

Auszug aus der Diplomarbeit

Akzeptanz für das

Mediationsverfahren bei

Pädagoginnen und Pädagogen

Diplomarbeit

Mag.^a Andrea Buczko

1 NUTZEN DER MEDIATION FÜR DIE PÄDAGOGINNEN UND PÄDAGOGEN

Ein positiver Zugang zum Konflikt und seiner Bearbeitung wird in dieser Arbeit als die Bereitschaft zur konstruktiven Konfrontation und der Auseinandersetzung verstanden, mit der Überzeugung vom Nutzen und der Chance zur gemeinsamen positiven Veränderung einer unangenehmen Situation. Diese Haltung erleichtert das Verständnis für die Methoden konstruktiver Konfliktbearbeitung und kann in Folge, zur Akzeptanz eines Mediationsverfahrens bei Pädagoginnen bzw. Pädagogen führen. Durch direkte Beteiligung an einem Mediationsverfahren werden neue Methoden und Techniken zur Erweiterung der eigenen Handlungsmöglichkeiten in Konfliktsituationen, nicht nur von Schülerinnen bzw. Schülern, sondern auch von Pädagoginnen bzw. Pädagogen gelernt.

Der Nutzen der Mediation für Lehrkräfte ist Thema dieses Kapitels, sowie die nähere Erläuterung der Auswirkungen auf das Bezugssystem der Pädagoginnen bzw. Pädagogen.

1.1 Persönlicher Nutzen der Mediation für die Pädagogin bzw. den Pädagogen

Pädagoginnen bzw. Pädagogen ziehen aus den Erfahrungen mit der Methode Mediation unter bestimmten Voraussetzungen persönlichen Nutzen, nicht nur für die Tätigkeit als Lehrkraft, sondern auch im Privatbereich. Für die Lehrkräfte kann es beruhigend sein, zu wissen, dass den Schülerinnen bzw. Schülern durch die Teilnahme an einem Mediationsverfahren die bestmögliche Unterstützung offeriert wird, ihre Konflikte zu bearbeiten. Worin der Nutzen der Mediation für Pädagoginnen bzw. Pädagogen liegt, wird anschließend näher aufgelistet.

1.1.1 Empowerment und Recognition

Der Transformative Ansatz der Mediation¹ geht von der These aus: „... dass nicht die Lösung oder eine Vereinbarung das Hauptziel von Mediation sein sollte, sondern die

¹ Anmerkungen: Dem Lösungsansatz wird in der Fachliteratur der Transformative Ansatz der Mediation dagegengesetzt. *'Responding to conflict through*

'Transformation', die Verhaltensänderung der Konfliktparteien, das Entscheidende ist."². Dies bedeutet, dass Menschen in der Konfliktbearbeitung moralisch wachsen, und dadurch keine neuen destruktiven Konfliktsituationen entstehen. Dies wird möglich durch Stärkung 1. des Selbstwertgefühls bzw. des Selbstwerts und 2. des Verständnisses bzw. der Anteilnahme für andere und 3. der Selbstreflexion betreffend eigene Anteile im Konflikt. Bush und Folger bezeichnen diese Auswirkungen der Mediation als Empowerment und Recognition.³ Dieser Transformative Ansatz in der Mediation kommt den Zielen einer humanistischen Pädagogik entgegen, und kann durch seine Anregungen die erzieherische Tätigkeit der Pädagoginnen bzw. Pädagogen unterstützen.

1.1.2 Sensibilisierung

Durch die Beteiligung einer Pädagogin bzw. eines Pädagogen an einem Mediationsverfahren zur konstruktiven Konfliktbearbeitung entsteht eine neue Beziehungsqualität zu Schülerinnen bzw. Schülern. Dieses Miteinander ist vor allem für jüngere Kinder wichtig. „Die LehrerIn bildet für sie oft noch den wichtigsten Bezugs- und Orientierungspunkt in der Klasse.“⁴. Damit wird angesprochen wie wichtig es ist, dass die Pädagogin bzw. der Pädagoge Kindern das Gefühl von Sicherheit vermittelt. Eine ganzheitliche Präsenz bzw. eine höhere Achtsamkeit und innere Anteilnahme ermöglichen einen direkten Kontakt zu den Schülerinnen bzw. Schülern. Stimmungs- und Problemlagen in der Klasse sowie Bedürfnisse werden frühzeitig erkannt, und Lehrpersonen gehen darauf sensibel ein.⁵ Dadurch können Spannungsfelder wie Ausgrenzung, Diebstahl, Sitzordnung, Angst vor z. B. Misserfolg und Versagen erkannt werden; jene Themen, die für Kinder aktuell und belastend sind, aufgegriffen und rechtzeitig bearbeitet werden.

empowerment and recognition.' Darunter werden u. a. Veränderungen der Moralvorstellungen durch Konfliktbearbeitung verstanden. (Faller, K.: Mediation in der pädagogischen Arbeit. Ein Handbuch für Kindergarten, Schule und Jugendarbeit; Mühlheim an der Ruhr: 1998, S. 40)

² Faller, K.: Mediation in der pädagogischen Arbeit. Ein Handbuch für Kindergarten, Schule und Jugendarbeit; Mühlheim an der Ruhr: 1998, S. 40

³ Vgl. Faller, K.: Mediation in der pädagogischen Arbeit. Ein Handbuch für Kindergarten, Schule und Jugendarbeit; Mühlheim an der Ruhr: 1998, S. 39 ff.

⁴ Fehler, B.: Konfliktbearbeitung und Moderation als Teil der SV-Arbeit, in Faller, K.: Mediation in der pädagogischen Arbeit. Ein Handbuch für Kindergarten, Schule und Jugendarbeit; Mühlheim an der Ruhr: 1998, S. 99

⁵ Vgl. Kaletsch, C.: Das Grundschulprogramm, Schlüsselqualifikationen für ein soziales Miteinander, in Faller, K.: Mediation in der pädagogischen Arbeit. Ein Handbuch für Kindergarten, Schule und Jugendarbeit; Mühlheim an der Ruhr: 1998, S. 116

1.1.3 Entlastung

Die Lehrkraft holt sich Expertinnen bzw. Experten an die Schule, und bekräftigt damit ihre Haltung, dass sie Unterstützung braucht und nicht alles alleine bewältigen bzw. sich nicht als Einzelkämpferin, um alles alleine kümmern möchte. Durch ihre Einbindung in den Mediationsprozess entstehen u. a. neue Perspektiven, und diese führen in Folge zu einer besseren Abgrenzung zwischen Schulalltag und Privatsphäre. Entlastung ist entscheidend für die Psychohygiene einer Pädagogin bzw. eines Pädagogen, kann Langzeitkrankenstände z. B. Burn-out sowie kurzzeitige Beschwerden, die durch Überforderung auftreten und zu Ausfällen führen, vorbeugen und die Freude an der Tätigkeit erhalten.

1.1.4 Verständnis und verstanden werden

Mediatorinnen bzw. Mediatoren zeigen in ihrer Haltung Verständnis und Anerkennung für die Anliegen aller Konfliktbeteiligten. Pädagoginnen bzw. Pädagogen fühlen sich oft im Stich gelassen und von der Behörde nicht adäquat unterstützt. Durch das aktive Einbinden bzw. die Aufforderung zur Mitgestaltung und der Austausch bzw. die Gespräche während des Mediationsprozesses, entsteht das Gefühl von Akzeptanz durch die Mediatorinnen bzw. Mediatoren.

1.1.5 Handlungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit

Menschen verlieren in Konfliktsituationen ihre Handlungsfähigkeit und erlangen sie wieder durch Unterstützung von Dritten, unbeteiligten Personen in der Mediation. Eine Pädagogin bzw. ein Pädagoge erlebt sich dadurch wieder aktiv und selbstwirksam, vor allem dann, wenn der Einsatz dieser Methode von ihr bzw. ihm angeregt wird. Schülerinnen bzw. Schülern wird dadurch ein Lernprozess ermöglicht. *„...in einer anderen, konstruktiven Weise mit Konflikten umzugehen und in Konflikten sein Verhalten zu ändern.“*⁶. Diesen Lernprozess kann die Pädagogin bzw. der Pädagoge nach Beendigung der Mediation weiterhin unterstützen.

⁶ Faller, K.: Mediation in der pädagogischen Arbeit. Ein Handbuch für Kindergarten, Schule und Jugendarbeit; Mühlheim an der Ruhr: 1998, S. 40

1.1.6 Professionalisierung und Weiterbildung vor Ort

Viele Methoden und Techniken aus der Mediation wie u. a. Gesprächsführung, aktives Zuhören und gezieltes Fragenstellen sind für den Unterricht zusätzliche Werkzeuge für Lehrpersonen. Nachdem Lehrkräfte in Streitangelegenheiten von Kindern gerne hinzugezogen werden, unterstützt eine allparteiliche Haltung die Beilegung eines Streits. Nutzen der Mediation für Lehrkräfte sieht Faller darin *„... dass sie ihr Wissenspotential im Hinblick auf den Umgang mit den Konflikten durch verbesserte Kommunikation und Kooperation effektiver ausschöpfen.“*⁷. Dieser Mehrwert der Mediation erfährt eine Ergänzung durch Rückmeldungen aus Schulen nach Abschluss einer Mediation⁸. Sie verweisen darauf, dass Pädagoginnen bzw. Pädagogen diese Methode sowohl als Konfliktbearbeitung schätzen, als auch als persönliche und berufliche Weiterbildung bzw. Fortbildung direkt in der Schule mit Kolleginnen bzw. Kollegen, sowie in der Klasse mit Schülerinnen bzw. Schülern gemeinsam wahrnehmen.

Probleme und Störungen in der Klasse lassen sich durch ein, der Situation angemessenes pädagogisches Handeln, rechtzeitig bearbeiten, sodass sie nicht zu Dauerproblemen werden. Diese Klassenführungscompetenz wird im Rahmen dieser Arbeit als ein weiterer Nutzen der Mediation für eine Lehrkraft gesehen und als: *„... eine wesentliche Komponente für eine Veränderung der Konfliktbearbeitung an der Schule und .. Aufbau eines Systems konstruktiver Konfliktbearbeitung.“*⁹. Mediation vermittelt Techniken, die Führungscompetenzen bei den Pädagoginnen bzw. den Pädagogen verstärken.

⁷ Elfner, M./Faller, K./Rademacher, H.: Das Pilotprojekt „Mediation und Schulprogramm“, in Faller, K.: Mediation in der pädagogischen Arbeit. Ein Handbuch für Kindergarten, Schule und Jugendarbeit; Mühlheim an der Ruhr: 1998, S. 200

⁸ Anmerkungen: Im Beispiel Konfliktfall Cybermobbing aus dieser Arbeit erhalten Mediatorin bzw. Mediator die Rückmeldung der Pädagogin, dass sie Mediation u. a. als eine Art praxisnahe Fortbildung in der Klasse sieht; das als wertvoll empfindet und sehr schätzt.

⁹ Faller, K.: Mediation in der pädagogischen Arbeit. Ein Handbuch für Kindergarten, Schule und Jugendarbeit; Mühlheim an der Ruhr: 1998, S. 151

1.2 Nutzen der Mediation für die Klasse bzw. für Schülerinnen und Schüler

Schülerinnen bzw. Schüler bearbeiten in der Mediation aktuelle Konflikte. Dadurch wird auch gleichzeitig präventiv gegen eine Ausweitung des aktuellen Konflikts bzw. zukünftiger Konflikte gearbeitet. Diese Lernerfahrungen sensibilisieren Kinder und Jugendliche und stärken deren Konfliktkompetenz. *„Schülerinnen lernen, selbst Verantwortung für die Bearbeitung und die Lösung ihrer Konflikte zu übernehmen und LehrerInnen lernen, diese Verantwortung an die Konfliktbeteiligten abzugeben.“*¹⁰. Damit ist die Sensibilisierung von Pädagoginnen bzw. Pädagogen und Schülerinnen bzw. Schüler in zukünftigen Konfliktsituationen gemeint. Sie werden in ihrer Selbsterkenntnis gefördert, sie hören aktiv zu, vertreten eigene Interessen ohne andere anzugreifen, und entwickeln Verständnis für andere Meinungen bzw. Respekt anderen Menschen gegenüber. All diese Grundfertigkeiten tragen zur Persönlichkeitsbildung bei, und ermöglichen eine konstruktive Kommunikation zwischen Lehrkraft und Schülerinnen bzw. Schülern. Dies stärkt in Folge die Beziehung untereinander und schafft ein gutes Lernklima.

1.3 Nutzen der Mediation für die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen bzw. Kollegen

Durch die aktive Teilnahme am Mediationsverfahren kann langfristig eine konstruktive Konfliktkultur auch zwischen den Pädagoginnen bzw. den Pädagogen im Kollegium entstehen und die Konfliktfähigkeit zwischen Lehrkräften verbessert werden.¹¹ Letztlich geht es hierbei um eine gute Arbeitsatmosphäre, in der sich Lehrkräfte bei Problemstellungen z. B. in der Klasse unterstützen, sich gemeinsam weiter entwickeln, und dadurch den Arbeitsplatz nach eigenen Vorstellungen mitgestalten.

Nachdem Kinder und Jugendliche am Modell lernen, hat das Verhalten der Lehrpersonen zueinander, speziell in Problemsituationen, eine entscheidende Vorbildwirkung für Schülerinnen und Schüler.

¹⁰ Bruckmann, C.: Wackmann, M.: Das Sensibilisierungsprogramm, in Faller, K.: Mediation in der pädagogischen Arbeit. Ein Handbuch für Kindergarten, Schule und Jugendarbeit; Mühlheim an der Ruhr: 1998, S. 129

¹¹ Vgl. Elfner, M./Faller, K./Rademacher, H.: Das Pilotprojekt „Mediation und Schulprogramm“, in Faller, K.: Mediation in der pädagogischen Arbeit. Ein Handbuch für Kindergarten, Schule und Jugendarbeit; Mühlheim an der Ruhr: 1998, S. 200

1.4 Nutzen der Mediation für die Kooperation mit den Eltern

In einem Mediationsverfahren wird die Bereitschaft gefördert, sich eigenen Gefühlen zu stellen, persönliche Sichtweisen zu artikulieren, und sich denen anderer gegenüber zu öffnen. Erziehungsberechtigte und Lehrkräfte sind am Lernfortschritt von Kindern und Jugendlichen interessiert, jedoch mit unterschiedliche Zugängen. *„Konflikte haben immer etwas damit zu tun, dass Menschen in einer einseitigen Perspektive gefangen sind und keinen freien Zugang zu den verschiedenen Wahrnehmungsperspektiven der Beteiligten haben.“*¹². Die durch Mediation entwickelte Empathie ermöglicht mehr Verständnis für die jeweilige andere Seite. Von einer Stärkung der Erziehungspartnerschaft profitieren Lehrkräfte und Eltern. Sie erleben sich: *„... gleichermaßen in der Erziehung dafür verantwortlich, das kooperative Verhalten der Schüler zu bewirken und zu fördern.“*¹³. Hier wird die Bedeutung der Zusammenarbeit von Lehrkräften und Eltern angesprochen, die auf Vertrauen, Wertschätzung, Anerkennung, Offenheit, Verständnis und Verbindlichkeit basiert.

1.5 Nutzen der Mediation zur Stärkung der Autonomie

Die Pädagogin bzw. der Pädagoge bearbeitet selbstständig die Konflikte an der Schule. Dieses Vorgehen geschieht autonom von Seiten der Pädagoginnen bzw. Pädagogen. Die Behörde wird über jene Vorkommnisse in Kenntnis gesetzt, worüber sie laut Krisenplan von der Direktion aus informiert werden muss. Wenn ein Schulstandort sich vorbehält Konflikte, die sich im schulischen Alltagsleben ereignen, selbstständig zu bearbeiten, können alle Beteiligten ihre eigenen Interessen vertreten, sowie die Schule eigenverantwortlich handeln und auch autonom bleiben.

1.6 Nutzen der Mediation für die Organisation Schule

Pädagoginnen bzw. Pädagogen sind Teile eines Ganzen. Handlungen haben Auswirkungen auf das Gesamtsystem Schule. Diese Perspektive kann im Laufe des Prozesses einer Mediation an der Schule von den Beteiligten als hilfreich zur Bewältigung des Schulalltags erlebt werden.

¹² Goeres, A.: Empathie als Schlüssel zur Transformation von Konflikten, in Spektrum der Mediation, Mediation in Erziehung und Bildung 49; Kassel: 2013, S. 57

¹³ Mandac, I. M.: Lehrer-Eltern-Konflikte systemisch lösen; Heidelberg: 2013, S. 58 f.

„Gut gemachte Mediation wirkt aber auch in die Organisation hinein, verändert Organisationskultur und bietet Lernchancen – ob die Organisation (bzw. die Führung) das will oder nicht. Die Einführung eines Systems Innerbetrieblicher Mediation wirkt also von selbst als Organisationsentwicklungsprozess, der bestimmte Fragen an die Oberfläche bringt, die moderner PE wichtig sind ...“¹⁴. Dies bedeutet, dass Mediation in den Schulen auch Diskussionen entfachen kann, die von der Direktion unerwünscht sind. Dadurch entsteht in Folge eine Demokratisierung der Schule, wenn die Bearbeitung von Themen und Anliegen z. B. der Pädagoginnen bzw. Pädagogen Veränderungen der Schulkultur in Gang setzen.

1.6.1 Kompetenzentwicklung und Wissensmanagement

Die Bearbeitung eines Konflikts durch ein strategisches Mediationsverfahren am Schulstandort erlaubt die Klärung dort, wo der Konflikt ausgetragen und nach außen hin sichtbar wird. All jene Kompetenzen, die Pädagoginnen bzw. Pädagogen und Schülerinnen bzw. Schülern dadurch optimieren oder entwickeln, stehen ihnen und somit dem Gesamtsystem weiterhin zur Verfügung.

1.6.2 Vernetzung

Ein strategisches Mediationsverfahren erfordert Überlegungen zur Einbindung aller Beteiligten. Eine sorgfältige Vorbereitung verlangt bei bestimmten Problemstellungen Vernetzung mit Mobbingberatungsstellen, Kinder- und Jugendanwaltschaft, Familienberatungsstellen und Schulsozialarbeit. So werden in der Vorphase einer Mediation wichtige Informationen zur Planung des Prozesses eingeholt.

Wissen aus diesem geplanten, in die Zukunft gerichteten Vorgehen, kann bei Pädagoginnen bzw. Pädagogen Bewusstseinsbildung und Akzeptanz schaffen bzw. handlungswirksam werden.

1.6.3 Ressourcenoptimierung

Im Erstgespräch geht es u. a. darum ein Bewusstsein für den Ablauf eines Mediationsverfahrens zu schaffen. Dieses Bewusstsein wird durch Informationen

¹⁴ Rosner, S./Winheller, A.: Mediation und Verhandlungsführung. Theorie und Praxis des wertschöpfenden Verhandels - nicht nur in Konflikten, in Systemische Organisationsberatung und Aktionsforschung Band 4; München: Mering: 2012, S. 344

gebildet. Mediatorin und Mediator unterstützen die Schule darin, den Blick auf das Potenzial bei den Schülerinnen bzw. Schülern zu richten. Die Annahme, dass die Betroffenen unter Einbeziehung einer dritten unbeteiligten Person in der Lage sind, sich ihren Konflikt selbstständig zu regeln, entlastet Pädagoginnen bzw. Pädagogen.

Gerade in Konfliktsituationen erleben sich Beteiligte als eingeschränkt handlungsfähig. Es gilt hier diese Handlungsfähigkeit wieder herzustellen. Mediatorin bzw. Mediator regen die Einbindung schulinterner Ressourcen wie Beratungslehrerin bzw. Beratungslehrer und Schulsozialarbeit an. Anregungen und Koordinationsvorschläge können Direktion und Pädagoginnen bzw. Pädagogen entlasten.

Mediatorinnen bzw. Mediatoren nehmen allen Beteiligten gegenüber eine wertschätzende und respektvolle Haltung während des gesamten Mediationsverfahrens ein. Es wird allen Beteiligten zugetraut, eigene Ressourcen und Fähigkeiten zu aktivieren.

In dieser Arbeit werden eben genannte Einstellungen in der Konfliktbearbeitung an Schulen als Grundbedingungen verstanden, die nicht nur Akzeptanz ermöglichen, sondern auch Kooperationsbereitschaft herstellen. Daraus kann geschlossen werden, dass Mediation in der pädagogischen Arbeit dann gelingt, wenn ein Gefühl der eigenen Souveränität und Selbstwirksamkeit bei den Pädagoginnen bzw. Pädagogen und Schülerinnen bzw. Schülern in der Konfliktbearbeitung entsteht.

Das Bewusstsein bzw. die Erkenntnis über den umfassenden Nutzen von Mediation für Pädagoginnen bzw. Pädagogen schafft Akzeptanz für das Mediationsverfahren.