

Begriffsklärung Mediation

Mediation und demokratische Schulkultur Helmut Rademacher

Was ist Mediation? Was sind ihre Ursprünge?

Der **Begriff "Mediation"** geht auf die **lateinischen Wurzeln "mediare" (=vermitteln) zurück** und wurde als Terminus technicus 1970 in den USA eingeführt. **Mediation bedeutet demnach:**

"Vermittlung in Konflikten durch unparteiische, neutrale Dritte, die von allen Seiten akzeptiert werden"

Mediation ist ein Verfahren der konstruktiven Konfliktbearbeitung bei der eine dritte, überparteiliche Person (oder Personen) zwischen den Konfliktparteien vermittelt.

Grundsätze sind dabei eine **nicht wertende, überparteiliche Haltung** und der **Verzicht auf Lösungsvorschläge seitens der Mediator/-innen.**

Dieses **Verfahren** wurde **aufbauend auf Ideen der humanistischen Psychologie** insbesondere in den **80er Jahren in den USA** und anderen angelsächsischen **Ländern entwickelt**, um pragmatisch mit zunehmenden Konflikten umzugehen und sie damit schneller und ressourcenschonender zu regeln.

Heute findet Mediation in vielen Feldern der Gesellschaft ihre Anwendung, sei es bei **Konflikten innerhalb von Familien (Scheidung), in Betrieben, in der Nachbarschaft oder in der Schule.**

Konflikte, die durch Gerichte oder Schiedspersonen oder Autoritäten gelöst werden, haben stets den Nachteil, dass die Konfliktbeteiligten nicht unmittelbar in die Bearbeitung des Konflikts und in die Lösungssuche mit eingebunden sind. Bei der herkömmlichen Konfliktbearbeitung machen sich Außenstehende ein Bild meist auf Grund bestimmter äußerer Fakten und in der Regel ohne zu verstehen, was die Hintergründe dieses Konflikts sind, also was die „inneren“ Motive der Beteiligten sind. In der **Mediation wird versucht durch die Erhellung des Konflikts – ein ganz wesentlicher Punkt der Mediation – die Motive, die dahinter liegenden Begründungen und die Art des Konfliktaustrags zu erschließen. Ziel** ist es, dass den **Beteiligten wechselseitig klar wird, wie es zu dem Konflikt kommen konnte. Erst wenn der Konflikt ausführlich erhellt wurde, kann die Erarbeitung von Lösungen erfolgen. Ziel des Mediationsprozesses ist eine im Konsens - durch die Wechselseitigkeit von Geben und Nehmen - erfolgte konkrete Vereinbarung.**

Die **Lösungen** wiederum werden **von den Mediatoren nicht vorgegeben**, sondern **durch die Konfliktbeteiligten erarbeitet. Das Prinzip der Selbstbestimmung der Konfliktparteien ist dabei immer oberstes Gebot.**

Sie werden aufgefordert, kreative Lösungsideen zu entwickeln und Wege aufzuzeigen, wie diese umgesetzt werden können.

Die **Schritte im Mediationsverfahren** sind dabei die folgenden:

- Einleitung- Klärung der Rahmenbedingungen (Begrüßung, Freiwilligkeit, Zeitrahmen, Ablauf, Erläuterung und Zustimmung zu den Regeln). Die Regeln sind u.a.: Vertraulichkeit, Respekt gegenüber allen Beteiligten – keine Beleidigungen, Unterbrechungen etc. Allparteilichkeit des Mediators, Verantwortung für die Inhalte bei den Beteiligten und für den Prozess beim Mediator.
- Konfliktdarstellung
- Konfliktherhellung
- Lösungsoptionen
- Vereinbarungen

Quelle: www.blk-demokratie.de, Demokratie-Baustein „Mediation und demokratische Schulkultur“, BLK-Programm „Demokratie lernen & leben“ , 12.04.2006 2 Mediation und demokratische Schulkultur

Thesen zum Verhältnis von Mediation und demokratischer Schulkultur

1. Demokratische Schulentwicklung erfordert konstruktive Konfliktbearbeitung, denn nur ein konstruktiver, keine sozialen Kosten verursachender Konfliktaustrag kann ermöglichen, dass sich eine Schule weiterentwickelt und eine partizipative Schulkultur entsteht. Sie ist ein wesentliches Element einer demokratischen Schule in der Zivilgesellschaft. Die Art und Weise wie Konflikte gelöst werden, ist ein Gradmesser dafür, inwieweit die demokratische Kultur einer Schule entwickelt ist.
2. In der Haltung der Mediation sind wesentliche Elemente für die Entwicklung einer demokratischen, partizipativen Schule enthalten:
 - Wertschätzung, Achtung und Anerkennung
 - Wertungen vermeiden (bzw. über Wertungen reflektieren)
 - Betroffene sind verantwortlich für die Lösung von Problemen. Lösungen werden nicht von „oben“ verordnet.

Folgende „Techniken“ helfen dabei, den Prozess der Partizipation zu unterstützen:

- Aktives Zuhören erleichtert die Kommunikation und vermeidet Missverständnisse.
 - Klare Regeln (Toleranz und Respekt) führen zu einem positiven Umgang miteinander; dabei liegt die Verantwortung für die Einhaltung der Regeln bei der Leitung (MediatorIn, Lehrkraft).
 - Perspektivenwechsel öffnet den Blick und fördert die Empathiefähigkeit.
3. Mediation und Partizipation bedingen sich gegenseitig. Eine Schule, die eine konstruktive Konfliktkultur entwickeln will, ist auf die Mitwirkung aller angewiesen. Schulen, die den Anspruch haben, partizipativ zu sein, kommen nicht umhin, konstruktive Konfliktbearbeitung zu praktizieren.
 4. Mediation und Partizipation müssen immer wieder erhalten und entwickelt werden. Sie müssen Teile eines systemischen Schulentwicklungsprozesses sein, um ihre „Lebendigkeit“ nicht zu verlieren. Alle Gruppen (Lehrkräfte, Schulleitung, Eltern, SchülerInnen) in der Schule sind dabei mit einzubeziehen. Bis Mediation und Partizipation Teil einer Schulkultur geworden sind, bedarf es eines längeren Zeitraums. Mediation und Partizipation können je nach Schulsituation, der jeweiligen Prioritätensetzung und der Ressourcen gleichzeitig oder nacheinander entwickelt werden.

5. Der Entwicklungsprozess zu einer demokratischen Schule wird dort anknüpfen, wo bereits gute Partizipationsansätze bestehen (Ressourcenorientierung). Bestehende Konzepte beispielsweise solche der Gewaltprävention (z.B. Mediation, Lions Quest, Faustlos), die häufig nebeneinander stehen, sollten miteinander verknüpft und vernetzt werden. Mediation und Partizipation könnten somit zu einem Motor der Schulentwicklung werden.
6. Demokratische Schulkultur erfordert eine stetige Verringerung des Widerspruchs zwischen selbst formuliertem Anspruch und der Wirklichkeit. In Schulordnungen und Schulprogrammen oder in deren Präambeln sind oft sehr gute Grundsätze formuliert, aber sie werden dann in der Praxis nicht oder nur sehr punktuell angewandt. In einer demokratischen Schule werden die Ansprüche durch Evaluation ständig an der Realität gemessen. Sowohl bei der Mediation wie auch bei der Partizipation in der Schule muss immer wieder überprüft werden, inwieweit die Grundsätze auch tatsächlich gelebt werden. Mediation, die nur von Schülern, aber nicht auch von Lehrkräften genutzt wird, ergibt bereits einen Widerspruch. Partizipation, die nur auf dem Papier steht und keine Entsprechung in der Praxis findet, ist nicht glaubwürdig.

Quelle: www.blk-demokratie.de, Demokratie-Baustein „Mediation und demokratische Schul-kultur“, BLK-Programm „Demokratie lernen & leben“, 12.04.2006 11 Mediation und demokratische Schulkultur

Mediation in der Schulentwicklung

Im Rahmen der pädagogischen Schulentwicklung geht es um drei Säulen:

- **Unterrichtsentwicklung,**
- **Personalentwicklung,**
- **Organisationsentwicklung.**

1. Unterrichtsentwicklung

Schülerorientierung, überfachliches Lernen, Methodentraining, Selbstlernteams, Öffnung, erweiterte Unterrichtsformen, Lernkultur ...

- **Sozialkompetenztraining**
- **Vorbereitung auf Mediation in den Eingangsklassen**
- **Klassenprogramme**
- **Ausbildung von SchülermediatorInnen**
- **regelmäßige Begleitung der SchülermediatorInnen**

Erfahrungen zeigen, dass Schulen, die diese 5 Schwerpunkte im Unterrichtsgeschehen verwirklichen, ein langes Leben ihrer Schulmediation erreichen, wenn sie die beiden anderen Säulen der Schulentwicklung ebenso ernst nehmen

2. Personalentwicklung

Lehrer-(Selbst-) Beurteilung, Supervision, Kommunikationstraining, Schulleitungsberatung, Hospitationen

- Schulleitung, Kollegium, SchulsozialarbeiterIn, Sekretärin, Hausmeister, Eltern, Schüler mit auf den Weg nehmen.
- regelmäßig Information und Transparenz schaffen
- besonders notwendig, wenn zwei oder mehr Jahre seit der ersten Bekanntgabe vergangen sind
- alle sollen immer wieder erfahren, was „da“ passiert und was die einzelnen Personen davon haben

Ein Ergebnis aus der Arbeit der letzten Jahre ist, dass Mediation dann eine hervorragende Chance hat, zu einer Dauereinrichtung zu werden, wenn das gesamte Kollegium Schulmediation als ein didaktisches Modell an einem pädagogischen Tag erlebt und eine Gruppe von etwa 10 bis 15 KollegInnen eine Grundausbildung haben. „**Einzelkämpfer**“ tauchen immer wieder auf. Sie sind bewundernswürdig in ihrem Engagement und in ihrer Kompetenz. Wenn sie allein bleiben - das passiert leider häufig - folgt manchmal die schlimme Einsamkeit

3. Organisationsentwicklung

Schulprogramm, Schulkultur, Erziehungsklima, Schulmanagement, Teamentwicklung, Eltern, Evaluation, Kooperation, Steuergruppe

- **Steuergruppe** - SchulmediatorInnen brauchen Verbündete und Strukturen
- **Schulprogramm**
- **Konferenzen** tragen zur Transparenz bei und binden fast alle Personen an der Schule in den laufenden Prozess ein
- **Raum**
- **Unterrichtskapazität**- Was ist der Schulleitung und den KollegInnen die Schulmediation wert? Erfahrung: wöchentlich zwei Stunden als Arbeitszeit für zwei SchulmediatorInnen
- **Vernetzung** - Beratung unter Kollegen

Vorgehensweise bei Implementierung der Schülerstreitschlichtung an Schulen

Regionalbegleitung Chemnitz: Manuela Pinkernelle E-Mail: pinkernellej@arcor.de

