RheinlandPfalz
PÄDAGOGISCHES
LANDESINSTITUT

MEDIATION, STREITSCHLICHTUNG IN DER SCHULE

Foto: Dieter Schütz_pixelio.de

INHALT

1	**Vorwort**	**4**
2	**Einleitung**	**5**
2.1	Was ist Mediation?	5
2.2	Geschichtliche Entwicklung des Mediationsansatzes	5
2.3	Streitschlichtung in der Schule	5
3	**Das Schlichtungsgespräch**	**7**
3.1	Ablauf der Streitschlichtung	7
3.2	Basiskompetenzen der Schlichterinnen und Schlichter	9
4	**Die Umsetzung des Streitschlichterprogramms in der Schule**	**10**
4.1	Wünschenswerte und hilfreiche Rahmenbedingungen	10
4.2	Überblick: Ein günstiges Vorgehen	11
4.3	Institutionelle Verankerung	12
4.3.1	Streitschlichterprogramm: Information und Motivation	12
4.3.2	Installation des Streitschlichteransatzes im Schulprogramm	12
4.3.3	Schulinterne Öffentlichkeitsarbeit	13
4.3.4	Schulexterne Öffentlichkeitsarbeit	13
4.3.5	Phase der Entscheidung und Zusammensetzung der Schlichtergruppen	13
4.3.6	Ausbildung und Qualifizierung von Streitschlichtern	14
4.3.7	Sicherung der Kontinuität und Weiterentwicklung des Konzeptes	14
4.3.8	Entwicklung von Kooperationsformen	14
4.4	Beispiele aus der Praxis	14
4.4.1	Regionales Modell	14
4.4.2	Schulinternes Modell	15
5	**Auswirkung von Schlichtung**	**17**
5.1.	Gewinn für die Streitschlichterinnen und Streitschlichter	17
5.2	Wirkung auf Schülerinnen und Schüler, die Streitschlichtung als Konfliktpartei erleben	18
5.3	Auswirkungen auf den Konflikt	18
5.4	Mögliche Auswirkungen auf die Lehrer, die ganze Schule	18
5.5	Vorübergehende Belastungen	19
5.6	Untersuchungsergebnisse	19
6	**Erfahrungen aus der Praxis**	**20**
6.1	Erfahrungen der Leopold-von-Daun-Realschule in Daun	20
6.2	Ein sehr persönlicher Erfahrungsbericht einer Schulpsychologin	21
7	**Literatur**	**22**
7.1	Trainingsprogramme und Unterrichtsmaterialien	22
7.2	Vertiefende Literatur	24

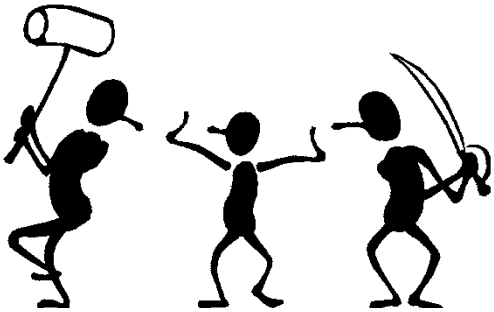
1 VORWORT

Auf der Suche nach Hilfen im Umgang mit Gewalt interessieren sich Schulen zunehmend für das Konzept der Streitschlichtung als Methode konstruktiver Konfliktbearbeitung. Entsprechende Trainingsprogramme haben zum Ziel, Schülerinnen und Schüler zu befähigen, alltägliche Streitigkeiten zwischen Mitschülern ohne direkte Beteiligung von Lehrerseite zu schlichten.

Das Thema „Gewalt" besitzt nach wie vor große Aktualität im Erleben von Lehrern, Eltern und Schülern. Schule ist ständig gefordert, dieser pädagogisch zu begegnen. Dies kann geschehen über den längerfristigen Ansatz der Prävention durch ein Curriculum zum sozialen Lernen. Hinzukommen müssen eher kurzfristig wirksame Maßnahmen der Intervention über Regeln, Rituale und Vereinbarungen. Als gleichsam dritte Säule ist der Ansatz der Mediation ein wertvolles Konzept zur Gewaltreduktion an Schulen.

Johnson und Johnson (1995) stellten in ihrer Untersuchung an Schülern der ersten bis zehnten Klasse fest, dass nach Einführung des Mediationsansatzes in der Schule bei Schülerstreitigkeiten die Lehrerinterventionen um 60 % und die Interventionen durch die Schulleitung um 95 % zurückgingen. Darüber hinaus wurden Verbesserungen im Schulleistungsbereich festgestellt.

Insbesondere leisten Streitschlichter-Programme einen wichtigen Beitrag zur Persönlichkeitsförderung/-entwicklung der Schüler.



Angebote zum Thema „Mediation" werden von unterschiedlichen Institutionen gemacht. Diese Handreichung soll über das Konzept, wie es von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des PL vertreten wird, informieren.

Das PL bietet nachfrageorientiert im Veranstaltungsplan

- regionale Kurse und Tagungen
- regionale und schulinterne Arbeitsgemeinschaften
- pädagogische Konferenzen und Studientage für alle Schularten und Schulstufen an. Auf Nachfrage werden schulinterne Veranstaltungen unterstützt sowie Schulen bei der Umsetzung begleitet (siehe 7).

Diese Angebote für Schulen haben zum Ziel

- Lehrerinnen und Lehrer selbst zu Mediatoren auszubilden,
- Lehrerinnen und Lehrern Kompetenzen zu vermitteln, um Schüler-Streitschlichter auszubilden und zu betreuen und
- einen Erfahrungsaustausch für in der Streitschlichtung engagierte Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler sowie eine kontinuierliche Begleitung der Schulen zu ermöglichen.

Hinweis: Die Begriffe „Mediation" und „Streitschlichtung" werden hier synonym benutzt.

2 EINLEITUNG

Konflikte und Streitigkeiten zwischen Schülerinnen und Schülern kommen im Schulalltag täglich vor; sie entstehen, wo unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse aufeinanderstoßen. Das Vorhandensein bzw. Auftreten von Konflikten ist grundsätzlich nicht das Problem. Schwierig wird es erst, wenn Schülerinnen und Schüler, aber auch die Erwachsenen nicht lernen, konstruktiv mit Konflikten umzugehen und es zu verletzenden verbalen oder körperlichen Auseinandersetzungen kommt. Bei einem konstruktiven Umgang mit Konflikten sind diese nicht länger „Störfall" oder „Sand im Getriebe", sondern bieten Chancen zur Entwicklung und Verbesserung der gegenseitigen Beziehungen.

2.1 Was ist Mediation?

Mediation (Vermittlung) ist die Bezeichnung für ein Konfliktlöseverfahren, bei dem unparteiische Dritte zwischen Streitparteien vermitteln, wenn sie nicht allein zu einer konstruktiven Lösung kommen. Da Konflikte nur dann längerfristig beigelegt sind, wenn alle am Streit Beteiligten einen Beitrag zur Lösungsfindung leisten, ist es das Ziel von Mediation, eine möglichst einvernehmliche Lösung für den Konflikt zu finden. Dabei ist es die Aufgabe der Mediatorinnen und Mediatoren bzw. Streitschlichterinnen und Streitschlichter, die Streitparteien bei der konstruktiven Konfliktbearbeitung zu unterstützen, indem sie z. B. den Gesprächsprozess strukturieren und begleiten.

2.2 Geschichtliche Entwicklung des Mediationsansatzes

Nachdem dieser Ansatz zunächst erfolgreich bei verschiedenen politischen und wirtschaftlichen Verhandlungen eingesetzt worden war, etablierte sich diese Art der Konfliktlösung auch in anderen Bereichen menschlichen Zusammenlebens z. B. bei Scheidungs- und Trennungsverfahren. Die Wurzeln dieses Ansatzes finden sich im Gedankengut der humanistischen Psychologie, u. a. bei Carl Rogers und Thomas Gordon.
Seit Beginn der 70er Jahre wurden erstmals Mediationsprogramme für Schulen entwickelt, eingesetzt und vor allem in USA und England weiterentwickelt. Als Vorreiter der schulischen Mediationsprogramme gilt das 1982 als Testprojekt in San Franciscos Schulen eingeführte „Conflict-management-program", das für seine Lehrplan-Konzeption und schülerorientierte Konfliktbehandlung ausgezeichnet wurde.

Ein weiterer wichtiger Einflussfaktor für die Mediationsansätze in der pädagogischen Arbeit ist der Ansatz des Harvard-Konzepts aus den frühen 80er Jahren (Fisher, R. et al.). Dessen Hauptanliegen ist die Suche nach einer Lösung für das zugrunde liegende Problem, ohne die betroffenen Personen anzugreifen und/oder Schuld zuzuweisen. Dies wird als Basis für eine konstruktive Konfliktbearbeitung gesehen. Gerade für das Konzept der Mediation in der pädagogischen Arbeit ist das von eminenter Bedeutung.
In Deutschland hat sich der Mediationsansatz seit den 80er Jahren etabliert und wird seit Mitte der 90er Jahre auch in Rheinland-Pfalz verstärkt in Schulprogramme aufgenommen.

2.3 Streitschlichtung in der Schule

Streitschlichtung (Mediation) in der Schule stellt eine Erweiterung vorhandener Ansätze zum sozialen Lernen dar. Neben Konzepten zur Prävention und Intervention ist sie ein wertvoller Baustein auf dem Weg zu einer gewaltfreien Konfliktbearbeitung. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Peer Education, ein

Ansatz, bei dem Jugendliche für ihre Belange eintreten und sich für andere Jugendliche engagieren; die Beteiligung Jugendlicher ist bei unterschiedlichen Themen und Aufgaben möglich und hat sich ganz besonders beim Umgang mit Konflikten bewährt. Eine Grundvoraussetzung der Peer Education, die Partizipation der Jugendlichen, setzt voraus, dass Erwachsene Vorurteile revidieren und Jugendliche ernst nehmen. Dies bedeutet eine Modifikation der Lehrerrolle:

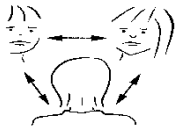
Nach dem Ansatz der Streitschlichtung geben Lehrer Kompetenzen ab und lehren Schülerinnen und Schüler die Verantwortung für ihre alltäglichen Konflikte zu übernehmen. In einem ritualisierten Mediationsverfahren unterstützen ausgebildete Streitschlichterinnen und Streitschlichter die Streitparteien bei der Erarbeitung einer kooperativen und konstruktiven Konfliktlösung (Peer-Mediation). Basierend auf dem Gedankengut zur gewaltfreien Konfliktlösung werden mit der Streitschlichtung Lösungen angestrebt, bei denen es keine Verlierer gibt, sondern beide Seiten sowohl in der Sache als auch auf der Beziehungsebene gewinnen. Sowohl die Inanspruchnahme der Streitschlichtung als auch die Annahme des Ergebnisses ist freiwillig.

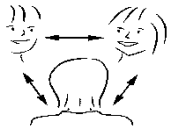
Für Schulleitung und Kollegium resultiert aus dem Streitschlichterkonzept eine Entlastung in Bezug auf die Regelung von Schülerkonflikten; Lehrerinnen und Lehrer lassen zu, dass Schülerinnen und Schüler mehr Verantwortung übernehmen. Damit verbunden ist die Hoffnung, dass auf lange Sicht Einstellungen und Fähigkeiten zu einer gewaltfreien Lösung von Konflikten bei allen am Schulleben Beteiligten verankert werden.

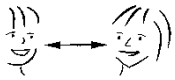
3 DAS STREITSCHLICHTUNGSGESPRÄCH

3.1 Ablauf der Streitschlichtung

In der Regel wenden sich Streitende an Mitschülerinnen und Mitschüler ihrer Schule, die zu Streitschlichtern ausgebildet sind. Sie werden von diesen angeleitet, ihren Konflikt nach einem vorgegebenen Ritual zu bearbeiten. Am Ende steht eine von beiden Parteien akzeptierte Vereinbarung. Lehrkräfte können bei Beachtung des Prinzips der Freiwilligkeit den Parteien die Schlichtung empfehlen. Verweigern streitende Schülerinnen und Schüler die Schlichtung, treten die im Schulleben vorgesehenen Maßnahmen ein.
Die Angebote für **weiterführende Schulen** orientieren sich schwerpunktmäßig an den folgenden fünf Schritten der Mediation:

1. Phase: Einleitung • Vertraulichkeit zusichern • Regeln erklären • Ziel der Mediation verdeutlichen • Verfahren erläutern, Rolle der Mediatorinnen und Mediatoren klären • nachfragen, ob alle damit einverstanden sind	**Ausgangssituation**
2. Phase: Sichtweise der einzelnen Konfliktparteien • Konfliktparteien tragen nacheinander Standpunkte vor • spiegeln, zusammenfassen, wenn nötig umformulieren • Punkte aufschreiben, Reihenfolge besprechen • abschließend: Zusammenfassung	**Kommunikation über die Mediatorinnen und Mediatoren sichern**
3. Phase: Konflikterhellung • nachfragen, klären • Motive und Gefühle herausfinden • zum Perspektivenwechsel anregen • abschließend: „Wie geht es euch jetzt?“ „Welche Wünsche habt ihr?“	**Schrittweise direkte Kommunikation herstellen** 

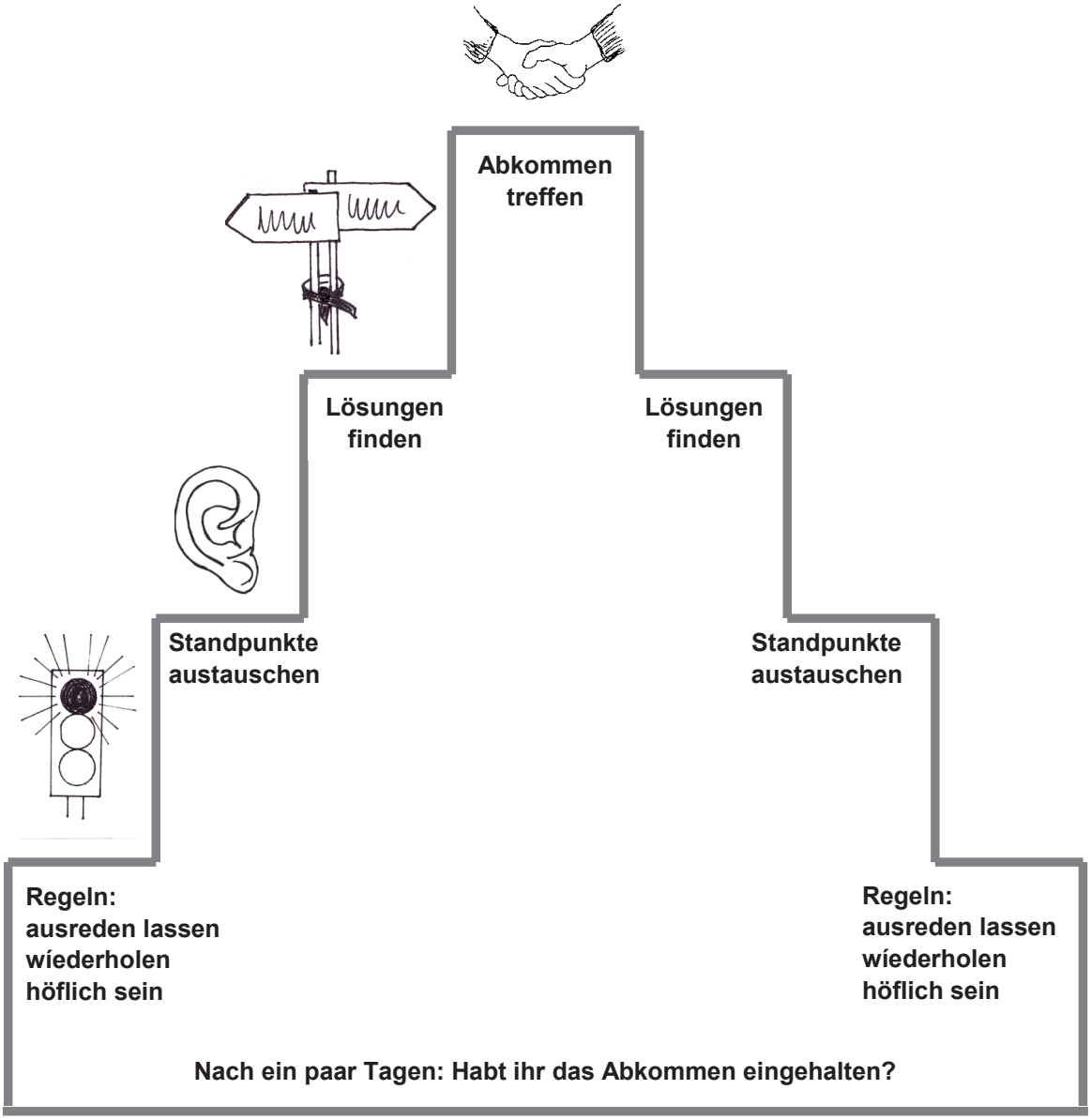
4. Phase: Problemlösung
• Brainstorming nach strukturierten Fragen einleiten
  • „Was wünsche ich vom anderen?“
  • „Was bin ich selbst bereit zu tun?“
• Lösungen diskutieren und bewerten nach
  • Realisierbarkeit
  • Ausgewogenheit
  • Genauigkeit
• nach Konsens suchen
	Seite an Seite nach Lösungen suchen
	 

5. Phase: Vereinbarung • genau formulieren • Kontrollmöglichkeiten und Umgang • Folgetreffen vereinbaren • alle unterschreiben • wenn möglich, das Gespräch positiv abrunden	**Ohne fremde Hilfe wieder miteinander auskommen** 

In Anlehnung an: Faller/Kerntke/Wackmann, 1996: Konflikte selber lösen. Mediation für Schule und Jugendarbeit. Mühlheim an der Ruhr 1996 (S. 153)

Für die **Grundschule** und die **Förderschule** wird das Modell der Friedensbrücke von Jefferys-Duden vorgeschlagen, die wegen ihrer Anschaulichkeit für diese Schülergruppe besonders geeignet ist. Die einzelnen Stationen der Brücke werden mit visuellen Symbolen unterlegt, um auch Erstklässler anzusprechen.

Schritte der Streitschlichtung auf der Friedensbrücke[2]



[1] Text: In Anlehnung an Faller/Kerntke/Wackmann, Konflikte selber lösen. Mediation für Schule und Jugendarbeit. Mühlheim an der Ruhr 1996 (S. 153)
Grafik: Bründel/Armhoff/Deister: Schlichter-Schulung in der Schule. Eine Praxisanleitung für den Unterricht Dortmund, Bergmann-Publishing 1999

[2] Quelle: Jefferys-Duden, K. (1999): weiterentwickelt von Gilsdorf R. und Nordmann, M. Schulpsychologisches Beratungszentrum Bad Kreuznach

3.2 Basiskompetenzen der Schlichterinnen und Schlichter

Leiß und Kaeding (1997) belegen, dass Schülerinnen und Schüler, die sich freiwillig zur Schlichterausbildung melden, wesentlich motivierter waren als solche, die von Lehrkräften wegen besonderer sozialer Fähigkeiten ausgesucht wurden. Es gibt gute Erfahrungen mit streitlustigen Raufbolden, wenn sie sich entschließen, die Streitschlichterausbildung mitzumachen, da sie sich gut darin auskennen, wie Streit entsteht, wie komplex eine Konfliktsituation ist, welche Emotionen ausgelöst werden, wie schwierig Ansätze zur Lösung zu finden sind und wie anspruchsvoll es ist, Vereinbarungen einzuhalten.

Also gilt: Interesse ist wichtiger als bestimmte Basiskompetenzen.

Da das Interesse alleine aber nicht genügt, gibt es die Streitschlichterausbildung. In der Schulung lernen die zukünftigen Vermittler neben dem Ablauf, dem Ritual des Schlichtungsgespräches kompetentes Verhalten als Mediatorin, als Mediator, z. B.:

- was man tun kann, um Vertrauen zu gewinnen,
- Strategien für das Sammeln von Fakten zur Konfliktentstehung,
- aktiv zuzuhören und konstruktive Fragen zu stellen,
- in emotionalen Situationen vermittelnd zu handeln und aufgebrachte Streitparteien zu beruhigen,
- Gesprächsnotizen zu machen,
- kritische Punkte festzuhalten und nach Bedeutung für die Beteiligten zu ordnen,
- kritisches und problemlösendes Denken,
- Teamarbeit,
- selbstbewusstes Auftreten,
- darauf zu achten, dass bestimmte Gesprächsregeln während der Vermittlung eingehalten werden,
- Übereinkünfte zu verbalisieren und zu protokollieren sowie
- was getan werden kann, wenn keine Übereinkünfte erzielt werden können.

4 DIE UMSETZUNG DES STREITSCHLICHTER-PROGRAMMS IN DER SCHULE

Der Weg einer Schule vom ersten Aufmerksamwerden auf den Mediationsansatz über die Entwicklung einer auf die jeweilige Schule zugeschnittenen Organisationsstruktur bis hin zur Verankerung des Mediationsgedankens im Schulkonzept als Teil ihrer Konfliktkultur ist ein Prozess, der über Jahre dauert!

4.1 Wünschenswerte und hilfreiche Rahmenbedingungen

Streitschlichterraum
Er darf nicht in der Bannmeile von Schulleitung und Lehrerzimmer liegen. Gespräche müssen dort ungestört möglich sein.

Raumgestaltung
Sie gelingt am besten, wenn die Streitschlichterinnen und Streitschlichter sie selbst planen und bei der Ausführung z. B. von Eltern unterstützt werden.

Raumausstattung
- Tisch (ganz toll ist ein runder Tisch), Tischdecke
- mindestens 6 Stühle
- abschließbarer Schrank (für die abgehefteten Verträge, zu denen Lehrer keinen Zugang haben)
- Poster mit Schlichtungsregeln und anderes
- Schreibstifte
- Papierstreifen für Lösungsvorschläge
- Schlichtungsformulare
- Locher
- Aktenordner
- Papierkorb
- Bonbons oder Kekse (als Nervennahrung)
- Papiertaschentücher (für die Emotionen)
- Lesestoff und Medien (wenn die diensthabenden Streitschlichterinnen und Streitschlichter nichts zu tun haben)

Infotafel
- Vor dem Schlichtungsraum und/oder im Eingangsbereich sollten die aktiven Streitschlichterinnen und Streitschlichter mit Fotos und Namen vorgestellt werden
- sollte der Einsatzplan hängen

Erkennungszeichen
Für Schlichterinnen und Schlichter im Dienst können mögliche Erkennungszeichen vereinbart werden, z. B.
- Buttons
- Mützen
- T-Shirts

Begleitung
Mindestens 2 Kolleginnen und Kollegen pro Schule sollten bereit sein, beim Streitschlichtungsansatz mitzumachen. Für diese sollte geregelt sein:

- Stundenermäßigung
- begleitende Fortbildung
- Erfahrungsaustausch unter Kolleginnen und Kollegen aus anderen Schulen
- Supervision

4.2 Ein Überblick: Ein günstiges Vorgehen

Streitschlichter-Programme sind elementare Bausteine zum Erziehungsauftrag, den die Schule neben dem Bildungsauftrag hat. Um den Erfolg, die Kontinuität und die Längerfristigkeit eines solchen Projekts zu gewährleisten, ist eine vorausschauende Planung bezüglich der Installation unerlässlich. Der Ansatz der Streitschlichtung sollte in andere pädagogisch-erzieherische Maßnahmen an der Schule eingebettet werden. Außerdem trägt eine positive unterstützende Einstellung des gesamten Kollegiums zur institutionellen Verankerung der Streitschlichtung an der Schule bei.
Im Folgenden soll deshalb zunächst ein Überblick über die Schritte gegeben werden, die bei der Installation der Streitschlichtung zu beachten sind. Im Weiteren werden einzelne Schritte näher erläutert.

Gespräch mit Schulleitung
↓
Information des Kollegiums auf einer Konferenz
(daran können sich pädagogische Konferenzen und/oder Studientage anschließen)
↓
Kollegiums-Beschluss/Beauftragung
↓
Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern zu Mediatoren
↓
Information möglicher Bündnispartner
(Schulelternbeirat, Schülermitverantwortung, Förderverein u. ä.)
↓
Einführung von Präventionsprogrammen
z. B. PROPP, IDW, PIT, Lions-Quest, Fit und stark fürs Leben,
Programme von WALKER, DUDEN, PETERMANN u. a.
↓
Ausbildung der Streitschlichterinnen und Streitschlichter
↓
Einrichtung des Streitschlichterraums
↓
Begleitende Arbeitsgemeinschaften und Öffentlichkeitsarbeit
↓
Vorstellung der Streitschlichterinnen und Streitschlichter in den Klassen und Beginn der Tätigkeit
↓
Kontinuierliche Rückkoppelung mit dem Kollegium
↓
Kontakte mit Streitschlichterinnen und Streitschlichter anderer Schulen
↓
Ausbildung neuer Streitschlichterinnen und Streitschlichter
↓
Verstärkung des Lehrer- Mediatorenteams
(Fortbildungen, Erfahrungsaustausch mit Streitschlichter-Lehrer anderer Schulen)

4.3 Institutionelle Verankerung

In Anlehnung an den vorangegangenen Überblick werden zur Umsetzung des Streitschlichterprogramms folgende Empfehlungen gegeben:

4.3.1 Streitschlichterprogramm: Information und Motivation

- Informieren und Motivieren der Funktionsträger
  - Schulleitung
  - Orientierungsstufenleiterinnen und Orientierungsstufenleiter
  - Verbindungslehrerinnen und Verbindungslehrer
  - Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer
  - Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer für Suchtvorbeugung
- Informieren und Motivieren des Kollegiums
  - das SV-Team
  - die Klassensprecherinnen und Klassensprecher
- Einführen in das Programm und Motivieren des Kollegiums
  - in pädagogischen Konferenzen
  - an Studientagen
  - durch Broschüren, Flyer, Texte, Poster
  - durch Kontakte zu Schulen, die Erfahrung mit Streitschlichtung haben
- Informieren der Schülerinnen und Schüler über die geplante Streitschlichterausbildung
- Informieren aller Schulgremien

4.3.2 Installation des Streitschlichteransatzes im Schulprogramm

Zur Sicherung der Langzeitperspektive ist die Schaffung von Rahmenbedingungen und die Unterstützung des Kollegiums unerlässlich. Dafür gilt als Voraussetzung ein Grundsatzbeschluss der Schulkonferenz oder der Lehrerkonferenz.

- Gewährleistung von personellen Ressourcen: An der Schule übernimmt ein in der Mediation fortgebildetes Lehrerteam die Ausbildung und Betreuung der Schülerinnen und Schüler; die investierte Zeit muss bei der Unterrichtsverpflichtung angerechnet werden.
- Einbettung des Ansatzes in bereits vorhandene thematisch verwandte Programme zum sozialen Lernen, z. B. PROPP, sowie
- Koppelung des Ansatzes mit anderen sozialen und unterrichtlichen Aktivitäten und Themen:
  - Soziales Lernen in der Orientierungsstufe
  - Soziales Lernen in Projekten, Projektwochen usw.
  - Unterrichtseinheiten zum Thema "Konstruktive Bearbeitung von Konflikten"
- Reflexion des Schulentwicklungsprozesses, z. B. veränderte Lehrerrolle, weitere Formen der Schülerbeteiligung, Hausordnung usw.
- themenbezogene schulexterne/schulinterne Fortbildung für Klassenleiterteams, für einzelne Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte (Soziales Lernen o. ä.)
- Ausbildung von Schülerinnen und Schülern zu Streitschlichtern (siehe Punkt 4.3.5 und 4.3.6)

4.3.3 Schulinterne Öffentlichkeitsarbeit

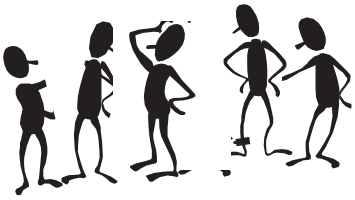
- Information der Zielgruppe von Streitschlichtung, z. B. durch Besuche der 5. Klassen
- Information der Schulgemeinschaft
  - in Schulversammlungen
  - durch Schülerzeitung, durch Pausenradio
  - durch Fotos, Kurzinfos, Aushänge
  - durch Elternbriefe, Elternabende

4.3.4 Schulexterne Öffentlichkeitsarbeit

- über Pressemitteilungen
- über Vorstellen der Streitschlichterinnen und Streitschlichter in Nachbarschulen
- Erschließen und Informieren von Sponsoren
- Information und Beteiligung der Studienseminare, Schulaufsicht

4.3.5 Phase der Entscheidung und Zusammensetzung der Schlichtergruppen

Schülerinnen und Schüler sollten nicht nur ausgewählt werden, sondern sich auch selbst für das Schlichteramt melden können!



- Es muss darauf geachtet werden, dass möglichst verschiedene Schülergruppierungen vertreten sind: Mädchen, Jungen, ausländische Schülerinnen und Schüler, usw.
- Schülerinnen und Schüler, die situativ selbst Verhaltensschwierigkeiten haben, sind nicht zwangsläufig ungeeignete Schlichter.
- Die Schülerinnen und Schüler müssen über zu erwartende wöchentliche Belastungen informiert sein.
- Die Schülerinnen und Schüler sollten sich am Ende der Ausbildung entscheiden können, ob sie als Streitschlichter tätig werden möchten.
- Die Zustimmung der Eltern ist erforderlich.

4.3.6 Ausbildung und Qualifizierung von Streitschlichtern

- Lehrerinnen und Lehrer, die Schülerinnen und Schüler ausbilden und betreuen
  - Vorbereitung, Schulung der Lehrerinnen und Lehrer, z. B. durch Schulpsychologen
  - Unterstützung der betreuenden Lehrerteams z. B. durch Supervision
  - Austausch mit Kolleginnen und Kollegen anderer Schulen, die Schüler-Streitschlichter ausbilden
- Schülerinnen und Schüler
  - Ausbildung zu Streitschlichterinnen und Streitschlichtern
  - Einbindung erfahrener Streitschlichterinnen und Streitschlichter in die Ausbildung neuer Schlichter
  - Betreuung der Schlichterinnen und Schlichter, regelmäßige Treffen
  - regelmäßiger Austausch mit Schlichterinnen und Schlichtern anderer Schulen
- Organisationsformen und Umfang der Schülerausbildung
  - Beginn der Ausbildung im Rahmen von regulären Projektwochen, Fortsetzung in Arbeitsgemeinschaften,
  - Außerschulische Ausbildungstage (z. B. Schullandheim), Fortsetzung in Arbeitsgemeinschaften oder
  - Ausbildung in zweistündigen Arbeitsgemeinschaften in der Schule über mehrere Monate
  - Zeitdauer der Ausbildung: ca. 40 Stunden
- Ausbildungsnachweis
  - schriftliche Bestätigung in Form einer Urkunde
  - zusätzlich entsprechender Vermerk im Zeugnis

4.3.7 Sicherung der Kontinuität und Weiterentwicklung des Konzeptes

- Motivieren möglicher Nachfolgerinnen und Nachfolger im Kollegium
- Nachwuchs für praktizierende Streitschlichtergruppen ausbilden
- Kontinuierliche Informationen und Reflexion über die Streitschlichtung bei Dienstbesprechungen und Gesamtkonferenzen
- Schulinterne Fortbildung

4.3.8 Entwicklung von Kooperationsformen

- Schulinterner und schulübergreifender Erfahrungsaustausch
- Kooperation mit Schulsozialarbeit, mit externen Anbietern (Kinderschutzbund, Jugendhilfe, freie und private Träger)

4.4 Beispiele aus der Praxis

Von den verschiedenen Organisationsmodellen werden zwei aufgegriffen, die sich seit 1996 in Bad Kreuznach und seit 1997 in Mainz bewährt haben:

4.4.1 Regionales Modell

Nach einem großangelegten Informationstag, der 1996 in Zusammenarbeit mit dem Pädagogischen Zentrum stattfand, werden punktuell schulartübergreifende Kurse für weiterbildende Schulen durchgeführt.

Ein Kurs beinhaltet in der Regel einen ganzen Ausbildungstag und mehrere Nachmittage. Da die Umsetzung für eine Lehrkraft allein schwer zu bewältigen ist, wird Wert darauf gelegt, dass sich für einen Ausbildungskurs mindestens zwei Lehrkräfte einer Schule anmelden und außerdem Schulleitung und Kollegium informiert sind, dass der Besuch dieses Kurses für die Schule sichtbare und spürbare Folgen haben soll.

Darüber hinaus werden alle in der Streitschlichtung aktiven Lehrkräfte zum Erfahrungsaustausch eingeladen. Auch für die aktiven Schüler-Streitschlichterinnen und –Streitschlichter wird mit organisatorischer Beteiligung der Lehrkräfte ein schulartübergreifender Streitschlichtertag eingerichtet, an dem bei Bedarf neben Erfahrungsaustausch vertiefende bzw. weiterführende Kommunikationsübungen angeboten werden.

4.4.2 Schulinternes Modell

Um in einem Lehrer-Kollegium gleichzeitig mehrere Lehrkräfte für das Konzept der Streitschlichtung zu aktivieren, können auch schulinterne Arbeitsgemeinschaften sinnvoll sein. Nach einer Informationsveranstaltung im Rahmen von Gesamt- bzw. pädagogischen Konferenzen werden Grundlagen der Streitschlichtung vermittelt und erprobt.
Eine Beteiligung von mindestens zehn Lehrkräften pro Schule wird empfohlen; ferner sollte ein Mitglied der Schulleitung regelmäßig an den Arbeitsgemeinschaften teilnehmen, um dadurch Wertschätzung für

die Maßnahme auszudrücken und die organisatorische Unterstützung zuzusichern. Coaching und Begleitung der Kolleginnen und Kollegen, die Schülerinnen und Schüler anschließend zu Streitschlichtern ausbilden, finden ebenfalls statt.

Zur inhaltlichen Gestaltung der schulinternen Lehrerfortbildungen liegen Erfahrungen mit drei Modalitäten vor:

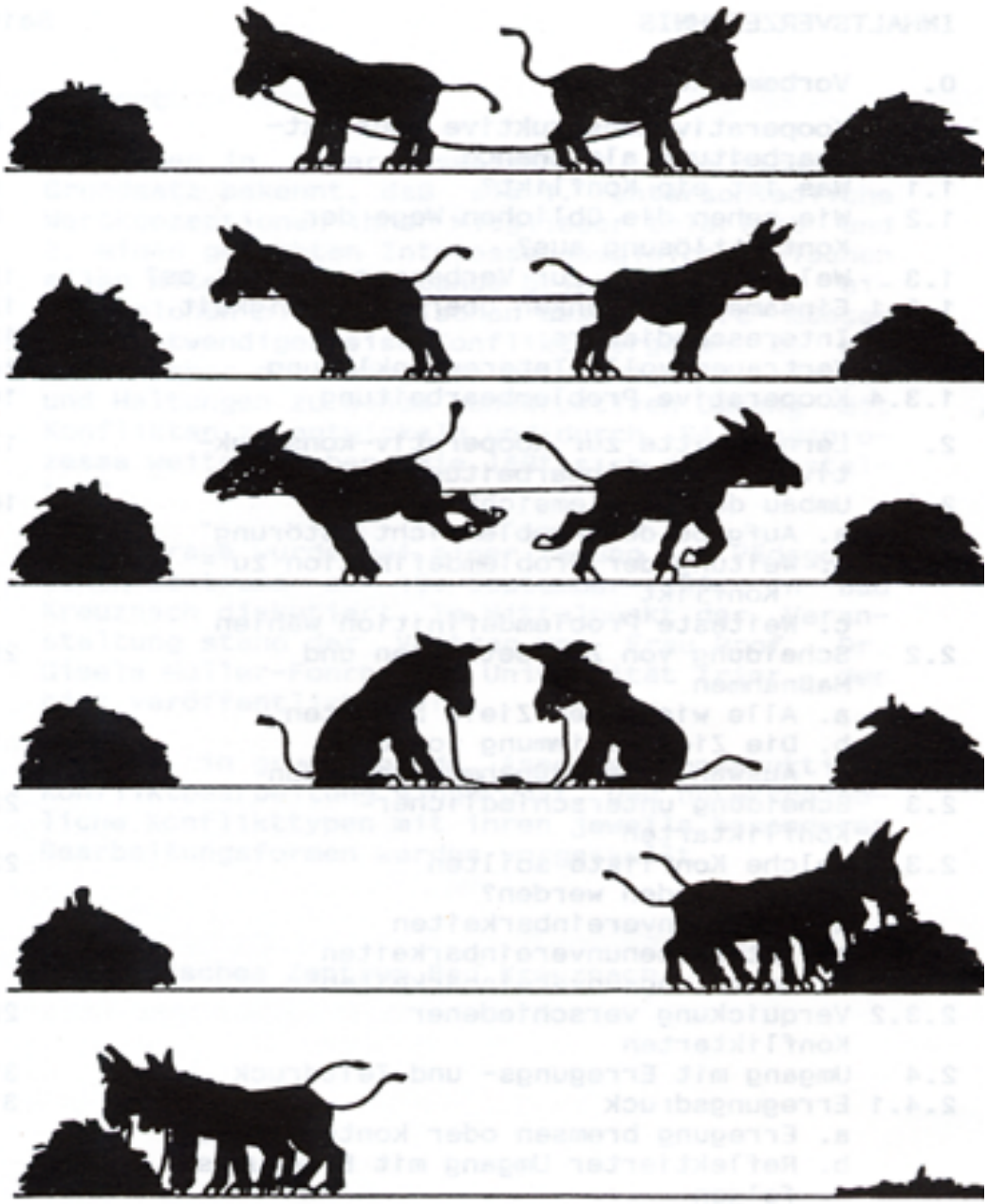
a) Lehrerinnen und Lehrer lernen Streitschlichtung
Da in zwei Grund- und Hauptschulen bereits ein Teil des Kollegiums Grundlagen der konstruktiven Konfliktbewältigung in ihren Klassen eingeführt und bearbeitet hatte, entschieden sich die Lehrkräfte dieser beiden Schulen für den direkten Einstieg in die Streitschlichtung. Entlang der fünf Phasen nach Braun (1997) (s. Abb. 3.1) wurden die Lehrkräfte in den Prozess der Mediation eingeführt. Am Ende der Fortbildung haben jeweils ein bis drei Lehrkräfte ihre Bereitschaft erklärt, die Schüler-Streitschlichterausbildung zu übernehmen.
Der Vorteil dieser Variation liegt darin, dass vorhandene Ressourcen (z. B. klasseninternes soziales Kompetenztraining im fünften Schuljahr) in einer Schule genutzt und erweitert werden.

b) Lehrerinnen und Lehrer lernen Grundlagenfertigkeiten der Konfliktbewältigung
Fast das gesamte Kollegium einer verbundenen Grund- und Hauptschule wollte gemeinsam etwas für das soziale Klima der Schule unternehmen. Es entschied sich für das Programm von Jefferys und Noack (1995), bei dem zuerst Grundlagen einer konstruktiven Konfliktbewältigung mit der gesamten Klasse trainiert werden.
In Klassenstufentandems bereiteten die Lehrkräfte die jeweiligen Unterrichtsstunden vor. Am Anfang traf sich das Kollegium vierzehntägig, später einmal monatlich, um sowohl verschiedene Übungen aus dem Programm und Ergänzungen selbst zu erproben als auch Rückmeldungen hinsichtlich der Erfahrung mit den Übungen in ihren Klassen auszutauschen. Schwierigkeiten mit den Übungen oder mit der Klasse konnten so frühzeitig aufgefangen beziehungsweise verhindert werden.
Zusammenfassend hat die geschilderte Modalität den Vorteil, dass sie umfassend ist und verschiedene Ebenen der Schule in den Prozess einbezieht. Fast die gesamte Schülerschaft erhält pädagogische Anleitung in konstruktivem Konfliktmanagement und ist somit auf einem vergleichbarem Wissensstand – eine ideale Basis für spätere Streitschlichtung. Die Lehrkräfte erhielten kollegiale Unterstützung sowie Fortbildung und Supervision bei der Umsetzung im Unterricht.

c) Lehrerinnen und Lehrer lernen Grundlagenfertigkeiten und Streitschlichtung
In einer verbundenen Grund- und Hauptschule hat das Kollegium sich einstimmig für die Einführung eines Schüler-Streitschlichterprogrammes ausgesprochen Zunächst wurde in vier Treffen eine Einführung in die kooperative Konfliktlösung für Grund- und Hauptschullehrkräfte durchgeführt, an der über 20 Lehrpersonen einschließlich Schulleitung teilnahmen. In weiteren fünf Sitzungen beteiligten sich ausschließlich Hauptschullehrkräfte und Schulleitung an der Einführung der Streitschlichtung. Für das Grundschulkollegium wurde erst im zweiten Jahr ein erweitertes Konzept angeboten. Drei Lehrkräfte der Hauptschule erklärten ihre Bereitschaft, die Ausbildung der Schüler-Streitschlichter im kommenden Schuljahr zu übernehmen.

An dieser Schule bestand ein umfangreiches Interesse und eine große Bereitschaft, die Streitkultur sowohl in der Primarstufe als auch in der weiterführenden Stufe gemeinsam anzugehen.
Der Vorteil dieser Variante liegt in der Verknüpfung des präventiven Ansatzes auf breiter Ebene mit der Einführung von Streitschlichtung, beides wichtige Bausteine für eine dauerhafte Veränderung der Konfliktkultur an der Schule.

Wie bei allen Schulen, die sich ernsthaft mit der Thematik auseinandergesetzt haben, war innerhalb kurzer Zeit eine dauerhafte Reduzierung körperlicher Gewaltauseinandersetzungen zu verzeichnen.



aus: STUNDENBILDER f.d. Verkehrsunterr. in der Sek. I, Band III, Aggressionen im Straßenverkehr, II/13 Med 6, Hrsg: Dt. Verkehrswacht e.V., Bonn 1984

5 AUSWIRKUNG VON SCHLICHTUNG

Wenn Schulen sich auf den Weg machen, das Streitschlichterkonzept in ihrer Schule langfristig zu etablieren, kann dies geschehen mit der Erwartung, Lösungen und Hilfen zu erhalten für Fragen wie z. B.:

- Wie können wir Schülerinnen und Schüler in ihren sozialen Kompetenzen stärken?
- Wie können wir eine Mitverantwortung für die Lösung von Konflikten bewirken?
- Wie können wir das soziale Klima an unserer Schule verbessern?
- Was können wir Schülerinnen und Schülern für ihr privates und berufliches Leben mitgeben?

Durch die Einführung von Streitschlichtung kann nicht erwartet werden, dass Konflikte abnehmen oder gar verschwinden. Auf dem Hintergrund des Gedankengutes zur gewaltfreien Konfliktlösung ist jedoch ein qualitativ anderer Umgang miteinander zu erwarten. Idealerweise haben nicht nur die Streitschlichterinnen und Streitschlichter selbst und die betroffenen Konfliktpartner einen Gewinn, sondern die Schule in ihrer Gesamtheit.

Die Folgen nach der Einführung des Streitschlichtermodells müssen nicht nur positiv sein. Es ist vorübergehend auch mit Belastungen zu rechnen, was z. B. die Findung und die Ausübung der Rolle bei den Schülerinnen und Schülern betrifft. Auch muss die Lehrerrolle sehr kritisch hinterfragt werden bezüglich der Bereitschaft, einen Teil der Verantwortung an die Schülerinnen und Schüler abzugeben. (s. 5.5).

5.1 Gewinn für die Streitschlichterinnen und Streitschlichter

- Reifung der Schülerpersönlichkeit und Stärkung des Selbstwertgefühls
- Dadurch, dass Schülerinnen und Schüler selbständig handeln und Verantwortung übernehmen, machen sie selbst Entwicklungsfortschritte. Sie werden von ihren Lehrern als reifer, selbstbewusster, verantwortungsvoller und selbständiger beschrieben (Verantwortung kann nur lernen, wer welche hat!).
- Verbesserung der Fähigkeit, eigene Konflikte zu lösen
- Kinder und Jugendliche erhalten durch das intensive Training und die Anwendung von Streitschlichtung auch das Rüstzeug, um mit eigenen Konflikten besser umgehen zu können. Sie erwerben soziale Kompetenzen, die über die Schulzeit hinaus wertvoll für ihr Leben sind.
- Sensibilisierung für soziale Prozesse und Übertragung der gewonnenen Kompetenzen auf außerschulische Bereiche
- Streitschlichterinnen und Streitschlichter werden im Training konfrontiert mit Übungen, die sie selbst in wichtigen sozialen Kompetenzen stärken (z. B. Umgang mit Gefühlen, Zuhören, Perspektivenwechsel). In der Praxis der Streitschlichtung werden von ihnen soziale Kompetenzen gefordert und dabei ständig weiterentwickelt. „Häufige Anwendung von kooperativer Konfliktlösung und Streitschlichtung kann vermutlich die sozialkognitive und emotionale Entwicklung von Kindern und Jugendlichen fördern“. (Jefferys-Duden)
- Erfahrung von Wertschätzung und Anerkennung von außerschulischen Personen
- Streitschlichter erleben Wertschätzung von verschiedenen Personen und aus verschiedenen Richtungen (durch die Eltern, durch den Berufsberater, im Praktikum). Die Fähigkeiten, die Streitschlichterinnen und Streitschlichter erwerben, erfahren besonders in der nachschulischen Berufswelt Beachtung.

5.2 Wirkung auf Mitschülerinnen und Mitschüler, die Streitschlichtung als Konfliktpartei erleben

- Die Gegenwart einer dritten Person kann dazu beitragen, dass sich die Konfliktparteien sozial angemessener verhalten, das heißt, zu Lösungen vordringen, ohne neue Konflikte zu kreieren.
- Die Kontrahenten lernen beim Prozess, Vertrauen in die eigenen Problemlösefähigkeiten zu fassen; das persönliche Wachstumspotenzial kann so gefördert werden.
- Die neu gewonnenen Konfliktlösefähigkeiten werden in und außerhalb der Schule auf andere Situationen übertragen.
- Durch häufigere konstruktive Konfliktlösungen kann sich die Klassenatmosphäre entspannen, was eine gute Grundlage für das soziale Miteinander und für ein erfolgreiches Lernen bedeutet.

5.3 Auswirkungen auf den Konflikt

- In der intensiven Auseinandersetzung mit Konfliktsituationen stehen die Interessen, Gefühle und Motive der Beteiligten im Vordergrund. Ebenso kann von den Konfliktparteien der Eigenanteil am Konflikt wahrgenommen werden. So sind zufriedenstellendere Ergebnisse in der Erarbeitung von Lösungen zu erwarten und es kann eine Verbesserung der Beziehung zwischen den Kontrahenten erzielt werden.
- Die Wahrscheinlichkeit neu aufflammender Konflikte wird reduziert, da Rache und/oder Schuldgefühle nicht mehr entstehen. Ein Teufelskreis der Gewalt wird verhindert.
- Es ergibt sich evtl. auch eine „Kostenreduktion", was persönliche Energien oder finanzielle Kosten etc. betrifft.

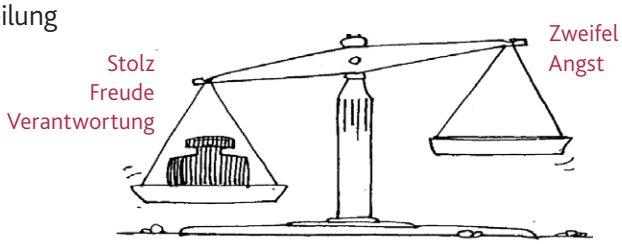
5.4 Mögliche Auswirkungen auf Lehrkräfte und Schule

Ohne Mediation als „Allheilmittel" im schulischen Spannungsfeld über zu bewerten, sind positive Effekte durch deren Einsatz im schulischen Alltag zu erwarten:

- Lehrkräfte und Schulleitung werden von Alltagskonflikten entlastet.
- Störungen des Unterrichts werden reduziert.
- Eltern können erleichtert sein, dass es für ihre Kinder in der Schule eine faire Möglichkeit der Auseinandersetzung miteinander gibt.
- Häufige konstruktive Konfliktlösungen wirken präventiv: Eine entspannte Atmosphäre lässt Konflikte nicht so leicht eskalieren.
- Das gesamte Kollegium kann diesen veränderten Umgang mit Konflikten lernen, kann kompetent im Umgang mit partnerschaftlicher Konfliktlösung werden.
- Die Installation von Streitschlichtung kann zu einer positiven Profilierung der Schule beitragen.
- Gleichzeitig kann dies das Wir-Gefühl der Schulgemeinschaft stärken und eine Identifikation mit der Schule entwickeln helfen.
- Die Stärkung des Vertrauens in die Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler kann sich auch in anderen Bereichen des schulischen Lebens und Lernens positiv, erleichternd auswirken.

5.5 Vorübergehende Belastungen

- In der Balance zwischen Eigenverantwortung und Überforderung überwiegen nach der Ausbildung bei den Streitschlichterinnen und Streitschlichtern zuerst Angst, Unsicherheit und Selbstzweifel. Diese unangenehmen Gefühle verändern sich jedoch zum Positiven mit erlebter Wertschätzung durch Lehrerinnen und Lehrer und Mitschülerinnen und Mitschüler.
- Streitschlichterinnen und Streitschlichter erleben in der Anfangszeit durch jüngere Schülerinnen und Schüler Anerkennung, durch ältere Schülerinnen und Schüler erfolgt im Zuge von Nicht-Wissen auch manchmal Ablehnung, Lächerlichmachen.
- Streitschlichterinnen und Streitschlichter müssen erst lernen, sich nicht zu überfordern (z. B. Abgabe der Schlichtung, wenn mehrere Personen beteiligt sind, wenn es sich um Konflikte zwischen Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern handelt, oder wenn die notwendige Neutralität nicht gewahrt werden kann).
- Die notwendige Reflexion der Lehrerrolle kann von unangenehmen Nebenwirkungen begleitet sein. Die Einstellungsänderung führt weg von der Beurteilung aus der Erwachsenen-Perspektive und der Kontrolle hin zu einer Haltung, die Freiräume zulässt, die die Eigenaktivität der Kinder und Jugendlichen unterstützt und ihnen Verantwortung überträgt.



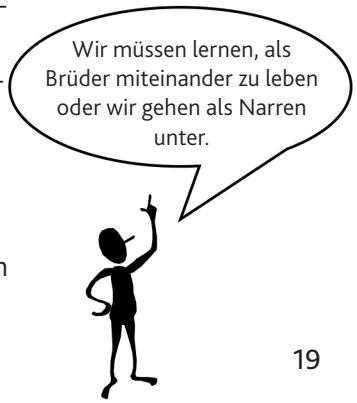
- Vorübergehende Belastungen können entstehen im Zusammenhang mit der Organisation von Zeiten, Räumen und besonderen Aktivitäten wie Bekanntmachen, Elterninfos, Öffentlichkeitsinfos etc. Dazu gehört auch das ständige Bemühen, die Informationen zu aktualisieren und die Streitschlichtung in der Schule lebendig zu halten.

5.6 Untersuchungsergebnisse

Da Streitschlichtung in deutschen Schulen auf noch sehr jungen Beinen steht, gibt es noch keine Ergebnisse von langfristig angelegten Evaluationsprojekten. Eine anonyme Befragung aus der Realschule Sundern, die sich auf 3 Jahre Schlichtungsarbeit bezieht (Quelle: Braun G. u. a 2000), erbrachte folgende Ergebnisse:

- Die Anzahl der Schlichtungen stieg kontinuierlich von Jahr zu Jahr an.
- In jedem Schuljahr hat es sich gezeigt, dass im 2. Halbjahr die Anzahl der Schlichtungen im Vergleich zum 1. Halbjahr nachlässt.
- Streitschlichtung wird in erster Linie von jüngeren Schülerinnen und Schülern angenommen. Die Zahlen verdeutlichen aber, dass mittlerweile auch zahlreiche ältere Jugendliche das an der Schule bestehende Angebot annehmen.
- Die Anzahl der Konflikte nach dem Geschlecht der Beteiligten setzt sich wie folgt zusammen:
- Jungen und Mädchen: 26,7 %
  Mädchen unter sich: 9,3 %
  Jungen unter sich: 64,0 %

Eine Diplom-Arbeit an der Universität Hamburg (Leiß, Kaeding 1997) zum Thema Evaluation ergab zusammengefasst folgendes:
Die Zahl der Konfliktfälle zwischen Schülerinnen und Schüler, die an die Schulleitung verwiesen wurden, sank nach Einführung der Konfliktvermittlung durch Schülerinnen und Schüler um etwa 50 %. Die in den Vermittlungsgesprächen erzielten und schriftlich dokumentierten Abkommen wurden zu über 90 % eingehalten. Nur sehr wenige Vermittlungsgespräche führten zu keinem Abkommen. Die Tätigkeit als Vermittler wurde von den betroffenen Schülerinnen und Schüler sehr positiv bewertet. Ein Projekt erwähnt den Einsatz von zwei „Problemschülern“ als Vermittler. In diesen beiden Fällen hat sich die Tätigkeit sehr positiv auf das Sozialverhalten der beiden Schüler ausgewirkt.



6 ERFAHRUNGEN AUS DER PRAXIS

6.1 Erfahrungen der Leopold-von-Daun-Realschule plus in Daun

Eine Sammlung von Statements

- Aus Sicht der Streitschlichterinnen und Streitschlichter
  - „Wenn ich das schaffe, kann ich stolz auf mich sein.
  - „Oh Gott, ist das schwierig, ein fairer Zuhörer zu sein."
  - „Das aktive Zuhören bringe ich meiner Mutter bei."
  - „Die Ich-Botschaft funktioniert echt."
  - „Die Ausbildung war sehr interessant, aber viel zu kurz."
  - „Der zukünftige Arbeitgeber war sehr interessiert."
  - „Bei Ärger mit Freunden sehe ich manches anders."

- Aus Sicht der betreuenden Lehrerinnen und Lehrer
  - „ein ganz anderes, sehr persönliches und intensives Arbeiten mit den Schülerinnen und Schülern"
  - „Zeitaufwand und Anforderungen für die betreuenden Lehrerinnen und Lehrer sind sehr hoch, aber zu verkraften, da sie zu einer ‚großen Sache' zählen"
  - „Veränderte Sichtweise, wie man als Klassenleiter mit Konflikten zwischen Lehrer-Lehrer, Schüler-Schüler, Schüler-Lehrer umgehen kann"
  - „Auch sogenannte „schwierige" Schülerinnen und Schüler wachsen in die Aufgabe hinein und können sich zu guten Streitschlichterinnen und Streitschlichtern entwickeln"
  - „Der Ruf der Streitschlichterinnen und Streitschlichter in der Schülerschaft wächst ständig"
  - „Die Existenz der STS wirkt präventiv – allein das Angebot von Hilfe führt oft zur Beilegung eines Konfliktes ohne Dazutun von Dritten"
  - „Das Projekt und die damit verbundene Ausbildung fördert die Entwicklung der Lehrerpersönlichkeit und wirkt sich positiv auf den Unterricht aus."

- Aus Sicht des betreuenden Mitgliedes der Schulleitung
  - „Widerstände ernst nehmen und entlang der Widerstände ein schuleigenes Konzept entwickeln"
  - „Die (Inhalte der) Arbeitsgemeinschaft für die Klassenlehrerinnen und Klassenlehrer der Orientierungsstufe wurden von den Kolleginnen und Kollegen als Bereicherung erlebt"
  - „Die Teilnahme von Kolleginnen und Kollegen an STS-Veranstaltungen verlangte von ihnen eine Rollenklärung (braucht Zeit)"
  - „Hoher Zeitaufwand für Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen und Schülerinnen und Schülern, der vorher nicht planbar ist"
  - „Ablauf der Klassenkonferenzen hat sich verändert (vielleicht aufgrund von STS): Größere Anzahl von Lösungsmöglichkeiten werden geduldiger gesammelt und jetzt immer unter Einbeziehung der Betroffenen umgesetzt"
  - „Rückmeldung der Schüler-STS, z. B. in einer Konferenz, beeindruckt die Kolleginnen und Kollegen ebenso wie die Persönlichkeitsentwicklung der tätigen Schlichterinnen und Schlichter"
  - „Eine öffentliche Anerkennung innerhalb der Schulgemeinschaft motiviert die tätigen Schülerinnen und Schüler und Lehrerinnen und Lehrer"

Kontaktaufnahme über das Schulsekretariat/Tel: 06592-98318-0

6.2 Ein sehr persönlicher Erfahrungsbericht einer Schulpsychologin

Die Arbeit mit dem Konzept der Streitschlichtung in Schulen durch Schülerinnen und Schüler gehört zu den für mich beeindruckendsten Erfahrungen in meiner 26jährigen beruflichen Laufbahn als Schulpsychologin.
Und zwar deswegen, weil viel mehr passiert als die Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt. Wenn man sich auf Peer-Mediation einlässt, sollte man wissen, dass sich auf Dauer die ganze Schullandschaft verändern kann und somit auch Schulentwicklung geschieht.

Der Schlüssel zu diesen Veränderungen liegt in der Eigenverantwortlichkeit der Schülerinnen und Schüler. Lehrerinnen und Lehrer bauen auf die soziale Kompetenz von Schülerinnen und Schülern (auch u. U. von störenden, unangepassten Schülerinnen und Schülern) und geben ihnen Verantwortung und damit auch Vertrauen.
So berichtet u. a. eine Hauptschullehrerin, dass sie sich nie traute, in schwierigen Klassen Gruppenarbeit und andere weniger lehrerzentrierte Unterrichtsformen anzuwenden, da sie Angst hatte, dass ihr die Steuerung entgleitet. Durch die Streitschlichterausbildung hat sie gemerkt, dass Schülerinnen und Schüler Verantwortung übernehmen, wenn man sie lässt, nach dem Motto: „Verantwortung kann man nur lernen, wenn man welche hat!“ Danach hat sie in ihrem Unterricht mit Erfolg immer weniger frontal unterrichtet.

Ein weiterer positiver Effekt ist von einer Hauptschule in einem sozialen Brennpunkt zu berichten. Diese Schule war die erste, die in unserem Bereich mit der Streitschlichterausbildung begann. Eine Schülerin äußerte, sie sei traurig, dass ihre Schule einen so schlechten Ruf habe. Daraufhin malten wir ein großes Plakat: „Unsere Schule ist in Rheinland Pfalz Spitze in der Streitschlichtung“. Durch geschickte Informationspolitik einer Lehrerin war nun schon mehrmals das Fernsehen da, es gab diverse Zeitungsberichte und die Schule hat auch einen Preis des Ministerpräsidenten für die Streitschlichterarbeit bekommen.
Und es ist hinreißend zu beobachten, wie an diese Schule Referendare des Studienseminars für Gymnasien kommen, um von den Hauptschülern im Rollenspiel zu lernen, wie Mediation funktioniert (die Referendare spielen dann sich streitende Schülerinnen und Schüler).
Diese Veranstaltung ist mittlerweile fest im Veranstaltungskalender des Studienseminars und die Fachleiter sind so neugierig geworden, dass sie sich jetzt auch einen Studientag zum Thema „Streitschlichtung“ gewünscht haben. So zieht mein Lieblingsprojekt immer weitere Kreise.

Aber auch Ärgerliches gibt es zu berichten. So haben an einer großen Hauptschule die Streitschlichter mit ihrem Lehrerteam durch Sponsoring den Streitschlichterraum sehr schön hergerichtet. Das führt immer wieder zu neidvollen und hämischen Bemerkungen im Kollegium: „Schauen Sie mal, wie unser Lehrerzimmer aussieht und wie luxuriös es die Streitschlichter haben.“ Die Erinnerung an die Eigeninitiative und die Möglichkeit, selbst Verantwortung für die Ausgestaltung des Lehrerzimmers zu übernehmen, hat in diesem Kollegium leider noch nichts gebracht.

7 LITERATUR

7.1 Trainingsprogramme und Unterrichtsmaterialien

Aßhauer, Martin Burow, Fritz Hanewinkel, Reiner	**Fit und stark fürs Leben-** Unterrichtsideen, Band 1 + 2, Leipzig, Klett Grundschulverlag, 1998
Braun, Günther Hünicke, Wolfgang Regniet, Martina Sprink, Elisabeth	**Streitschichtung durch Schülerinnen und Schüler** PZ Information 20/2000, Bad Kreuznach, 1997 Überarbeitete Ausgabe 2002
Bründel, Heidrun Armhoff, B. Deister,C.	**Schlichter-Schulung in der Schule** Eine Praxisanleitung für den Unterricht, Dortmund, Borgmann Publishing 1999
Drew, Naomi	**Kinder lernen zusammen streiten und gemeinsam arbeiten** Ein Mediations- und Gewaltpräventionsprogramm Mühlheim, Verlag an der Ruhr 2000
Faller Kurt Kernkte Wilfried Wackmann, Maria	**Konflikte selber lösen; Trainingshandbuch für Mediation und Konfliktmanagement in Schule und Jugendarbeit** Mühlheim, Verlag an der Ruhr 2009
Glasl, Friedrich	**Konfliktmanagement** Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater Bern, Hauptverlag 2013
Hagedorn, Ortrud	**Konfliktlotsen: Fächerverbindendes Unterrichtsmaterial** Stuttgart, Klett 2000
Hauk, Diemut	**Streitschlichtung in Schule und Jugendarbeit** Mainz, Matthias Grünewald 2000
Pikowsky, Birgit v. Gleichenstein, Carl Anton	**Schüler und Schülerinnen stärken, Konflikte klären** Programm zur Primärprävention PROPP Institut für schulische Fortbildung und schulpsychologische Beratung des Landes Rheinland-Pfalz, 2001
v. Gleichenstein, Carl Anton Hasenclever, Frank Marxen, Reinhard May, Sabine	**PIT schulische Prävention im Team** Version Rheinland-Pfalz, PZ, IFB, Landeskriminalamt, MBWW, 2000

Jefferys Karin Noak Ute	**Streiten, Vermitteln, Lösen:** Das Schüler-Streit-Schlichter-Programm für die Klassen 5-10 Lichtenau, AOL-Verlag 2001
Jefferys-Duden, Karin	**Das Streitschlichter-Programm** Mediatorenausbildung für Schülerinnen und Schüler der Klas-sen 3-6. Weinheim, Beltz-Verlag 2008
Jefferys-Duden, Karin Duden, Thomas	**Konflikte spielend lösen** Lernspiele für die Streitschlichtung Weinheim, Beltz-Verlag 2001
Jefferys-Duden, Karin	**Konfliktlösung und Streitschlichtung** Das Sekundarstufen-Programm Weinheim, Beltz-Verlag 2002
Jefferys-Duden, Karin	**Streitschlichten lernen** Zeitschrift Pädagogik 7-8/99 Weinheim, Beltz-Verlag 1999
Leiß, Margit Kaeding, Peer	**Peer-Mediation an Schulen – Ein Trainingsprogramm** Materialien aus der Arbeitsgruppe Beratung u. Training, Band 1, 1997. FB16 Universität, Von-Melle-Park 5, 20146 Hamburg
Lindner, Maria Walter, Manfred Wüllner, Brigitte	**Schulschlichtung – Schlichterschulung** Bielefeld, Spielversand in Schülerhand Uchteweg 26 , 33689 Bielefeld, 1997
Prutzmann, Priscill Stern, Lee	**Das freundliche Klassenzimmer** Gewaltlose Konfliktlösung im Schulalltag Kassel, Verlag Weber, Zucht & Co 1996
Schwarzhaus, Frauke Hanck, Tim Redlich, Alexander	**Streit-Training** Faires Streiten lernen in der Grundschule Weinheim, Beltz-Verlag 2001
Walker, Jamie	**Gewaltfreier Umgang mit Konflikten in der Grundschule** Frankfurt, Cornelsen 1995
Walker, Jamie	**Mediation in der Schule – Konflikte lösen in der Sekundarstufe I** Cornelsen Skriptor 2001

7.2 Vertiefende Literatur

Besemer, Christoph	**Mediation, Vermittlung in Konflikten** Bezug: Stiftung Gewaltfreies Leben, 2001
Faller, Kurt	**Mediation in der pädagogischen Arbeit** Ein Handbuch für Kindergarten, Schule und Jugendamt Mühlheim a. d. Ruhr, Verlag a. d. Ruhr 1998
Fischer, Roger Ury, William Patton, Bruce Ulrich Egger	**Das Harvard-Konzept: Die unschlagbare Methode für beste Verhandlungsergebnisse** Frankfurt a. M., New York, Campus Verlag 2015
Gordon, Thomas	**Lehrer-Schüler-Konferenz** Wie man Konflikte in der Schule löst Heyne 2012
Glasl, Friedrich	**Konfliktmanagment** Ein Handbuch für Führungskräfte und Berater Bern, Hauptverlag 2013
Goleman, Daniel	**Emotionale Intelligenz** München, dtv 1997
Kindler, Wolfgang	**Gegen Mobbing und Gewalt!** Ein Arbeitsbuch für Lehrer, Schüler und Peergruppen Rheinland-Pfalz, Ausgabe: Speyer, PL 2002
Petermann, Franz Jungert, Gert Tänzer, Uwe Verbeek, Dorothe	**Sozialtraining in der Schule** Weinheim, Beltz-Verlag 2012
Redlich, Alexander	**Konflikt Moderation in Gruppen:** Eine Handlungsstrategie mit zahlreichen Fallbeispielen und DVD Hamburg, Windmühle Verlag 2005

NOTIZEN

IMPRESSUM

Herausgeber:
Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz
Butenschönstr. 2
67346 Speyer

pl@pl.rlp.de
www.pl.rlp.de

Ansprechpartnerin:
Schulpsychologisches Beratungungszentrum Bad Kreuznach
Dr. Katja Waligora
Landesweite Koordination
„Gewaltprävention und Kommunikation/Beratung“
Telefon: 0671 9701 - 1674
E-Mail: katja.waligora@pl.rlp.de

Autoren:
Oliver Appel, Leiter der Abteilung Schulpsychologische Beratung des Pädagogischen Landesinstituts, Speyer
Mila Busemeyer, Schulpsychologisches Beratungszentrum Bitburg (i. R.)
Ursula Forster, Pädagogisches Landesinstitut Saarburg (i. R.)
Carol Matuschek, Schulpsychologisches Beratungszentrum Mainz (i. R.)
Eva Münz-van Quekelberghe, Schulpsychologisches Beratungszentrum Ludwigshafen
Mechtild Nordmann, Schulpsychologisches Beratungszentrum Bad Kreuznach (i. R.)
Claudia Theis, Schulpsychologisches Beratungszentrum Gerolstein (i. R.)
Christa Unterburger-Dietz, Schulpsychologisches Beratungszentrum Trier (i. R.)

Layout:
Silvia Grummich, Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz

RheinlandPfalz

PÄDAGOGISCHES
LANDESINSTITUT

Butenschönstr. 2
67346 Speyer

pl@pl.rlp.de
www.pl.rlp.de