. Zech, Dr. Wahab/Amt f. Multikult. Angelegenheiten	Frankfurt/Main
26 28.02.2010	Fachtagung der FG Mediation in Erziehung und Bildung (MEB) – Schwerpunktthema: Konflikterhellung in der Mediation mit theaterpädagogischen Methoden für Gruppen und Klassen, Kostenbeitrag inkl. Übernachtung/Essen: 190,- €	Ingrid Rauner	<b>Weilburg</b> AfL
05./06.03.2010 07.03.2010	BM-Werkstatt anschließende Leitungskonferenz	Vorstand	Frankfurt/Main Landesportschule Hessen
<b>08.03.2010</b> 19:00 Uhr	RG Ingolstadt Kontakt: susanne.seidenfuss-bergmann@bmev.de	Susanne Seidenfuss-Bergmann	<b>Ingolstadt</b> Baumlagerhaus
<b>15.03.2010</b> 18:00 - 21:00 Uhr	Fachabend der RG Hamburg Referentin: Jutta Rauber Thema: Mobbing und Konflikte am Arbeitsplatz	Tilman Metzger, Kirsten Schroeter	<b>Hamburg</b> Saarlandstr. 6
22.04.2010	Workshopreihe der Regionalgruppe Rhein-Main-Neckar ganztägiger Workshop mit Erica Ariel Fox (Harvard)	Details und Anmeldung: frankfurt@inmedio.de	Frankfurt/Main
<b>04.05.2010</b> 10:00 - 18:00 Uhr	Regionalgruppe Hamburg – Workshop mit Prof. Dr. Verena Kast: Vom Umgang mit der Angst, Kosten: 109 €, für BM-Mitglieder: 94 €, Anmeldeschluss 20.04.10	www.mediation-rghh.de	<b>Hamburg</b> N. N.
10./11.05.2010	Fachkonferenz der AusbilderInnen BM (FKA)	Doris Morawe	Freiburg
16 18.09.2010 19.09.2010	BM-Mediations-Kongress "Streitkultur 2010" anschließende Mitgliederversammlung	RG Berlin Walter Letzel/Vorstand www.bm-kongress.de	<b>Berlin</b> Hotel Berlin Berlin
25./26.03.2011 27.03. 2011	BM-Werkstatt anschließende Leitungskonferenz	Vorstand	N. N. Orts-Vorschläge erwünscht!
09./10.05.2011	Fachkonferenz der AusbilderInnen BM (FKA) ab 2012 wird sich die bundesweite FKA jeweils Mo./Di. in der ersten feiertagsfreien Woche im Mai treffen.	N. N.	N. N. Orts-Vorschläge erwünscht!
23./24.09.2011 25.09.2011	Zentrale Konferenz anschließende Mitgliederversammlung	Vorstand	Frankfurt/Main Landesportschule Hessen

## Liebe Kollegen und Kolleginnen,

vom 16. bis 18. September 2010 findet der BM Kongress unter dem Motto »Streitkultur 2010« in Berlin statt.

Drei Leitfragen führen als roter Faden durch die Kongresstage, die unter thematischen Gesichtspunkten beleuchtet werden.

## Drei Leitfragen:

- > Was ist der Stand der Kunst der Mediation?
- > Welche Rolle spielt Mediation heute in der Gesellschaft?
- Globalisierung und gesellschaftliche Entwicklung schreiten rasant voran: Welche Rolle soll/kann Mediation in der Zukunft spielen?

## Themenschwerpunkte:

#### 1. Quellen und Erreichtes:

- > Vergewisserung: wo sind wir gestartet, was sind unsere Quellen und wo stehen wir jetzt
- Das Erreichte soll erlebbar werden, um zu verstehen, wie Mediation als Verfahren wirkt und wie Mediation in der Gesellschaft wirkt

### 2. Konzeptionslandschaft

- Erfahrene MediatorInnen bekommen einen Überblick über die konzeptionellen Angebote. Es wird sichtbar, aus welchen Ursprüngen andere ihr Konfliktbearbeitungskonzept beschreiben und entwickeln.
- An welchen Konzepten orientieren sich die Ausbilder und wie gehen sie mit der konzeptionellen Vielfalt um?
- > Darstellung und Reflexion der konzeptionellen Vielfalt (Reichtum und Problem?)

#### 3. Praxislandschaft

- Erfahrene MediatorInnen bzw. Mediationsaktivisten bekommen einen Überblick über die Praxislandschaft. Sie sehen, wo sie mit ihrer Praxis stehen und wo sich Investitionen Iohnen.
- > Austausch: Konzepte Mediationsprogramme in Schulen, Betrieben, Branchen etc.
- Meine Mediationspraxis, wer mediiert wie?

## 4. Anforderungen aus der Zukunft

- › Antworten zu finden, was Mediation für die Zukunft bedeuten kann
- > Wie kann Mediation helfen, die Zukunft lebenswert zu gestalten?
- > Wie kann die Transformation von Konflikten/die Produktivkraft von Konflikten zukunftsträchtig genutzt werden?

#### 5. Rahmenprogramm

- Methodenworkshops
- Kreativität und Bewegung
- Lernen auf allen Ebenen

Wenn Sie den Kongress durch Ihren Beitrag bereichern möchten, senden Sie uns Ihr Angebot an **info@bmev.de**. Den Bogen »Call for Papers« können Sie sich unter der Adresse **www.bm-kongress.de** herunterladen.

Wir bitten um Ihr Verständnis, dass nicht alle Angebote berücksichtigt werden können!!!

Vielen Dank!!

KEASNOJAKSK

IRKUTSK

AN-BATOR

AKUTS

CHARAESWIE

## NEUERSCHEINUNGEN IM CONCADORA VERLAG



## »Praxis der Lösungs-fokussierten Mediation«

Konzepte, Methoden und Übungen für Mediatorinnen und Führungskräfte; Fredrike Bannink; Gebunden, 260 Seiten; 48.– EUR

Praktisch und auch theoretisch wird sehr fundiert die Lösungsfokussierung von der Beratung auf die Mediation übertragen. ISBN 978-3-940112-22-4



#### »Frieden ist machbarl«

Visionen und Aktionen von 13 Friedensnobelpreisträgern – mit Gesprächen auf DVD; Arthur Zajonc; Gebunden, 192 Seiten; 38,- EUR

Was der Dalai Lama, Desmond Tutu, Aung San Suu Kyi und andere zur Gestaltung einer friedfertigen Welt zu sagen haben, ist inspirierend für Unterricht an Schulen, Erwachsenenbildung, Trainings in Konfliktmanagement und Mediation. ISBN 978-3-940112-14-9

"This Film should have be seen by every American!" Der Filmmauber Michael Moore über die bellegende DVD



#### »Konfliktarbeit in Familienunternehmen«

Film auf DVD, Stereo, Dauer ca. 1,5 Stunden; Kurzvortrage von Rudi Ballreich, Klaus Deissler, Friedrich Glasi, Torsten Groth, Gerald Hüther, Mariles Lenglachner, Gunther Schmidt; 38,- EUR

Die Kurzvorträge zeigen, wie sich Familienunternehmen in der Kommunikation, in Changeprozessen und im Umgang mit Konflikten von anderen Unternehmen unterscheiden. Gerald Hüther stellt zu jedem Aspekt die Sicht der Neurobiologie dar, die anderen Autoren ergänzen aus unterschiedlichen Beratungsperspektiven. ISBN 978-3-940112-17-0



## »Atmosphärische "Gespenster" in Familienkonflikten auflösen«

Film auf DVD, Stereo, Dauer ca. 1,5 Stunden; Rudi Ballreich, Friedrich Glasl; 38,- EUR

Stimmungen und Atmosphären zwischen Menschen haben einen starken Einfluss auf das Geschehen in Konflikten. Wie Mediatorinnen durch künstlerische Diagnose- und Interventionsmethoden direkt mit "atmosphärischen Gespenstern" arbeiten können, wird am Konflikt in einem Bauunternehmen demonstriert. ISBN 978-3-940112-18-7



## »Die Sprache des Körpers: Embodiment verstehen und nutzen«

Film auf DVD, Stereo, Dauer ca. 1,5 Stunden; Gerald Hüther, Brigitte Hüther; 38,- EUR

Körperhaltung, Mirnik und Gestik sind Ausdruck im Gehirn verankerter Erfahrungen und ein Spiegel aktueller Stimmungen und Gefühle. Wie sich durch Körperhaltungen Gefühle und geistige Einstellungen verändern lassen, wird durch den Pantomiren Walter Samuel Bartussek demonstriert.

ISBN 978-3-940112-19-4



## »Die Interaktion des Familiensystems mit dem Unternehmenssystem in der Mediation«

Film auf DVD, Stereo, Dauer ca. 1,5 Stunden; Friedrich Glasf, Matthias Varga von Kibéd; 38,- EUR

Anhand eines konkreten Familienunternehmens wird demonstriert, wie durch Strukturaufstellungen Klärungen herbeigeführt werden können. Danach werden die Spannungsherde und Lösungsansätze durch Farben und Formen anschaußich gemacht, Daraus ergeben sich Ansatzpunkte für konkrete Veränderungsschritte. ISBN 978-3-940112-20-0



### »Die Macht der Inneren Bilder: Strukturaufstellungen zur Konfliktlösung«

Film auf DVD, Stereo, Dauer ca. 1,5 Stunden; Gerald Hüther, Matthias Varga von Kibéd; 38,- EUR

Aufgrund der bisher in seinem Leben gemachten Erfahrungen verfügt jeder Mensch über ein "inneres Wissen" darüber, wie Beziehungen gestaltet werden müssten, damit sie den Bedürfnissen aller Beteiligten gerecht werden. Die Konfliktlösungen sind also in den Menschen schon repräsentiert. Die Kunst besteht darin, sie freizulegen und bewusst zu machen. (SBN 978-3-940112-21-7

Besuchen Sie unsere Homepage www.concadoraverlag.de – Sie finden weitere Bücher und DVDs zum Lehren und Lernen von Mediation. Schauen Sie sich Filmbeispiele und Rezensionen an. Blättern Sie in den Büchern! Versandkostentreie Bestellungen über die Homepage oder über Info@concadoraverlag.de



## Redaktionsplan 2010

SdM 37 Stand der Mediation in 2010

Hier werden Beiträge zum aktuellen Stand der Mediation erwartet. Die Beiträge sind

als Vorbereitung für den BM Kongress 2010 in Berlin richtungsweisend.

Redaktionsschluss: 01.02.10

SdM 38 Mediation bei Planen und Bauen

Diese Ausgabe wird maßgeblich von der FG Planen und Bauen mitgestaltet.

Redaktionsschluss: 01.05.10

SdM 39 Mediation und Diversity

Hier soll es sowohl um Genderfragen wie auch Diversity Ansätze gehen und ihre Bedeutung für Kommunikation und Mediation, aber auch andere Beratungsformate.

Mitwirkende werden noch gesucht.

Redaktionsschluss: 01.08.10

SdM 40 Mediation und Politik /Mediation in der Politik

Die FG Mediation und Politik wird sich mit einigen Beiträgen beteiligen.

Hier werden weitere Mitwirkende gesucht.

Redaktionsschluss: 01.10.10

## **Impressum**

Spektrum der Mediation, 36. Ausgabe/IV. Quartal 2009

Herausgeber: Bundesverband Mediation e. V.

Fachverband zur Förderung der Verständigung in Konflikten

Redaktion: Erwin Ruhnau

Lektorat: Brigitta Leifert

Satz/Layout: Grafikatelier Köhler, Berkatal

ViSdP: Dr. Wilfried Kerntke

#### Redaktionsadresse:

BM-Geschäftsstelle Kassel, Kirchweg 80, 34119 Kassel, fon 0561 739641 3, fax 0561 739641 2, info@bmev.de, www.bmev.de

**Druck:** Grafische Werkstatt von 1980 GmbH

Yorkstr. 48, 34123 Kassel

Auflage: 2.000 Exemplare

Für Anzeigenschaltungen fordern Sie bitte unsere Mediadaten per E-Mail bei erwin.ruhnau@bmev.de an oder als download über www.bmev.de.

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Der Bezug der Fachzeitschrift ist im Mitgliedsbeitrag (auch bei Fördermitgliedschaft) des BM eingeschlossen.

Die in den Artikeln vertretenen Ansichten sind nicht bindende Ansichten der Redaktion.

Spektrum der Mediation bringt Beiträge aus allen Spielarten von Mediation – gerne auch von AutorInnen, die nicht BM-Mitglieder sind.

Wir freuen uns über Artikel, Berichte, Meldungen, kurze Neuigkeiten, Ergänzungen und Vorschläge. Bitte auch an Fotos, Zeichnungen, Grafiken, Anschauliches denken!

Die Ausgabe 37/2010 behandelt das Thema **»Stand der Mediation im Jahre 2010**«. Diese Ausgabe nimmt die Themen des BM Kongresses 2010 auf. Wir bitten um Beachtung der AutorInnenhinweise. Diese können von der website herunter geladen werden (www.bmev.de). Bitte nehmen Sie vor dem Schreiben Kontakt mit der Redaktion auf.

Redaktionsschluss: 01.02.2010



## Kampf, Flucht ...? - Wirtschaftsmediation



- » Handwerkszeug Moderation für Mediator/innen (26./27.02.10)
- » Tagesworkshop für Ausbildungsinteressent/innen (13.03.10)
- » 9. Jahresausbildung Wirtschaftsmediation (ab 16.04.10)
- » Praxistraining Konfliktklärung in Teams & Gruppen (ab 24.07.10)

christian bähner & elke schwertfeger fon. +49 (0)761 - 20 22 200 =

www.zweisicht.de

# Upgrading zum Master of Arts – M.A. (Mediation) für ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren

Zulassungsvoraussetzungen: Mediationsausbildung nach den Standards von BM, BAFM, BMWA oder DGMW im Umfang von mindestens 200 Std. sowie (Fach-) Hochschulabschluss oder 5jährige Berufserfahrung im Bereich Kommunikation und Konflikt

Lehrgangsgebühr: 3.850 € zzgl. 625 € Prüfungsgebühr

Orte: Seminarort ist Herrenberg bei Stuttgart, Ort der Masterprüfung ist Wien.

Beginn des Masterlehrgangs: 12.-14.03.2010

Master-Prüfung im Herbst 2011

Lehrgangsunterlagen als download unter www.institut-kompass.de Unter dem Dach des Kollegs für Konflikthilfe und Mediation arbeiten zur Durchführung zusammen:

> KOMPASS-Institut für Fortbildung und Praxisberatung des Vereins Hilfe zur Selbsthilfe e.V. www.institut-kompass.de

(Lehrgangsorganisation)

ARGE Bildungsmanagement Wien

www.bildungsmanagement.at (Curriculum und Prüfungsverantwortung)

Ansprechpartner und Lehrgangsberatung: Michael Wandrey

Fon: 07121-3878950

Mail: institut-kompass@hilfezurselbsthilfe.org

Wir bündeln unsere Kompetenz für Sie Kolleg für Konflikthilfe und Mediation

# Schlichten statt richten

Wir wollen, dass Sie Ihr Recht bekommen – und zwar mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln. Das ist nicht nur das Serviceversprechen an unsere Kunden, sondern der Kern unserer Geschäftsidee, unserer Philosophie, unsere Tradition und Zukunft. Das Ganze spielt sich vor dem Hintergrund einer immer komplexer werdenden Welt ab. Unsere Kunden erwarten von uns zu Recht mehr als reine Kostenerstattung.

Dank unserer hohen fachlichen Kompetenz können und wollen wir umfassende Rechtsdienstleistungen bieten.

Die D.A.S. sieht sich im In- und Ausland als Treiber für innovative Lösungen im Rechtsschutz und darüber hinaus.

Mediation zählt in jedem Fall dazu, wenn es darum geht, zufriedenstellende Lösungen für alle Beteiligten zu finden.

Mediation ist ein Paradebeispiel für Konfliktlösungen, bei der es keine Verlierer geben soll. Darum führt ein zukunftsträchtiger Weg zum Recht über die Mediation.

## Haben Sie noch Fragen?

Dann rufen Sie uns einfach an. Wir informieren Sie gerne.

Tel. 0 18 01 / 327 327(3,9 ct/Min.\*)

\*abweichende Kosten aus Mobilfunknetzen möglich



Europas Nr. 1 im Rechtsschutz.























## Liv Larsson

## Begegnung fördern

Mit Gewaltfreier Kommunikation vermitteln. Mediation in Theorie und Praxis

Hatten Sie schon häufiger den Wunsch, in Konflikten dazu beitragen zu können, dass Menschen wieder miteinander in Verbindung kommen? Egal ob Sie es mit streitenden Kindern oder Erwachsenen, mit Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz oder in Familien zu tun haben: Dieses Buch hilft Ihnen, Begegnung und Verbindung zwischen Menschen zu fördern.

Es enthält sowohl Gedanken zu Themen wie Rache, Vergebung und Versöhnung als auch praktische Übungen, um sich auf eine Mediation zwischen Individuen oder in Gruppen vorzubereiten. Zu oft wird versucht, im Konfliktfall mit Gewalt eine Lösung herbeizuführen. In anderen Fällen wieder wird ein Konflikt unter den Teppich gekehrt und die Beteiligten tun so, als gäbe es gar keine Streitigkeiten.

Liv Larsson beleuchtet Strukturen, die auf die Beherrschung anderer abzielen und gibt dem Leser Werkzeuge an die Hand, um lebensdienliche Systeme zu erschaffen. Hierfür sind ganz praktische und vor allem erlernbare Fertigkeiten vonnöten, die der Leser sich mithilfe der im Buch vorgestellten Übungen aneignen kann.

Ausführliche Informationen finden Sie auf unserer Homepage:

## www.junfermann.de

Ihr direkter Draht zum Verlag

