

# Konfliktlotsenausbildung



Die folgende Konfliktlotsenausbildung bezieht sich auf die Konzeption von StreitEntknoten<sup>1</sup> und die dazu herausgegebenen Arbeitsblätter. Man kann aber auch anderen Konzepten zur Mediation durch Schüler\_innen folgen. Wichtig ist, dass zu den einzelnen Schritten separate Arbeitsblätter existieren mit einer detaillierten Anleitung und möglichen Fragen bzw. Gesprächsbestandteilen.

Vor der Ausbildung steht die Auswahl der zukünftigen Konfliktlots\_innen. Sie müssen sich bewerben, indem sie den Fragebogen (siehe Anhang) ausfüllen.

Die 5 Tage der Ausbildung lassen sich am besten aufeinanderfolgend während einer Projektwoche durchführen. Die Tage folgen immer demselben Ablauf von Start, inhaltlicher Arbeit und Tagesauswertung, welcher zu Beginn vorgestellt wird.

<sup>1</sup> StreitEntknoten GmbH, Büro für Mediation und Interkulturelle Kommunikation, [www.streitentknoten.de](http://www.streitentknoten.de)



## ZIELE

- Die angehenden Konfliktlots\_innen kennen und verstehen die Methode des Mediationsgesprächs. Sie sind in der Lage, sie unter Anleitung anzuwenden.



## TEILNEHMER

Anzahl: **8–15**  
Altersstufe: **8. Klasse**



## DAUER

**5** Projekttag  
**á 6** Unterrichtsstunden



## INHALTE

- 5 Schritte der Mediation
- Gutes Zuhören
- Feedback geben
- Gesprächstechniken
- Gefühlen



## MATERIALIEN

Moderationskarten,  
Flipchart, Eddings,  
Arbeitsblättervorlagen,  
Schaumstoffwürfel,  
Schokolade,  
Karten mit verschiedenen  
Smileys oder  
Gefühlsmonster-Karten<sup>2</sup>

<sup>2</sup> [www.gefuehlsmonster.eu](http://www.gefuehlsmonster.eu)



## METHODEN

- Textarbeit
- Rollenspiele
- Gruppendynamische Übungen
- Paarübungen



### Die inhaltliche Reihenfolge der der Ausbildung über 5 Tage ist:

- Vorstellung des Ablaufs der Ausbildung
- Gegenseitiges Kennenlernen
- Übersicht über die 5 Schritte der Mediation / Was ist Mediation?
- 1. Schritt:
  - Textarbeit
  - Diskussion
  - Üben des 1. Schritts im Rollenspiel mit Feedback
- 2.-5. Schritt werden analog bearbeitet, wobei in der Übungsphase dann die vorangegangenen Schritte immer mitgeübt werden (also 1. + 2. Schritt, 1.+ 2.+ 3. Schritt etc.)
- Zu den einzelnen Schritten bieten dich folgende Zusatzübungen an:
  - 1. Schritt:
    - Regeln aufstellen: „Das Schokoladenspiel“
  - 2. Schritt
    - Gutes und schlechtes Zuhören
    - Aktives Zuhören
  - 3. Schritt:
    - Gefühle kennen und erkennen
    - Das Eisbergmodell im Konflikt
    - Stuhlarchitektur (evtl. erst zum 4. Schritt)
  - 4. Schritt
    - Stuhlarchitektur
    - The Chair game
- Evaluation der Ausbildung (Fragebogen)
- Im Abschluss der Ausbildung durchlaufen die Teilnehmer\_innen einen schriftlichen und praktischen Test



## Struktur des Tagesablaufs mit immer gleichen Übungen

### Start, Einführung Tagesablauf

Zu Beginn des Tages wird der geplante Ablauf mit Inhalten und ungefähren Zeiten, insbesondere den geplanten Pausen vorgestellt. Am 1. Tag dauert die Startphase etwas länger, da die gesamte Ausbildung vorgestellt werden muss. (Siehe unten: „Start der Ausbildungswoche“)

*Flipchart mit dem  
geplanten Tagesablauf*

10'



### Wie geht's euch?

#### Gefühlskarten / Smileys

Im Stuhlkreis werden Karten mit Bildern entweder der Gefühlsmonster oder mit verschiedenen Smileys ausgelegt. Die Jugendlichen werden aufgefordert, sich jede\_r eine Karte auszusuchen, die ihre momentane Stimmung ausdrückt.  
Dann zeigt jede\_r der Gruppe seine\_ihre Karte, beschreibt, welches Gefühl bzw. welche Stimmung diese Karte für ihn\_sie ausdrückt und als letztes, warum er\_sie sich für diese Karte entscheiden hat. Zur Verdeutlichung kann die Leitung anfangen.  
Die anderen Teilnehmer\_innen sind angehalten, nicht zu kommentieren oder zu bewerten.

*Gefühlsmonster-Karten  
oder Karten mit  
verschiedenen Smileys*

10'



Es folgen die jeweiligen **Übungen des Tages**



### Tagesabschluss, Feedback

#### Zur Mitte gehen

Alle stellen sich im Kreis auf. **Ansage:** „Wer der Meinung ist ..., der geht jetzt in die Mitte!“  
Die Leitung kann auch mitmachen, muss aber nicht. Mögliche **Beispielsätze** (je nach Inhalt des Tages):

- Der Tag heute hat mir gefallen!
- Der Tag hat mir Spaß gemacht!
- Ich kenne jetzt die 5 Schritte der Mediation!
- Ich weiß jetzt, was Mediation ist!
- Ich kann jetzt den 1. (2., 3., 4., oder 5.) Schritt der Mediation!
- Mir hat heute besonders die Übung ... gefallen!
- ...

Wenn die Methode den Jugendlichen vertraut ist, können sie selber Sätze vorgeben.  
Danach werden die Jugendlichen entlassen.

5'



## Einführung / Start der Ausbildungswoche

### Start der Ausbildungswoche

### Inhalt und Arbeitsweise kennen lernen

#### Vorstellung: Ablauf der gesamten Ausbildung

- Tagesablauf, Struktur, Zeiten
- Inhalt:
  - Was ist Mediation (Wie machen wir das?)
  - Rollenspiel: Wenn 3 Ausbilder\_innen zur Verfügung stehen, kann eine kurze Mediationssituation vorgespielt werden
- Arbeitsform:
  - gemeinsames Erkunden, Rollenspiele, Übungen,
  - Arbeitsblätter lesen und diskutieren,
  - die Gruppen werden gemischt

**Ziel des Tages ist:** Am Ende wollen wir ein Team sein!

Flipchart,  
Edding,  
Namensschilder,  
Plakat „Mediation“

Tagesablauf

20'



### Gegenseitiges kennen lernen, Wahrnehmung und Vermutung

#### Übung „Steckbrief – das bin ich!“

Die Jugendlichen und die Leitung füllen einen Steckbrief über sich aus. Bei einem der Merkmale sollen sie lügen, bzw. sich etwas ausdenken. Dann werden die Steckbriefe durch die jeweiligen Nachbarn vorgestellt. Die Gruppe rät, welches Merkmal falsch ist, und wie die richtige Antwort lauten würde. Anschließend wird kurz der Zusammenhang zwischen Wahrnehmung, Vermutung, Stereotypen, Vorurteilen etc. diskutiert. Die Steckbriefe werden im Seminarraum ausgehängt.

Steckbrief (siehe Vorlage)

Tape / Stecknadeln

25'



### 5 Schritte der Mediation einführen

#### Bilder raten

Vorbereitung: Bilder (ohne Beschriftungen) zu den 5 Schritten der Mediation im Raum auslegen. Die Jugendlichen raten, was die einzelnen Bilder darstellen und wie ihre Reihenfolge im Mediationsprozess ist. Dann werden die Titel der Schritte dazugelegt und das Arbeitsblatt „5 Schritte der Mediation“ ausgeteilt und gelesen.

Bilder: 5 Schritte der Mediation  
Moderations-Karten,  
Eddings,  
Arbeitsblattvorlage

20'



## Bearbeitung der einzelnen Schritte

### Der 1. Schritt Die Einleitung kennen lernen

#### Textarbeit / Diskussion

Einführungsfrage: „Was muss passieren, damit wir ein Mediationsgespräch **führen können?**“  
Dann wird der Text gelesen und jeder Punkt einzeln besprochen.

Arbeitsblatt

20'



### Feedback

#### Feedbackregeln erläutern

Vor dem Rollenspiel werden die Feedbackregeln erklärt und vorgestellt.

1. Was war gut?
2. Was geht besser?
3. Wie geht es besser?

Flipchart mit  
Feedbackregeln



### Den 1. Schritt üben

#### Rollenspiel

Für das Rollenspiel braucht es:

2 Streitende, 2 Mediator\_innen und 2 Beobachter\_innen. Die Leitung beobachtet auch.

Zum Start sollen sich die Mediator\_innen und die Streitenden in separaten Räumen vorbereiten.

Die Streitenden sollen ihre Sicht des Streits kennen, die Mediator\_innen sollen die Aufgaben im

1. Schritt kennen und unter sich aufteilen.

Wenn alle soweit sind, beginnt das Rollenspiel damit, dass die Streitenden zu den Mediator\_innen in den Raum kommen und der 1. Schritt gespielt wird.

Vorlage: Streit (s.u.)

10'



### Feedback geben

#### Auswertung nach den Feedbackregeln:

Erst werden die Streitenden gefragt. Als nächstes geben die Mediator\_innen sich selber bzw. gegenseitig Rückmeldung, dann die Beobachter\_innen und die Leitung.

Die Feedbackregeln werden dabei genau eingehalten. Zur Verdeutlichung können die Streitenden gefragt werden, wie es ihnen im Streit ergangen ist.

Flipchart mit  
Feedbackregeln

15'

➔ Die Schritte 2-5 werden analog behandelt, aber immer mit den vorangegangenen Schritten vorneweg, so dass die Dauer des Rollenspiels immer länger wird.



## Regeln aufstellen (zum 1. Schritt)

Eine Situation erleben,  
in der Regeln nach Lust  
und Laune aufgestellt  
werden können

### Das Schokoladenspiel<sup>2</sup>

(Zusatzübung zum 1. Schritt)

Vorbereitung:

- Im Raum wird ein Spielfeld mit 25 durchnummerierten Feldern ausgelegt. Auf den mit einem Stern gekennzeichneten Sonderfeldern Nr. 10 und Nr. 19 liegt jeweils eine Mini-Schokolade, 1 Große Schokolade liegt auf der 25.
- Die Gruppe wird in Teams á 2–4 TN aufgeteilt (mindestens 3 Teams). 1 davon ist Spielfigur, der Rest feuert beim Würfeln an, berät und entscheidet gemeinsam die Regeln (s.u.)

Rudimentäre Spielregeln werden angesagt:

- Wenn Feld 25 erreicht wird, hat dasjenige Team gewonnen
- Bei den Feldern mit Stern wartet eine Überraschung auf die Spieler\_innen

Eine Spielfigur bekommt den Würfel: „Los geht's!“

Wird das erste Mal der Stern überquert oder erreicht wird erklärt:

- Wer auf oder über ein Sonderfeld mit Stern kommt, dessen Team darf eine Regel für das Spiel aufstellen, diese wird auf dem Flipchart festgehalten

Das Flipchart füllt sich im Laufe des Spiels mit Regeln, welche zur Nachvollziehbarkeit durchnummeriert werden. Die Leitung hilft bei der Formulierung der Regeln, damit diese möglichst knapp und eindeutig werden. Die Kernaussage und Intention der Aufstellenden darf dabei nicht verändert werden, selbst wenn die Regeln noch so unfair sind. Regt sich Protest dagegen oder gegen die Regeln, wird nur darauf verwiesen, dass es halt zum Spiel gehört, dass Regeln durch einzelne Teams aufgestellt werden.

Hat eine Spielfigur das Schlussfeld erreicht, hat dasjenige Team die Schokolade gewonnen und das Spiel ist beendet.

Zahlentafeln,  
Schokolade groß und klein,  
Großer Schamstoffwürfel,  
Flipchart und Eddings

35'

<sup>2</sup> Adaption einer Übung aus „Miteinander - Erfahrungen mit Betzavta“ Bertelsmann, Gütersloh 1997 und aus „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“ DGB-Bildungswerk Thüringen e.V., Erfurt 2003  
<http://baustein.dgb-bwt.de/Inhalt/index.html>



**Auswertung des Erlebten, Die Bedeutung von Regeln und ihrer Auslegung diskutieren**

(wieder im Stuhlkreis)  
Jede\_r erhält 3 Ampelkarten.  
Erklärung dazu:  
„Ich werde euch gleich Fragen stellen und ihr legt jede\_r die Karte vor euren Stuhl auf den Boden, die eurer Antwort entspricht.  
Die Bedeutung der Karten ist:  
**Grün:** Ja, ich stimme zu, gut!  
**Gelb:** Jein, ich weiß nicht, geht so!  
**Rot:** Nein, ich stimme nicht zu, schlecht!

**Frage 1:**

Hat euch die Übung Spaß gemacht?  
Wenn alle ihre Karten gelegt haben, werden die Schüler\_innen aufgefordert, sich das Bild der Klasse anzuschauen. Einzelne Schüler\_innen werden gebeten, ihre Auswahl zu begründen. Hier empfiehlt es sich, mit den abweichenden (die als einzige oder Minderheit Rot oder Grün gelegt haben) anzufangen.

**Frage 2:**

Waren die Regeln fair?  
Einzelne werden aufgefordert zu konkretisieren: was war fair bzw. nicht fair?  
Dann wird mit der Gruppe diskutiert, wozu Regeln da sind und was sie fair macht. Die Kriterien werden auf Flipchart festgehalten.

Ampelkarten  
(je 1 Moderationskarte in rot, gelb, grün für jede\_n TN),  
Flipchart und Eddings

20'



**Regeln für die Konfliktlotsen erstellen**

Nun werden gemeinsam Regeln für die Ausbildung und die Arbeit der Konfliktlotsen festgelegt und auf Flipchart festgehalten.

Plakat,  
Eddings

30'



## Gutes Zuhören (zum 2. Schritt)

### Zuhören üben,

#### Rollenspiel: Gutes Zuhören (Zusatzübung zum 2. Schritt)

2-4 Freiwillige (1/3 der Gruppe) gehen raus. Sie sollen sich ein Erlebnis überlegen, welches sie den anderen erzählen.

In der Zwischenzeit verteilen sich die verbliebenen Jugendlichen einzeln im Raum mit je einem freien Stuhl für die Erzähler\_innen vor sich. Die Erzähler\_innen setzen sich erst bei einem\_r Zuhörer\_in hin und erzählen ihr Erlebnis. Nach ein paar Minuten wird zum Wechsel aufgefordert, sie setzen sich zu einem\_r anderen Zuhörer\_in und erzählen Ihr Erlebnis nochmal.

Die eine Hälfte der Zuhörer\_innen hört schlecht zu.

Die andere Hälfte der Zuhörer\_innen hört gut zu.

10'



➔ Bei einer sehr kleinen Gruppe kann auch nur eine\_r erzählen und einmal gutes und einmal schlechtes Zuhören erleben während die restlichen Schüler\_innen zuschauen.

### zwischen gutem und schlechtem Zuhören unterscheiden können

#### Auswertung

##### Fragen an die Erzähler\_innen:

- Wie ist es euch ergangen?
- Was haben die Zuhörer\_innen gemacht?
- Wie habt ihr euch dabei gefühlt?

15'



#### Theorie:

Mit Jugendlichen wird ein Plakat erarbeitet:

Gutes Zuhören ist:

- ...
- ...

Schlechtes Zuhören ist:

- ...
- ...

Flipchart,  
Eddings

10'





## Aktives Zuhören (zum 2. Schritt)

### Aktives Zuhören

#### Aktives Zuhören im Rollenspiel üben

Das Aktive Zuhören wird vorgestellt.

Dann setzen sich die Teilnehmer\_innen in Paaren gegenüber und üben im Austausch von Argumenten das Aktive Zuhören:

**A** nennt sein / ihr Argument

**B** wiederholt **A**'s Argument und fragt, ob er / sie es so richtig verstanden hat

**A** korrigiert **B**

**B** wiederholt **A**'s Argument

... dies wiederholt sich solange, bis

**A** richtig verstanden worden ist.

Dann nennt **B** sein / ihr Argument

**A** wiederholt **B**'s Argument

**B** korrigiert **A**

Flipchart Anleitung  
„Aktives Zuhören“

20'



### Gefühle kennen und erkennen (zum 3. Schritt)

#### Verschiedene Gefühle erkennen und beschreiben können

##### Gefühle beschreiben

Im Raum liegen die verschiedenen Smileys oder Gefühlsmonster aus.

Diskussion:

Welche Gefühle werden von den Dinos dargestellt?

Das Gefühle-ABC wird ausgeteilt und gelesen.

- Gibt es Fragen zu einzelnen Begriffen?
- Welche kennt ihr nicht?

Smileykarten oder  
Gefühlsmonster<sup>3</sup>  
Gefühle-ABC  
(alphabetische Liste mit  
Wörtern für Gefühle)

25'



##### Gefühle erraten

Es spielen 2 Gruppen gegeneinander:

Eine Gruppe stellt schweigend pantomimisch ein Gefühl dar, das ihr auf einem Zettel geschrieben gezeigt wird.

Die andere Gruppe muss das Gefühl erraten.

Für jeden falschen Tipp erhält die gegnerische Gruppe einen Punkt. Ist das Gefühl erraten, kommt die andere Gruppe dran.

Die Gruppe mit den meisten Punkten gewinnt.

Gefühle-ABC  
(nur für die Leitung,  
um Begriffe auszusuchen)

15'

<sup>3</sup> [www.gefuehlsmonster.eu](http://www.gefuehlsmonster.eu)

### Das Eisbergmodell (zum 3. Schritt)

#### Eisbergmodell einführen

##### Den Eisberg vorstellen

Was ist daran besonders?

- Ein Großteil liegt unter Wasser, ist auf den ersten Blick nicht sichtbar.
- Bei einem Konflikt ist das ähnlich, wir können nur einige offensichtliche Aspekte direkt wahrnehmen. Viele, für die Streitparteien oftmals wichtige Aspekte sind nicht direkt wahrnehmbar und können erst durch Nachfragen etc. herausgefunden werden.

Die TN sollen Begriffe dem sichtbaren und dem unsichtbaren Teil zuordnen.

Flip mit Eisbergumriss  
(leer),  
Begriffe auf Mod-karten

30'



### „The chair game“<sup>4</sup> (zum 4. Schritt)

**Eigenständige Lösungsfindung**

**Ziel: Lösung, die die Streitenden selber finden ist tragfähiger als eine von Schlichtern aufgedrückte**

#### „The chair game“

2 Jugendliche sind Spieler. Im Raum steht 1 Stuhl. Der Rest beobachtet.

Auftrag an die Spielenden: „Eure Aufgabe: setzt euch auf den Stuhl. Jeder hat das Recht, auf dem Stuhl zu sitzen. Los geht´s!“

1. Die Beobachter suchen Lösungen, schreiben sie auf Karten. 1 Lösung wird ausgewählt.
2. Die TN werden gefragt wie sie sich mit der Lösung fühlen, und ob sie sie einhalten werden.
3. Die TN gefragt (nacheinander, einzeln) Was wäre für dich eine Lösung, was brauchst du, um zufrieden zu sein.

Karten

30'



#### Win-Win Situation erklären

10'

<sup>4</sup> Adaption einer Übung des Adam Institutes, Jerusalem, [www.adaminstitute.org.il](http://www.adaminstitute.org.il)

### „Stuhlarchitektur“ Zusatzübung zum 3. und 4. Schritt

**Verschiedene Interessen im Konflikt erkennen**

#### Übung „Stuhlarchitektur“

2 Gruppen und 1-2 Beobachter\_innen:

**Ablauf:** Die Gruppen werden getrennt und erhalten ihre Aufträge, von denen die jeweils andere Gruppe nichts weiß.

- Geheimauftrag Gruppe 1: Baut mit allen Stühlen im Raum einen möglichst hohen Turm!
- Geheimauftrag Gruppe 2: Baut mit allen Stühlen im Raum einen möglichst großen Kreis!
- Auftrag der Beobachter: Findet heraus, was die einzelnen Gruppen vorhaben!

#### Auswertung:

Fragen mit den Ampelkarten (siehe „Schokoladenspiel“)

- Hat die Übung Spaß gemacht?
- Seid ihr mit dem Ergebnis zufrieden?
- Seid ihr mit dem Weg dahin zufrieden?

Zettel mit Arbeitsaufträgen,  
Ampelkarten  
(je 1 Moderationskarte in  
rot, gelb, grün für jede\_n TN)

30'



**Oder Gruppe 1 und Gruppe 2 nacheinander:**

- Was hatten die anderen vor?
- Beobachter berichten lassen:
- Haben die Gruppen sich über ihre Interessen verständigt?
  - Wäre eine einvernehmliche Lösung möglich gewesen?
  - Alle: was denkt ihr, hatte die Übung mit dem 3.und 4. Schritt zu tun?

**Stichworte:**

- genaue Motivation / Ziele der anderen erforschen
- Lösungen finden, die alle zufriedenstellen
- Kommunikation betreiben

- ➔ *Mögliche unkonventionelle Lösungen wären unter anderem:*
- *erst einen großen Turm bauen, dann einen großen Kreis*
  - *einen großen runden (kreisförmigen) Turm bauen*
  - *Der Leitung erklären, dass beide Aufträge nicht gleichzeitig erfüllbar sind*

**Abschluss**

**TEST üben**

Den schriftlichen Test probenhalber ausfüllen

Mediationstest

50'



**Organisatorische Absprachen treffen**

- Wie geht's weiter?
- Termin für den Test
  - Vorstellung in der Gesamtkonferenz und im Jahrgang 7
  - Zusammentreffen mit alten Konfliktlotsen
  - Regelmäßige Treffen wann?

30'



**Evaluation**

Den Fragebogen zur Auswertung der Konfliktlotsenausbildung ausfüllen

Fragebogen (siehe Anhang)

10'



## TEST

### Schriftlich das erlernte Wissen abfragen

Die angehenden Konfliktlots\_innen füllen den Test aus. Wenn sie noch viele Lücken haben, kann der Test mit ihnen durchgegangen werden und sie eine weitere Chance erhalten.

Test

60'



➔ Der Test kann 1-2 Wochen nach der Ausbildung stattfinden.

### Durchführung eines Mediationsgespräches

Die Teilnehmenden führen probenhalber ein komplettes Mediationsgespräch durch. Die Streitenden werden durch die Leitung gespielt. Ziel ist es, dass die 5 Schritte der Mediation sinnvoll angewendet werden. Es kann der Modellstreit aus der Ausbildung gespielt werden.

60'



Gefördert im Rahmen des Bundesprogramms  
„TOLERANZ FÖRDERN – KOMPETENZ STÄRKEN“.



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend





# Bewerbung für die Ausbildung zum Konfliktlotsen

Bewirbt euch bis spätestens \_\_\_\_\_  
bei: \_\_\_\_\_

Die Ausbildung findet statt: \_\_\_\_\_

1. Warum möchtest du Konfliktlotse werden?

2. Nenne 3 Eigenschaften von dir, die für die Arbeit als Konfliktlotse  
hilfreich sein könnten!

- 
- 
- 

3. Wenn du 3 Wünsche frei hättest, welche wären das?

- 
- 
- 

Insgesamt werden maximal 15 Schüler\_innen aus dem 8. Jahrgang  
ausgewählt und zu Konfliktlotsen ausgebildet.

**Viel Erfolg**



**Name:**

.....

**Geburtsdatum:**

.....

**Haarfarbe:**

.....

**Augenfarbe:**

.....

**Größe (in cm):**

.....

**Mein Lieblingstier:**

.....

**Mein Lieblingsfilm/  
Lieblingsserie:**

.....

**Mein Traumberuf:**

.....

**Wenn ich einen**

.....

**Wunsch frei hätte:**

.....



# Streitbeispiel 1 für Rollenspiel

## Streit: Im Kunstunterricht – Esra

Im Kunstunterricht: Die Lehrerin hat die Klasse kurz verlassen, aber erlaubt, dass ihr während eurer Arbeit Radio hört. Du sitzt wieder am Radio und hast es eingeschaltet. Du bist zufrieden mit der Musik und dem Radiosender.

Murat steht auf, geht zu dir und sagt: „Ich mach mal bessere Musik an!“ und stellt einen anderen Sender ein.

Du fandest deine Musik aber gut, außerdem hattest du neulich schon einen Streit mit Murat, weil er ohne zu fragen deinen Stift benutzte.

Du schubst Murat weg und stellst deinen Radiosender wieder ein.

Murat schubst dich auch und beschimpft dich als „Opfer“.

Als ihr nun anfangt zu kämpfen, kommt die Lehrerin zurück, trennt euch und schickt euch zu den Konfliktlotsen.

## Streit: Im Kunstunterricht – Murat

Im Kunstunterricht: Die Lehrerin hat die Klasse kurz verlassen, aber erlaubt, dass ihr während eurer Arbeit Radio hört. Esra sitzt wieder am Radio und hat den Sender ausgesucht. Du möchtest auch mal die Musik bestimmen.

Du stehst auf, gehst zum Radio und sagst: „Ich mach mal bessere Musik an!“ und stellst einen anderen Sender ein.

Esra schubst dich weg und stellt den Sender wieder zurück.

Du schubst Esra, die während des Kunstunterrichtes die letzten Male schon die Musik bestimmt hat, und nennst sie „Opfer!“

Als ihr nun anfangt zu kämpfen, kommt die Lehrerin zurück, trennt euch und schickt euch zu den Konfliktlotsen.





## Streitbeispiel 2 für Rollenspiel

### Streit: Der neue Freund – Du bist Susanne

Du hast seit kurzem einen neuen Freund. Im letzten Schuljahr hattest du einen anderen, mit dem du jetzt aber nicht mehr befreundet bist.

**Katharina** hat dich deswegen vor gemeinsamen Freunden eine „Schlampe“ genannt.

Du erzählst daraufhin **Frank** aus eurer Schule ein Geheimnis, welches dir **Katharina** vor 2 Wochen erzählt hat

**Frank** erzählt **Katharina**, was du ihm alles gesagt hast.

Als du **Katharina** das nächste Mal im Treppenhaus der Schule triffst, seid ihr total wütend. Ihr beschimpft euch gegenseitig und fangt, euch zu schlagen. Ein Lehrer geht dazwischen und trennt euch.

### Streit: Der neue Freund – Du bist Katharina

**Susanne** hat seit kurzem einen neuen Freund. Im letzten Schuljahr hatte sie einen noch anderen.

Du hast deswegen **Susanne** vor gemeinsamen Freunden gesagt, dass du sie für eine Schlampe hältst.

**Susanne** erzählt **Frank** aus eurer Schule ein Geheimnis, welches du ihr vor 2 Wochen anvertraut hast.

**Frank** erzählt dir, was **Susanne** alles über dich gesagt.

Als du **Susanne** das nächste Mal im Treppenhaus der Schule triffst, seid ihr total wütend. Ihr beschimpft euch gegenseitig und fangt, euch zu schlagen. Ein Lehrer geht dazwischen und trennt euch.



# Fragebogen zur Auswertung der Konfliktlotsenausbildung

Liebe Schüler\_innen!

Bitte beantwortet für uns die folgenden Fragen. Wir wollen sehen wie der Kurs bei Euch angekommen ist und was wir noch verbessern können. Eure Antworten werden anonym ausgewertet!

	auf jeden Fall	eher ja	teils, teils	eher nein	auf keinen Fall
1. Haben dir die Trainings gut gefallen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Fandest Du die Atmosphäre in der Gruppe gut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Konntest Du aus dem Training etwas für Dein alltägliches Leben ziehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ist das Thema Streitschlichtung für Dich wichtig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Hattest Du bei dem Thema Lust, mitzumachen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Hast Du etwas Neues über das Thema Streitschlichtung gelernt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Findest Du, dass eure Ausbilder_innen gut auf Euch eingegangen sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Hast Du heute etwas Neues über Dich erfahren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Konntest Du Deine Erfahrungen zum Thema einbringen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Findest Du, dass die Übungen zum Thema Streitschlichtung gepasst haben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Was hat Dir am Training am besten gefallen?	<input type="text"/>				
12. Wie verhältst du dich, wenn du einen Streit siehst?	<input type="text"/>				
13. Was macht Dir bei einem Streit am meisten Schwierigkeiten?	<input type="text"/>				
14. Was hat Dir am Training nicht so gut gefallen?	<input type="text"/>				
15. Du bist: <input type="checkbox"/> ein Mädchen <input type="checkbox"/> ein Junge					