

# **Konzept zur Gewaltprävention - Streitschlichtung an der Pestalozzischule, Verankert als eine Säule im Präventionskonzept**

## **1. Der schulpädagogische Auftrag**

Gewalt ist ein unübersehbares Phänomen im Alltag unserer Schulen geworden: Beschimpfungen, Beleidigungen, Handgreiflichkeiten und Schlägereien sind überall präsent. Seit Jahren wird eine pädagogische Diskussion über die Zunahme von Gewalt und den Anstieg von Konflikten in den Schulen und in der Jugendarbeit geführt. Die Ergebnisse der Umfragen, Pilotprojekte und Konferenzen zum Thema „Gewalt an Schulen“ sind häufig unbefriedigend, weil ein negativer und eingeschränkter Konfliktbegriff zum Ausgangspunkt pädagogischen Handelns gemacht wird. Konflikte werden in diesem Zusammenhang grundsätzlich als störend, bedrohlich und destruktiv betrachtet. Die Aufmerksamkeit konzentriert sich zumeist auf dramatische Aktionen oder Gewalttaten. Häufig wird überhaupt erst über einen Umgang mit Konflikten nachgedacht, wenn eine Gewalttat bekannt wird und öffentlich dargestellt wird. Mit traditionellen pädagogischen Mitteln wird dann daran gearbeitet, um weitere Zuspitzungen zu vermeiden. Sobald einige Zeit verstrichen ist, geht das öffentliche Interesse und in der Regel auch die Finanzierung solcher Präventionsprojekte zurück. Beim nächsten Eklat beginnt die Diskussion erneut.

Um aus dieser Sackgasse herauszukommen, ist ein grundlegender Wandel im Herangehen an solche Fragen notwendig. Das Hauptproblem ist dabei nicht die zunehmende Gewaltbereitschaft von Kindern und Jugendlichen, sondern die Tatsache, dass unsere Lösungen für Konflikte und unser Herangehen an Konfliktlösungen unzulänglich sind. Die zunehmende Komplexität der Gesellschaft und die wachsenden Anforderungen an Kinder und Jugendliche zwingen uns dazu, unsere Methoden der Konfliktlösung zu überdenken und nach neuen Wegen und Methoden zu suchen.

Diese Notwendigkeit ergibt sich aus den schon länger laufenden, aber sich in den letzten Jahren verstärkenden gesellschaftlichen Prozessen der Individualisierung. Die traditionellen Milieus, Familienstrukturen und Nachbarschaftsverhältnisse, welche Orientierungs-, Sinngebungs- und Konfliktregulierungsfunktionen erfüllten, haben sich mehr und mehr verändert und teilweise aufgelöst. Dieser gesellschaftliche Wandel bietet einerseits Chancen zur größeren Selbstverwirklichung, andererseits erhöhen sich für das Individuum Leistungsdruck und Konkurrenz, was vor allem für Kinder und Jugendliche zum Problem werden kann.

## **2. Konstruktive Konfliktbearbeitung**

Dem Konzept zur Streitschlichtung liegt ein Trainingsprogramm zugrunde, welches von einem positiven Konfliktbegriff ausgeht. Konflikte werden demzufolge als etwas ganz Normales im Zusammenleben verstanden.

Konflikte können daher als Zusammentreffen von unterschiedlichen Interessen, Werten oder Richtungen verstanden werden oder stärker bezogen auf den sozialen Konflikt als subjektive

Beeinträchtigung durch andere. Ausgehend von der Grundposition, dass Konflikte als etwas Positives zu betrachten sind, sind sie ein wichtiges Signal, dass etwas nicht stimmt und verändert werden muss.

Konflikte bieten daher eine Chance zur Entwicklung und zur Verbesserung der gegenseitigen Beziehungen. Die entscheidende Frage ist, wie diese Konflikte zur Kenntnis genommen und bearbeitet werden. Nicht der Konflikt an sich ist das Problem, sondern die Art und Weise, wie damit umgegangen wird.

Gefährlich sind die ungelösten Konflikte, die zwar in oft harmlosen Meinungsverschiedenheiten oder Missverständnissen ihren Ursprung haben, aber derart eskalieren können, dass die Beteiligten sehr darunter leiden und keinen Ausweg mehr finden.

Ein konstruktiver Umgang mit Konflikten ist für Kinder und Jugendliche ein wesentliches Element des sozialen Lernens. Im Bewältigen von Konflikten liegt ein enormes Lern- und Wachstumspotential, das es pädagogisch zu nutzen gilt.

Eine konstruktive Konfliktbearbeitung sollte von folgenden Grundsätzen ausgehen:

- **Zwischen Mensch und Person unterscheiden.**

Konstruktive Konfliktbearbeitung bedeutet, eine Lösung für das Problem zu suchen, ohne die Person des Gegenübers anzugreifen.

- **Zwischen Position und Bedürfnis unterscheiden.**

Wenn man nur von den zu Beginn eines Konflikts eingenommenen Positionen ausgeht, ist eine einvernehmliche Lösung in der Regel nicht möglich. Wenn dagegen die dahinter liegenden Bedürfnisse genauer betrachtet werden, ist es leichter, eine Lösung oder wenigstens einen Kompromiss zu finden.

- **Die verschiedenen Ebenen eines Konflikts beachten.**

Oft geht es in Konflikten gar nicht um den vordergründigen Streitgegenstand, sondern um zum Teil länger zurückliegende unbearbeitete Konflikte, Missverständnisse, Machtkämpfe etc.

- **Die Kommunikation aufrechterhalten und wiederherstellen.**

Je weiter der Konflikt eskaliert, umso ungenauer und vorurteilsbeladener wird die Kommunikation unter den Beteiligten.

- **Nach neuen Lösungen suchen.**

Oft ist schon viel erreicht, wenn die Konfliktbeteiligten sich darauf einlassen, gemeinsam nach anderen, neuen Lösungsmöglichkeiten zu suchen, statt all ihre Kraft darauf zu verwenden, ihre ursprünglich eingenommene Position durchzusetzen.

### **3. Die Mediation**

Für die an den Konflikt Beteiligten ist es in der Regel schwierig, diese Verhaltensregeln konstruktiver Konfliktbearbeitung einzuhalten. Sie sind zu sehr im Konflikt und in ihren jeweiligen Sichtweisen gefangen.

Leichter wird es, wenn eine dritte bzw. auch vierte Person von außen den Beteiligten hilft, die Grundregeln des Umgangs miteinander zu beachten, die Kommunikation zu sichern und nach Lösungen zu suchen. Dafür gibt es eine ausgearbeitete Methode, die Mediation.

Mediation ist ein Verfahren für konstruktive Konfliktlösung, das in den 60er und 70er Jahren in den USA entwickelt wurde und dort mit Erfolg in vielen Lebensbereichen angewendet wird.

Wörtlich übersetzt bedeutet Mediation "Vermittlung". Gemeint ist die Vermittlung in Konflikten durch unparteiische, neutrale Dritte, die von allen Seiten akzeptiert werden.

Die Mediatoren führen die Konfliktparteien durch einen Klärungsprozess, der die Kontrahenten befähigt, die eigenen Interessen und Gefühle zu erkennen, diejenigen der anderen Seite zu verstehen und gemeinsam eine einvernehmliche Konfliktlösung zu finden.

Das Mediationsverfahren bietet ein umfangreiches Instrumentarium, um eine konstruktive Konfliktlösung zu ermöglichen.

Mediation setzt jedoch voraus, dass die Beteiligten eine Bereitschaft oder Einsicht in die Notwendigkeit der Konfliktbearbeitung haben oder entwickeln.

Das Grundprinzip der Konfliktschlichtung ist die Mediation, wobei die Streitschlichter als unparteiische Personen auftreten. Speziell ausgebildete Schüler und Schülerinnen helfen den miteinander streitenden Parteien bei der Suche nach einer Lösung für deren Konflikt.

Ziel ist es, dass beide Konfliktparteien zu einer gemeinsamen und für beide Seiten befriedigenden Lösung kommen.

In einem Schlichtungsgespräch geht es nicht um gegenseitige Schuldzuweisungen, sondern um das Herausarbeiten der eigentlichen, häufig tiefer liegenden Ursachen des Streits. Beide Konfliktparteien werden durch die Gesprächsführung der Schlichter und Schlichterinnen dazu angeleitet, ihre eigene Sichtweise des Streites darzustellen und ihre Gefühle bewusst wahrzunehmen und zu äußern. Dadurch wird den Streitenden ermöglicht, die Perspektive des Konfliktpartners einzunehmen und seine Gefühle zu erspüren. Durch das gegenseitige Zuhören und aufeinander Eingehen, kommen sich die Streitenden wieder näher, so dass eine mögliche Lösung angebahnt werden kann. Vertraulichkeit ist dabei das oberste Prinzip. Das heißt, dass nichts von dem Schlichtungsgespräch nach außen getragen werden darf.

#### **4. Peer-Group-Education**

Diese Konzeption geht davon aus, dass Kinder und vor allem Jugendliche sehr stark von ihrer Peer-Group, also von Gleichaltrigen, beeinflusst werden. Allerdings wird das zumeist als negativ betrachtet und beklagt, dass der Einfluss in den Peer-Groups die Jugendlichen zu Nikotin-, Alkohol- oder Drogenkonsum verführe und eine Entwicklung zu sozialem Verhalten verhindere. Peer-Group-Education setzt genau an diesem Punkt, dem großen Einfluss, den die Peer-Group auf die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen hat, an und macht daraus ein positives pädagogisches Konzept. Das beinhaltet zuvorderst eine andere Haltung zu Kindern

und Jugendlichen und zu ihrer Peer-Group. Die Jugendlichen werden nicht als Problemverursacher, sondern als Problemlöser gesehen.

Die Problemlösungskompetenzen von Jugendlichen werden in den Erziehungsprozess miteinbezogen. Jugendliche sollen sich gegenseitig helfen, ein Problem zu lösen oder sich gegenseitig vor negativen Tendenzen zu bewahren.

## **5. Ausbildung der Streitschlichter**

Schülerinnen und Schüler ab Klasse 7 werden im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft mit einer Wochenstunde über den Zeitraum eines Schuljahres zu Streitschlichtern ausgebildet. Die AG wird von zwei Lehrkräften betreut, die ihrerseits auch zu Mediatoren zur Streitschlichtung an Schulen ausgebildet worden sind (z.B. durch das Waage-Institut).

Die Ausbildung der Streitschlichter schließt mit einer theoretischen und praktischen Prüfung ab. Bei erfolgreichem Abschluss beider Teile erhalten die Streitschlichter ein Zertifikat. Im Zeugnis wird sowohl die Ausbildungszeit, als auch der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung bzw. der spätere Einsatz in der Konfliktschlichtung unter Bemerkungen aufgeführt.

Durch einzelne, aufeinander aufbauende Trainingssequenzen werden die Schülerinnen und Schüler auf ihre neue Rolle als Streitschlichterinnen und Streitschlichter vorbereitet:

### **Baustein 1: Grundregeln erarbeiten**

- Begrüßung
- Vorstellung
- Gesprächsregeln
- Regeln einüben

### **Baustein 2: Konflikt**

- Was ist ein Konflikt?
- Struktur von Konflikten
- Motive und Emotionen verstehen

### **Baustein 3: Konfliktanalyse**

- Issues / Konfliktpunkte
- Eskalation
- Wendepunkte

### **Baustein 4: Kommunikation**

- Mehr als Worte
- Kommunikation testen
- Reflektierendes Zuhören
- kontrollierter Dialog
- Ich-Aussagen

### **Baustein 5: Konsens**

- Issues und Entscheidungsbedarf
- Bedürfnisse und Positionen
- Das Konsensverfahren

## **Baustein 6: Mediation**

- Konzept der Mediation
- Das Konflikt-Dreieck
- Phasen der Mediation (1. Einleitung/ 2. Sichtweise der einzelnen Konfliktparteien/ 3. Konfliktherhellung/ 4. Problemlösung/ 5. Vereinbarung)
- Rollenspiel

## **6. Einsatz und Arbeitsweise der Streitschlichter**

Die Streitschlichterinnen und Streitschlichter werden in Teams zu zweit in den Pausen eingesetzt.

Der Dienstplan hängt in jedem Klassenraum und in der Aula aus. Anhand von Fotos und Namen können die Schülerinnen und Schüler ersehen, wer an den jeweiligen Tagen in welcher Pause ihr Ansprechpartner bei Konflikten ist.

Auch wenn die streitenden Schüler die diensthabenden Konfliktschlichter nicht persönlich kennen, können sie sie anhand des Fotos identifizieren. Zusätzlich sind die Streitschlichter-Teams im Schulgebäude durch das Tragen von leuchtend orangen Westen zu erkennen.

Zur Klärung des Konflikts ziehen sich die Streitschlichterinnen und Streitschlichter sowie die Hilfe suchenden Schülerinnen und Schüler in einen separaten Raum im Bürotrakt zurück, der als Konfliktlotsenraum ausgewiesen ist.

Das Schlichtungsgespräch findet in den großen Pausen statt. Erscheinen, die sich streitenden Schüler erst kurz vor dem Pausengong, der das Ende der Pause anzeigt, bekommen die Schüler einen neuen Termin für die folgende Pause bzw. für den nächsten Tag.

Bei schwierigeren Konflikten wird ein Folgetermin vereinbart, um herauszufinden, ob die Lösung für alle Beteiligten die richtige war bzw. um sicherzustellen, dass Wiedergutmachungen, Entschuldigungen etc. beschafft und ausgesprochen wurden.

Falls die Konfliktschlichter Hilfe benötigen, stehen die in der Mediation ausgebildeten Lehrkräfte im Hintergrund zur Verfügung. Die Konfliktschlichter melden sich in dem Fall im Lehrerzimmer.

Die Erfahrungen des Streitschlichterkonzeptes sind durchweg positiv, es herrscht bei Schülern, Lehrern und Eltern eine hohe Akzeptanz.

Das Konzept der Schülermediation läuft an der Pestalozzischule seit Beginn des Schuljahres 2000/2001 und besteht ununterbrochen bis heute.

Der Einsatz der Streitschlichterinnen und Streitschlichter wird sehr ernst genommen, die Akzeptanz unter den Schülerinnen und Schülern ist hoch und zeigt folgende positive Auswirkungen:

- Schüler helfen Schülern
- Schüler werden in ihren Problemen und Gefühlen ernst genommen
- Schüler erleben, dass Streit nicht mit körperlicher Gewalt, sondern verbal gelöst werden kann
- Die eigentlichen Ursachen des Streits werden herausgefiltert, so dass präventiv ähnliche Konflikte vermieden werden können.
- Steigerung der Sozialkompetenz der Streitschlichterinnen und Streitschlichter
- Entlastung der Lehrkräfte

Die aktiven Konfliktschlichter werden von einer dritten Lehrkraft in Einzelstunden, die nach Absprache stattfinden betreut. In diesen Stunden können Schwierigkeiten besprochen werden, einzelne Mediationsschritte im Rollenspiel gefestigt und wiederholt werden.