

# Weiterbildung

## Konfrontatives Konfliktmanagement (KKM)

mit Schwerpunkt Schule

für Lehrkräfte an Schulen und sozialpädagogische  
Fachkräfte aus Jugendhilfe, Schule, Hort, Jugend-  
sozialarbeit und Kriminalrechtspflege

Praxisbasis bildet das Programm  
**„Wir für uns – Eine Schule mit Identität ist eine  
Schule mit Zukunft“**

--- Anerkannt als Ersatzangebot zur staatlichen  
Lehrkräftefortbildung ---

## Inhaltverzeichnis

1) Summary und Einführung.....	3
2) Konfrontative Konfliktmanager/-innen – Profis für äußerst schwierige Konflikte.....	3
3) Die Ziele .....	4
4) Lehrgangsbereitung .....	5
5) Veranstalter .....	5
6) Boxenstopp als Praxisfeld im Bereich konfrontatives Konfliktmanagement.....	5
7) Weiterbildung Konfrontatives Konfliktmanagement .....	6
Zielgruppe und Aufnahmevoraussetzungen .....	6
Weiterbildungsinhalte .....	7
Weiterbildungsebenen:.....	8
Ablauf .....	9
Praxiseinrichtungen.....	9
Supervision .....	9
Freistellung.....	9
Teilnahmebescheinigung und Zertifikat.....	10
Kursleitung .....	10
Dozenten .....	11
Förderung.....	11
Organisatorisches und Kosten .....	11
Evaluation und Nachhaltigkeit .....	12
Interessensbekundung .....	12
8) Das Projekt „Wir für uns“ .....	14
Gegenstand, Projektziele und Inhalte des Projektes .....	14

## 1) Summary und Einführung

„Wir für uns – Eine Schule mit Identität ist eine Schule mit Zukunft“ ist ein – nach unserer Einschätzung – bundesweit bisher einmaliges Projekt für die Arbeit an Schulen, der einen am Einzelfall orientierten Ansatz verlässt, sich mit einem systemischen Blick den bestehenden Schwierigkeiten nähert und für die Schülerinnen und Schüler völlig neue Erfahrungsräume schafft. Entsprechend dem Leitsatz „Eine Schule mit Identität ist eine Schule mit Zukunft“ sollen sie intensiv mithelfen, ihrer Schule eine neue Identität zu geben. Schlagworte sind:

- Demokratie konkret: Schülerinnen und Schüler werden aktiv in Entscheidungsprozesse einbezogen.
- Neue Schulkultur: Spezielle Verfahren für den Umgang mit Konflikten, Reduzierung von Gewalt an Schulen, Leitsätze für das Miteinander werden konkret umgesetzt.
- Toleranz und Akzeptanz von Fremden, Andersartigen und Behinderten: Die Betonung gemeinsamer Verantwortung und des Wir-Gefühls stärken die Schwächeren bei gleichzeitiger Integration „negativer“ Kinder und Jugendlicher.
- Lust auf Bildung: Positive Veränderungen der Schulidentität fördern ein angenehmes Lernklima.
- Berufliche Integration: Schulen mit einem besseren Image geben ihren Schülerinnen und Schülern höhere Chancen am Arbeitsmarkt.

Konkret bilden wir aus „positiven“ und „negativen“ Schülerinnen und Schüler einen Schülerclub, der sich wöchentlich trifft, zunehmend Verantwortung übernimmt und an einer neuen Identität ihrer Schule arbeitet. Dieser Club wird sukzessive vergrößert. Schulungen für die Lehrerinnen und Lehrer, begleitende Veranstaltungen für Eltern und die Schaffung von Kontakten zu Partnern des Stadtteils ergänzen die Schülerarbeit. Im Laufe der Weiterbildung wird „Wir für uns“ an jeder Schule implementiert. Inhaltlich verwendet das Projekt „Wir für uns“ Methoden des konfrontativen Konfliktmanagements (KKM). Die Weiterbildung vermittelt diese Methoden und verleiht den Teilnehmer/-innen das Zertifikat „Konfrontative Konfliktmanagerin/konfrontativer Konfliktmanager“.

## 2) Konfrontative Konfliktmanager/-innen – Profis für äußerst schwierige Konflikte

Konflikte sind eigentlich „normal“ und gehören zum Leben wie das tägliche Essen. Das sagt sich so leicht. Doch was passiert, wenn das Essen nicht mehr schmeckt? Wenn also die Konflikte so massiv werden, dass sie für alle Beteiligten eine unzumutbare Belastung darstellen? Dann ist professionelle Hilfe notwendig. Ein Fall für konfrontative Konfliktmanager.

### **Was ist Konfliktmanagement?**

Management meint aktives und kreatives Handeln zur Erzielung von Ergebnissen unter Nutzung vorhandener Ressourcen. Ein **Konflikt** (lat.: *confligere* = zusammen stoßen, aneinander geraten, kämpfen) ist eine ggf. gewaltsame Auseinandersetzung zwischen zwei oder mehreren Konfliktparteien und entspringt Tendenzen oder Ab-

sichten, deren gleichzeitige Verwirklichung einer der Konfliktparteien nicht möglich scheint.

Unter **Konfliktmanagement** sind Maßnahmen zur Verhinderung einer Eskalation oder einer Ausbreitung eines bestehenden sozialen Konfliktes zu verstehen.

Was bedeutet nun Konfrontatives Konfliktmanagement?

**Konfrontative Konfliktmanager/-innen** haben gelernt, mit Konflikten aktiv und kreativ, aber vor allem "konfrontativ" umzugehen. Das heißt: Sie treten den Ansichten, Verhaltensweisen und Äußerungen der Konfliktparteien entgegen, sie begeben sich in die Auseinandersetzung, bieten Grenzen und Reibungspunkte und fordern un-nachgiebig Verbindlichkeiten ein. Sie bewegen sich am Gegenpol zu integrierenden, zusammenführenden Interventionstechniken.

Das setzt natürlich hohe Anforderungen an die eigene Persönlichkeit. Denn unabdingbar ist damit auch die Frage nach der Qualität des personellen Angebotes verknüpft. Konfrontativ arbeitende Fachkräfte sind Menschen mit festen Persönlichkeiten, mit viel Verständnis für aggressive Menschen, deren Situationen sie zu begreifen sie bereit sind, mit deren Verhalten sie allerdings nicht einverstanden sind.

**Konfrontatives Konfliktmanagement (KKM) kommt vor allem zum Einsatz:**

- im Kontext von Gewalt, die andere stört, verletzt oder gar tötet
- in der Arbeit mit sehr aggressiven, gewaltbereiten und schwierigen Menschen und Klientel mit vielfachen Problemlagen
- in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen
- bei Konflikten zwischen Mitarbeitern, zwischen Führungskräften und Mitarbeitern in Organisationen und Teams und
- im Projekt „Wir für uns“ – eine Schule mit Identität ist eine Schule mit Zukunft“.

KKM orientiert sich an der Lebenswelt von aggressiven Individuen und Gruppen und ihrem Spaß an Auseinandersetzung und Wettbewerb. Gleichwohl ist Voraussetzung konfrontativen Arbeitens die Interventionserlaubnis durch die betroffenen Menschen. Dann lassen sich handlungs- und erlebnisorientiert Erfahrungen und Einsichten vermitteln, die zu Verhaltensänderungen führen.

### **3) Die Ziele**

Mit dieser Weiterbildung wollen wir Sie für Ihr berufliches Handlungsfeld qualifizieren, auch dort noch aktiv bleiben zu können, wo Sie bisher nicht mehr weitergekommen sind. Wir verfolgen folgende Ziele:

- Sie lernen konfrontative Pädagogik als theoretische Fundierung konfrontativen Konfliktmanagements kennen.
- Sie können auf ein breites konfrontatives Handlungsrepertoire zurückgreifen und dies adäquat zur Verwirklichung der Ziele einsetzen.
- Sie erarbeiten mit fachlicher Unterstützung das dazu notwendige methodische Handwerkszeug und erweitern dadurch ihre persönlichen und beruflichen Handlungsmöglichkeiten.
- Sie konzipieren das Projekt „Wir für uns“ und beginnen, es in Ihrer Schule umzusetzen.

- Sie entwickeln und verfestigen diese Techniken und Methodiken durch die Anwendung in ihrer Praxis.
- Sie nutzen als Teilnehmer/-in in einer konstanten Kursgruppe die Möglichkeit zu persönlicher Entwicklung und nachhaltigem Lernen.

#### **4) Lehrgangleitung**

Schanzenbächer, Dr. phil. Stefan  
 Sozialwissenschaftler; Dipl.-Pädagoge; Dipl.-Theologe; zertifizierter Anti-Aggressivitäts-Trainer© und –Ausbilder, psychotherapeutische Weiterbildung bei Frank Farrelly (Provokative Therapie), seit 2000 Projektleiter von Boxenstopp – Anti-Gewalttraining für Jugendliche des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e. V. (www.boxenstopp.org), Referent im Aus- und Fortbildungsbereich u. a. zum konfrontativen Stil, Personaltrainer, Coach, Evaluator, Fachautor, Lehrbeauftragter an den Fachhochschulen Zittau/Görlitz und Berlin, Inhaber des Deutschen Instituts für konfrontative Lösungen (D.I.K.).

#### **5) Veranstalter**

Die Maßnahme wird vom Projekt Boxenstopp des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e. V. in Kooperation mit dem Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) durchgeführt.

#### **6) Boxenstopp als Praxisfeld im Bereich konfrontatives Konfliktmanagement**

Der Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V. kann vielfältige Praxiserfahrungen im Bereich von Konfliktmanagement vorweisen. Das konfrontative Konfliktmanagement ist besonders im Projekt Boxenstopp entwickelt und erfolgreich erprobt worden. Boxenstopp arbeitet im Bereich der Gewaltprävention im Land Brandenburg und wird von der Landesregierung Brandenburg seit 2000 finanziert. Es arbeitet mit jugendlichen Gewalttätern. In vielen Kursen in den Bereichen Jugendhilfe, Justiz und Schule bietet Boxenstopp Trainings zur Integration delinquenter Jugendlicher sowie Schulungen für Multiplikatoren. Mit konfrontativer Arbeit werden Veränderungsprozesse unterstützt und Täter in der Übernahme von Verantwortung trainiert. Boxenstopp wurde als beispielhaftes Projekt für „Gewaltprävention“ den Ministerpräsidenten vorgestellt und für sein Trainingsprogramm "Respekt" in Schulen ausgezeichnet. 2006 wurde eine Lehr-DVD über die methodischen Grundlagen veröffentlicht.

Der Caritasverband unterhält in Berlin und Brandenburg zahlreiche Beratungsstellen und Dienste in den Bereichen Jugendhilfe, Existenzsicherung und Gesundheit. Der Caritasverband verfügt im Kontext von Anti-Gewalttraining und Jugendsozialarbeit über weitreichende Erfahrungen und ist ein anerkannter Träger der Jugendhilfe und von Sozialen Diensten. Der Caritasverband ist zugleich Spitzenverband der LIGA der freien Wohlfahrtspflege im Land Brandenburg und wirkt in zahlreichen landesweit tätigen Gremien und Ausschüssen mit. Die Angebote sind offen für alle Ratsuchenden, unabhängig von Weltanschauung und Religion.

## 7) Weiterbildung Konfrontatives Konfliktmanagement

### Zielgruppe und Aufnahmevoraussetzungen

Die Weiterbildung richtet sich vorwiegend an:

- Lehrerinnen und Lehrer aus Grundschulen, Förderschulen und Schulen der Sekundarstufen I und II.
- Fachkräfte aus der freien und öffentlichen Jugendhilfe, die an Schulen arbeiten oder mit Schulen kooperieren
- Schulsozialarbeiter/-innen
- Pädagogische Fachkräfte aus dem Bereich Hort und/oder der stationären Jugendhilfe (mit angebundenem Schulbereich)

Ziel der Weiterbildung ist es, „Wir für uns“ an weiteren Schulen im Land Brandenburg dauerhaft zu etablieren. Deshalb sollen aus jeder Schule zwei Fachkräfte (idealerweise eine Lehrkraft und eine Fachkraft aus dem Bereich der Jugendhilfe) an der Fortbildung teilnehmen.

**Da aber Konfrontatives Konfliktmanagement (KKM) auch in weiteren Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe, Jugendsozialarbeit und Kriminalrechtspflege zur Anwendung kommt, ermuntern wir weitere interessierte Fachkräfte aus dem Bereich Soziale Arbeit sich zu bewerben.**

Die Anmeldung ist an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- eine pädagogische Grundausbildung (z. B. im Rahmen eines einschlägigen-Fachhochschul- oder Hochschulstudiums),
- in der Regel zwei- bis dreijährige Berufserfahrung,
- Bereitschaft zur Selbsterfahrung,
- aktuelle Tätigkeit in einschlägigen Bereichen (Kinder- und Jugendarbeit, Schule, ambulante und stationäre Jugendhilfe, (Jugend)-Strafrechtspflege, (Jugend-) Strafvollzug).

Ausnahmen sind in begründeten Einzelfällen möglich. Jede/-r Teilnehmer/-in erklärt mit seiner/ihrer Anmeldung, dass er/sie in der Lage ist, an der Veranstaltung eigenverantwortlich teilzunehmen. Der Veranstalter übernimmt keinerlei Haftung.

Neben der Eignungsfeststellung mittels eines persönlichen Gesprächs ist die weitere Voraussetzung für die Teilnahme die Bereitschaft jeder Schule (oder Einrichtung), das Programm vor Ort zu implementieren. Dazu kann „Wir für uns“ vor Ort der Schulleitung und dem Kollegium in Informationsveranstaltungen vorgestellt werden.

## Weiterbildungsinhalte

Die Weiterbildung vermittelt – unterschiedlich verteilt auf sieben Veranstaltungsblöcke – folgende Themen:

Themenbereich 1: Theoretische Grundlagen KKM:

- Übersicht über die relevanten psychologischen Theorien
- Grundlagen und Systematik des Konfrontativen Stils
- Modelle aus der Praxis im Kontext konfrontativer Methodik
- Konfliktmanagement (nach Glasl)
- Analyse der jeweiligen Organisation der Teilnehmer/-innen anhand einer Analysestruktur (JOD)

Themenbereich 2: Das Programm „Wir für uns – Eine Schule mit Identität ist eine Schule mit Zukunft“:

- Vorstellung des Projektes
- Methodenkoffer
- Erarbeitung der Projektkonzeptionen und Implementierung der konfrontativen Methodiken in die eigene Praxis

Themenbereich 3: Rational-Emotive Therapie (nach Albert Ellis) als Erweiterung der eigenen Handlungskompetenzen der Teilnehmer/-innen:

- Vermittlung des kognitiven Modells der Emotionsentstehung
- Was sind, wie entstehen Gefühle/Emotionen?
- Wie lassen sich unangemessene oder unangemessen starke Emotionen verändern?
- Einführung in das ABC-Modell der Rational-Emotiven Verhaltenstherapie
- Identifikation dysfunktionaler Konzepte
- Anwendung des ABC-Modell der Rational-Emotiven Verhaltenstherapie
- Einsatz des Sokratischen Dialogs
- Training der neuen Konzepte

Themenbereich 4: Selbsterfahrung:

- Selbsterfahrung auf dem „Heißen Stuhl“
- „Körperthrilling“: Selbstbehauptungstraining, Deeskalationstraining, Selbsterfahrung von körperlichem Gewalteinsatz, Reaktionsübungen in schwierigen Konfliktsituationen

Themenbereich 5: Gruppendynamisches Seminar als Erweiterung der eigenen Handlungskompetenzen der Teilnehmer/-innen:

- Person und Rolle in Gruppen
- Diagnose und Intervention in Gruppen und Teams
- Leitungsrollen in Gruppen und Teams: Macht und Vertrauen, Konflikt und Kooperation
- Design von Gruppenprozessen: Wie gestalte ich Seminar/Besprechungen person-, ziel- und prozessorientiert?

- Organisationstraining: Dynamiken von Person, Gruppe und Organisation verstehen und gestalten
- Peer group education

Themenbereich 6: Provokative Therapie (nach Frank Farrelly) als Erweiterung der eigenen Handlungskompetenzen der Teilnehmer/-innen:

- Der Provokative Stil (ProSt): Kennzeichen, Voraussetzung, Ziele, Vorgehensweise, Lust am Scheitern
- Geschichten erzählen und Bilder nutzen
- Das weibliche und männliche Gehirn
- Körpersprache

Themenbereich 7: Fachtag und Abschlusskolloquium:

In einem rund dreißigminütigem Abschlusskolloquium reflektieren die Teilnehmer/-innen, was sich für sie in dem Gesamtprozess im Blick auf diese fünf Ausbildungsebenen verändert und was ihnen die Maßnahme insgesamt gebracht hat.

### **Weiterbildungsebenen:**

Die Ziele der Weiterbildung sind auf 5 Ausbildungsebenen ausgerichtet.

**Ebene 1: Vermittlung theoretischer Grundlagen:**

Die Weiterbildung vermittelt den Teilnehmer/-innen in den einzelnen Lernmodulen theoretische Grundlagen konfrontativen Konfliktmanagements.

**Ebene 2: Entwicklung praxisrelevanter Handlungskompetenzen:**

Die Teilnehmer/-innen erarbeiten mit fachlicher Unterstützung das dazu notwendige methodische Handwerkszeug und erweitern dadurch ihre persönlichen und beruflichen Handlungskompetenzen.

So können sie auf ein breites konfrontatives Handlungsrepertoire zurückgreifen und dies adäquat zur Verwirklichung der Ziele einsetzen.

**Ebene 3: Praxistransfer:**

Die Teilnehmer/-innen entwickeln und verfestigen dieses Handlungsrepertoire und die Methodiken durch die Anwendung in ihrer Praxis.

Sie nutzen hierzu als Teilnehmer/-in in einer konstanten Praxisgruppe die Möglichkeit zu persönlicher Entwicklung und nachhaltigem Lernen.

Diese Praxisgruppe analysiert die ausgewählte Praxiseinrichtung und entwickelt Ideen, wie sie diese durch gezielte Interventionen verändern konnte.

**Ebene 4: Selbsterfahrung:**

Die Weiterbildung vermittelte in den einzelnen Lernmodulen weit reichende Möglichkeiten der Selbsterfahrung im Umgang mit einzelnen konfrontativen Techniken, insbesondere der Selbsterfahrung auf dem „Heißen Stuhl“.

**Ebene 5: Erweiterung der personalen Kompetenz:**

Zur Erweiterung des Persönlichkeitsprofils im Sinne der oben beschriebenen Anforderungen einer/-s konfrontativen Konfliktmanagerin/-s bietet die Weiterbildung entsprechende Lern- und Erfahrungsräume. In der Supervision werden diese Erfahrungsräume genutzt.



gen des eigenen Lernprozesses, der Lernprozesse im Kurs und während der Praxistage begleitet, reflektiert und vertieft.

## **Ablauf**

7 Kursabschnitte mit 14 Kurstagen (jeweils freitags und sonnabends): konfrontative Trainings und Workshops sowie 36 Einheiten Supervision. Hinzu kommen 100 Praxisstunden (insgesamt 304 Stunden).

Die Workshops werden durchgängig von einer Seminarleitung begleitet und moderiert und zusätzlich unterstützt durch themenbezogene Inputs von ausgewählten Fachdozentinnen und Fachdozenten.

## **Praxiseinrichtungen**

Entscheidend für den Erfolg der Weiterbildung ist die Implementierung des Erarbeiteten in der Praxis der Teilnehmer/-innen. Daher richtet sich die Auswahl der Teilnehmer/-innen nach den Schulen und Einrichtungen, die bereit sind, die Arbeit ihrer pädagogischen Fachkraft respektive Lehrkraft aktiv zu unterstützen, um damit zum Beispiel an weiteren Schulen im Land Brandenburg das Programm „Wir für uns“ aufzubauen oder um weitere Angebote der Jugendarbeit (zum Beispiel soziale Trainingskurse) einzuführen.

Die Praxis geschieht parallel zur inhaltlichen Fortbildung mit Unterstützung der Lehrgangleitung.

Der Gesamtumfang der Praxis muss mindestens 100 Stunden betragen. In einer schriftlichen Konzeption wird die Umsetzung ausgearbeitet. Das Praxisteam stellt in einer fachöffentlichen Veranstaltung mit eingeladenen Gästen (Presse, Träger- und Schulleitungen, Kursleitung, Veranstalter und fachinteressierte Personen) ihre Ergebnisse vor (zum Beispiel in Form einer Powerpoint-Präsentation, Theaterspiel, Flipcharts). Diese Fachveranstaltung findet im Rahmen des letzten Kursabschnittes statt.

## **Supervision**

In der Gruppensupervision werden die Erfahrungen des eigenen Lernprozesses, der Lernprozesse im Kurs und während der Praxistage begleitet, reflektiert und vertieft. Deshalb bildet die Supervision einen unverzichtbaren Bestandteil der Fortbildung. Die Supervisor/-innen können die jeweiligen regional gebildeten Kleingruppen aus einer zur Verfügung gestellten Liste selbst wählen. Die Termine vereinbaren Sie individuell.

## **Freistellung**

Für die Teilnahme an der Qualifizierung werden den Lehrerinnen und Lehrern im erforderlichen Umfang Freistellungen durch das zuständige Staatliche Schulamt gewährt. Die Maßnahme ist als Ersatzangebot zur staatlichen Lehrkräftefortbildung anerkannt.

## Teilnahmebescheinigung und Zertifikat

Über die regelmäßige und erfolgreiche Teilnahme wird eine Teilnahmebescheinigung des SFBB ausgestellt. (Inklusive einer ausführlichen Darstellung des Ausbildungscurriculums). Diese Teilnahmebescheinigung berechtigt die Teilnehmenden zum Antrag auf ein Zertifikat beim Träger Boxenstopp des Caritasverbandes. Das Zertifikat berechtigt zum Tragen des Titels „Konfrontative Konfliktmanagerin“/ „Konfrontativer Konfliktmanager“.

Regelmäßig meint:

- a) die Teilnahme an den 14 Kurstagen
- b) 100 Stunden Projektarbeit
- c) die Teilnahme an 12 Einheiten Supervision à 3 Stunden (Gesamtstundenumfang: 304 Stunden).

Ingesamt müssen mindestens 90 % der Gesamtstundenanzahl absolviert werden (also 274 Stunden), wobei in jedem Bereich (Blockveranstaltungen, Praxistage und Supervision) nicht mehr als 50 % der vorgesehenen Stunden gefehlt werden darf.

Erfolgreich ist die Maßnahme, wenn folgende Ziele erreicht sind:

- e) Eine schriftliche Hausarbeit (spezielles Protokoll zu einem Kurstag und vertiefende Fragestellung zu einem selbst gewählten Thema im Fachbereich konfrontativer Stil) ist erstellt. Die Arbeit muss einen Umfang von mindestens 15.000 Zeichen (circa 5 DIN A4 Seiten) haben und rechtzeitig abgeschlossen sein.
- f) KKM ist zum Beispiel in Form des Programms „Wir für uns“ in der eigenen Schule oder in alternativen Formen in einer Einrichtung parallel zu den Kurstagen konzipiert (schriftliche Konzeption), vorbereitet und durchgeführt. und nach einer fachöffentlichen Präsentation ausgewertet worden.
- g) In einem rund dreißigminütigen Abschlusskolloquium im letzten Veranstaltungsblock reflektieren Sie, was sich für Sie in dem Gesamtprozess verändert und was Ihnen die Maßnahme insgesamt gebracht hat. Die Anwesenheit am Abschlusskolloquium ist dringend notwendig. Nur im Falle von bescheinigter Krankheit kann sie an einem alternativen Termin nachgeholt werden.

Im Falle einer unregelmäßigen und/oder nicht erfolgreichen Teilnahme erhält die Teilnehmerin/der Teilnehmer eine Teilnahmebescheinigung, auf der die jeweiligen Leistungen aufgelistet sind.

Alle Leistungen sind bis zum letzten Kursabschnitt zu erbringen.

## Kursleitung

Krüger, Nicole

Dipl. Sozialarbeiterin/-Pädagogin, zertifizierte Anti-Aggressivitäts- und Coolness-Trainerin©, Mitarbeiterin im Jugendamt Tempelhof-Schöneberg, zuvor tätig als Sozialpädagogin in einer Tagesgruppe und Leiterin eines Jugendclubs in einem sozialen

Brennpunkt, langjährige Erfahrungen in der Erwachsenenbildung und in der Arbeit mit aggressiven und temperamentvollen Kindern, Jugendlichen und deren Familien.

Lück, Kerstin

M.A. Rel. Wiss.; Konfliktmanagerin; Deeskalationstrainerin; Mediatorin; zertifizierte Anti-Aggressivitäts- und Coolness-Trainerin©. Projekt- und Seminarleiterin der Weiterbildung „Konfliktmanagement“ an der FH Potsdam, Fachbereich Sozialwesen.

## **Dozenten**

Bestritzki, Frank

Erzieher, langjährige Erfahrung in der Sozialarbeit mit rechtsextremen, gewaltbereiten und extrem belasteten Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Familien, langjähriger Leiter eines Jugendclubs, seit 12 Jahren Mitarbeiter bei der Stiftung SPI/NL Brandenburg, Mobile Jugendsozialarbeit/Kontaktladen Eberswalde (Streetwork und Schulsozialarbeit).

Hilker, Karsten

Justizvollzugsbeamter, Bediensteter im Sicherheits- und Revisionsdienst, EMS (Einsatz-Mehrzweck-Stock)- und BKS (Berufsspezifisches Konflikt- und Selbstverteidigungstraining)-Multiplikator, Ju-Jutsu 1. Dan.

Nölte, Daniela

Dipl.-Psych., Psych. Psychotherapeutin, Gestalttherapeutin, Traumatherapeutin, langjährige Fortbildung in Provokativer Therapie, Arbeit in freier Praxis, Psychologische Psychotherapeutin im Bereich Sucht und psychischer Erkrankung.

Orzol, Markus

Pädagoge und Kriminologe (M.A.), Kognitiver Therapeut (HPG), Anti-Aggressivitäts-Trainer ©, Geschäftsführer von Sozialarbeit und Segeln e.V.

Wehmann, Michael

Justizvollzugsbeamter, Bediensteter im schulischen und beruflichen Ausbildungssport, daneben Ausbilder in der berufsspezifischen Konfliktbewältigung und Selbstverteidigung und in der Sicherheitsgruppe mit dem EMS (Tonfa/Einsatzmehrzweckstock), Referent und Übungsleiter unter anderem für Breitensport, Fußball und Spinning.

## **Förderung**

Die Maßnahme wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds des Landes Brandenburg gefördert.

## **Organisatorisches und Kosten**

Die Veranstaltung findet im Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB), Jagdschloss Glienicke statt.

Die Maßnahme wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds des Landes Brandenburg gefördert.

Es wird ein Eigenbetrag zu den Kosten pro Teilnehmer/-in erhoben. Darin sind enthalten: Kurskosten, Materialkosten, verbindliche Literaturangebote, Übernachtung, Verpflegung und Supervision. Darin sind **nicht** enthalten: Reisekosten und weitere Literatur. Diese Kosten sind durch die Teilnehmer/-innen selbst zu tragen. Die Höhe der Kosten richtet sich nach der Zahl der TeilnehmerInnen.

Die Maßnahme ist als Ersatzangebot zur staatlichen Lehrkräftefortbildung anerkannt.

### Evaluation und Nachhaltigkeit

Bezüglich „Wir für uns“ stehen derzeit im Land Brandenburg mehrere Schulen als Referenzschulen zur Verfügung. Bereits sehr positive Ergebnisse liefert der Modellstandort Grundschule Schwärzensee in Eberswalde, wo das Projekt seit November 2006 gemeinsam mit der Stiftung SPI, NL Brandenburg, Regionalzentrum Nord durchgeführt wird. In der Nikolaischule in Brandenburg an der Havel werden Teile des Programms derzeit zusammen mit dem Club am Turm des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e. V. umgesetzt und damit erstmals im Kontext der Sekundarstufe 1 durchgeführt. Die fachliche Begleitung obliegt dem Projektleiter, Dr. Stefan Schanzenbäcker. Beide Standorte bieten damit eine wichtige Grundlage, auf der das Projekt „Wir für uns“ an weiteren Schulen im Land Brandenburg implementiert werden soll. In diesem Kontext wirken die in die Weiterbildung aufgenommenen Schulen mit. Über die Veranstaltung hinaus soll durch die Bildung eines Netzwerkes mit diesen Schulen unter der Leitung von Boxenstopp die Weiterführung des Programms unterstützt werden.

Außerdem laufen die Vorbereitungen für eine wissenschaftliche Evaluation des Programms.

Letztlich wird dieser Kurs nun schon zum dritten Mal im Land Brandenburg angeboten. Nahezu alle Teilnehmer/-innen aus den beiden letzten Kursen arbeiten erfolgreich als konfrontative Konfliktmanager in verschiedenen Handlungsfeldern.

### Interessensbekundung

Wenn Sie Interesse an unserem Angebot haben, würden wir uns sehr freuen, wenn Sie eine entsprechende Nachricht geben an:

Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V., Projekt Boxenstopp

Dr. Stefan Schanzenbäcker

Residenzstraße 90, 13409 Berlin

Telefon: 030 66633-1506

Mobil: 0151 12629512

Fax: 030 66633-1059

schanzenbaecker@boxenstopp.org

www.boxenstopp.org

Die Bekundung Ihres Interesses verpflichtet Sie zu nichts. Sobald wir konkrete Planungen abgeschlossen haben, werden wir Sie kontaktieren.

# „Wir für uns – Eine Schule mit Identität ist eine Schule mit Zukunft“

Ein Vorhaben zur Gewaltprävention an Schulen  
auf der Basis konfrontativen Konfliktmanagements (KKM)  
und mit Bezug auf die systemische Betrachtung des Handlungsfeldes  
und die Vernetzung im Sozialraum

Projektidee:  
Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V.  
Projekt Boxenstopp



Kooperationspartner:



## **8) Das Projekt „Wir für uns“**

Das Projekt vermeidet eine einseitige Fokussierung auf das Problem Gewalt an Schulen und betont stattdessen die positive Identität der Schule, wo Gewalt eben auch keinen Platz hat. Außerdem:

- „Wir für uns“ betrachtet die Vermeidung von Gewalt an Schulen als Aufgabe von allen, also von Lehrern und eben auch von Schülern.
- „Wir für uns“ stärkt die positiven Ressourcen der Schülerinnen und Schüler und konzentriert sich nicht nur auf die negativ auffälligen Personen.
- „Wir für uns“ hat aber auch die Power, der Gewalt Einhalt zu bieten, denn es ist klar, dass sie sich immer mit einer breiten Mehrheit einer Schule konfrontiert sieht.

Dieses Vorgehen betrachtet Bildung nicht nur als bloße Wissensvermittlung, sondern unter einem ganzheitlichen Aspekt, der viele Bereiche des Systems Schule positive Impulse zu geben vermag.

## **Gegenstand, Projektziele und Inhalte des Projektes**

Das Projekt „Wir für uns“ stärkt zum einen die Selbstverantwortlichkeit der Kinder und Jugendlichen am Lebensort Schule und erhöht zum anderen die Attraktivität der Schule für Partner (aus der Wirtschaft) und Eltern im relevanten Einzugsbereich. Konzeptioneller Grundgedanke ist die Belohnung „positiven“, regelgerechten Verhaltens und über diese Betonung die Sanktionierung normabweichenden Verhaltens. Es erfolgt also ein bestätigender Bezug auf positives Verhalten und keine Konzentration auf negatives Verhalten.

Kern des Projekts soll die Auswahl, Schulung und Unterstützung eines begrenzten Kreises von Schülern/innen sein, die für sich einen Verhaltenscodex entwerfen, der grundsätzlich beschreibt, welche Umgangsweisen untereinander und gegenüber anderen Personenkreisen gepflegt und unterstützt werden. Dieser Codex kann im Rahmen eines Vertrages zwischen den Schülern/innen und den Lehrern/innen festgehalten und dokumentiert werden.

Der enge Kreis der ausgewählten Schüler/innen („Club“) muss zum einen die festgelegten Verhaltensweisen für sich praktizieren und andere Mitschüler/innen auf Normverletzungen hinweisen. Zum anderen wird die Position des „Clubs“ durch eine Reihe von Privilegien gestärkt, die, in Abstimmung mit dem Lehrkörper, für die Kinder und Jugendlichen attraktiv sind und sich auch im Schulalltag niederschlagen müssen.

Andere Schüler/innen sollen durch die Kombination der Privilegien und die Authentizität des Verhaltens des „Clubs“ animiert werden, sich dem Verhaltenscodex anzuschließen und möglicherweise sogar ihrerseits eine Multiplikatorenfunktion zu übernehmen. Im weiteren Verlauf des Projekts könnte es möglich werden, die ausgewählten Schüler/innen zur Schlichtung von Konfliktlagen im Schulalltag zu motivieren und zu befähigen und damit eine funktionierende Konfliktkultur zu implementieren.

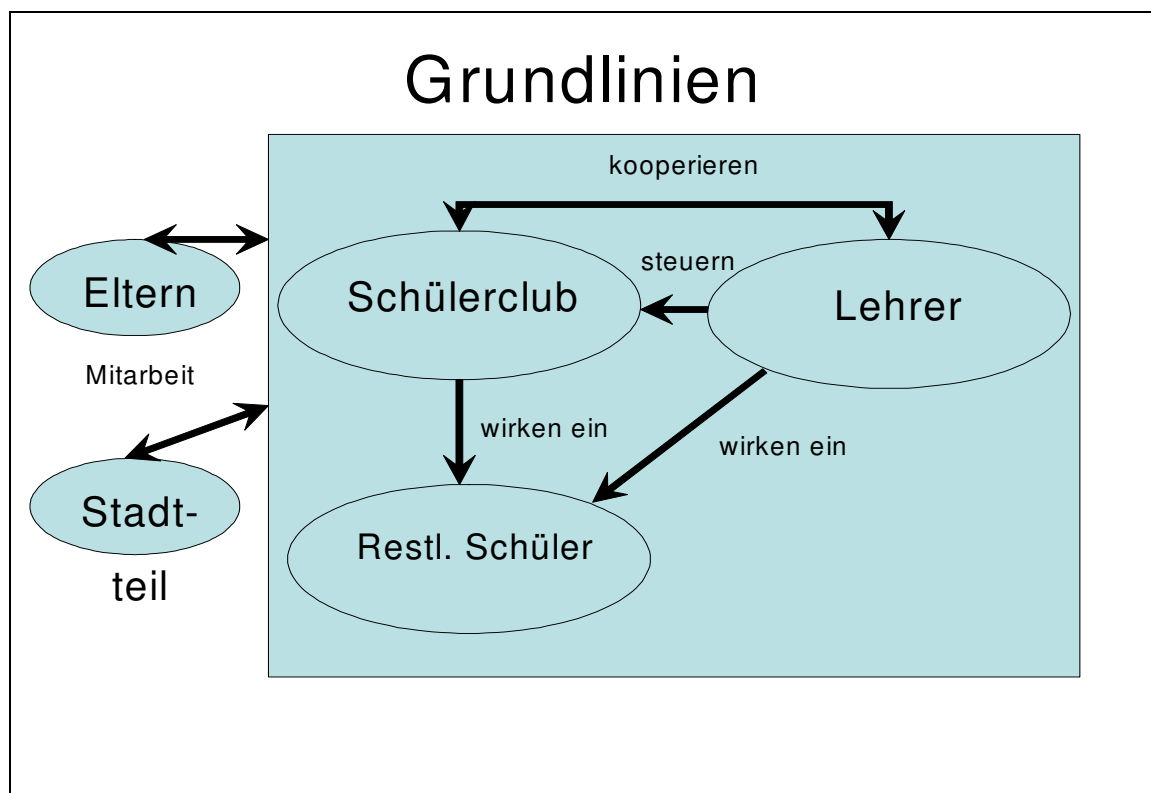
Parallel zur Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen werden Lehrer und Lehrerinnen der Schule qualifiziert, den Club in seiner Tätigkeit zu unterstützen. Es soll einerseits Verantwortung an die Schüler/innen abgegeben werden, andererseits müssen diese dann aber auch in der Wahrnehmung dieser Verantwortung unterstützt, gefördert

und geschützt werden. Die Eltern der Kinder und Jugendlichen des Clubs werden über das Projekt informiert. Ihre Einwilligung zum Verfahren ist Voraussetzung der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen.

Das Projekt sollte durch mindestens zwei externe und in der Methode des Konfrontativen Konfliktmanagements geschulte Kräfte geleitet werden. Die Kommunikations- und Entscheidungslinie zur Schule läuft über eine Projektgruppe.

Das Projekt „Wir für uns“ basiert auf dem Ansatz des Konfrontativen Konfliktmanagements (KKM). Theoretische Fundierung bietet der konfrontative Stil als eine eher direkte, aktive, überredende, suggestive und (je nach der Thematik auch logische) Methodik in der Arbeit mit Menschen, die im weitesten Sinn Probleme mit sich und im Miteinander mit anderen haben (Schanzenbäcker 2006: 15).

Das nachfolgende Schaubild visualisiert die Ausführungen.



Stand : 11-10-28