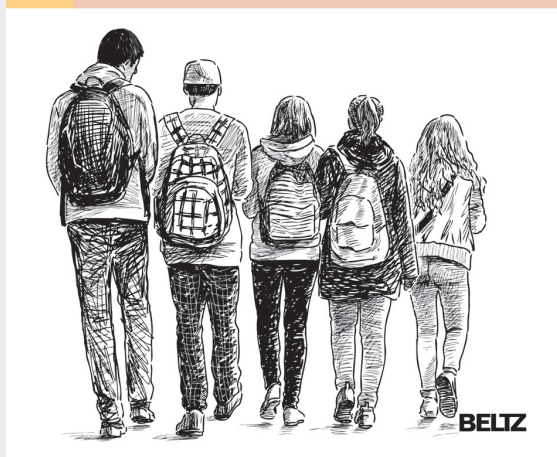




Wolfgang Kindler

PÄDAGOGIK

Mobbing – Fehler vermeiden, gute Lösungen finden



Wolfgang Kindler
**Mobbing – Fehler vermeiden,
gute Lösungen finden**
ISBN 978-3-407-63182-4

BELTZ

Beltz Verlag · Weinheim und Basel · www.beltz.de

Fragebogen zum Erkennen von Mobbing

Dieser Fragebogen ist anonym.

Er soll helfen, Auskunft über das Klassenklima deiner Klasse zu geben.

Nenne maximal 5 Aspekte, die dir an deiner Klassengemeinschaft gefallen.

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____

Nennen maximal 5 Aspekte, die dich an deiner Klassengemeinschaft ärgern.

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____

Zum Schluss kannst du noch Wünsche an deine Lehrkräfte aufschreiben:

Empfohlenes Vorgehen bei der humanen Farsta-Methode

Wann macht es Sinn, diese Methode anzuwenden?

Wenn es als relativ – gesichert gilt, dass ein gravierendes Fehlverhalten, in der Regel auf das Sozialverhalten bezogen, eines Schülers oder einer Schülergruppe vorliegt. Wenn es um Mobbing geht, fragen Sie bitte vor dem Gespräch bei denen, die sie informieren, nach: »Seit wann? Wer hat mitgemacht? Was ist genau vorgefallen? Wer ist Zeuge? ...« Bitte, bedenken Sie: Opfer sind nicht immer Engel. Oft haben sie Rachegefühle, die sie dazu bringen, Übergriffe zu dramatisieren. Manchmal sind Opfer keine Opfer.

Ziele der Methode

- ▶ Klarheit bei dem Lehrenden über die Vorfälle und den betreffenden Schüler gewinnen und daraus notwendige Handlungsstrategien ableiten
- ▶ dem Täter die Verantwortlichkeit für sein Handeln verdeutlichen, verbunden mit der Hoffnung, dass das Fehlverhalten eingestellt wird
- ▶ der Klasse indirekt zeigen, dass Übergriffe nicht hingenommen werden

Teilnehmer

Zwei in Gesprächsführung ausgebildete Pädagogen (einer führt Protokoll) die betreffenden Schüler, die im Regelfall einzeln befragt werden sollten.

Wenn Sie, wie es in einigen Darstellungen zu Farsta beschrieben wird, mehr als zwei Lehrpersonen einsetzen, schüchtern Sie ein.

Vorbereitung

Die betroffene Lehrperson wird vorher informiert, dass man die Schüler für ein Gespräch aus seinem Unterricht holen möchte. Der Anlass sollte nicht genannt werden.

Gesprächsanfang

Sind mehrere Schüler betroffen, so kann man in leichteren Fällen ein gemeinsames Gespräch führen, liegen klare Hinweise auf gravierende Übergriffe vor, sollte man die Gespräche einzeln führen. Die anderen sollen vor dem Raum warten, bis sie aufgerufen werden. Hier ist es wichtig, die Schüler nicht zu überfordern, sie nicht in Panik zu versetzen. Deshalb sollte der Gesprächsanfang nicht mit gravierenden Anklagen beginnen.

Mögliche Einstiege

Der bereits vorgestellte Gesprächseinstieg kann als Grundlage verwendet werden. Der Einstieg selbst sollte dem Gegenüber die Angst nehmen und ein Gespräch ermöglichen. Auch diese Alternative erfolgt diese Intention:

»Dieses Gespräch hat folgende Funktion. Wir wollen Vorwürfe klären, die gegen dich erhoben worden sind. Am Ende des Gesprächs werden wir entscheiden, was weiter geschieht. Möglich ist Folgendes: Wir entschuldigen uns bei dir und vor der Klasse, wenn die Vorwürfe falsch sind. Andernfalls vereinbaren wir schriftlich, dass du dein Verhalten änderst oder wir teilen dir mit, was wir der Schulleitung als weiteres Vorgehen vorschlagen.«

Gesprächshaltungen

- ▶ Sprechen Sie ruhig, klar, ohne Hektik.
- ▶ Nennen Sie auf keinen Fall den oder die Informanten.
- ▶ Lassen Sie sich Zeit.
- ▶ Schreiben Sie Wichtiges auf.
- ▶ Bleiben Sie Herr des Verfahrens. Sie bestimmen die Themen, das Gesprächsziel. Lassen Sie sich nicht ablenken.
- ▶ Eine Konfrontation, die erfolgreich ist, langfristig wirkt, nicht übergriffig ist oder als übergriffig empfunden wird, basiert auf Wertschätzung und Achtung.

Gesprächsstruktur

Der folgende Vorschlag sollte auf keinen Fall starr gehandhabt werden, sondern sich am Gespräch selbst orientieren.

- ▶ *Einleitung:* Ziel, Anlass des Gespräches nennen. Wichtig ist es hier, auf keinen Fall mögliche Informanten zu nennen.
- ▶ Möglichkeiten zur *Stellungnahme* geben.
- ▶ *Reflektieren* Sie, ob die Ausführungen plausibel sind. Fragen Sie gegebenenfalls nach, setzen Sie Konfrontationstechniken ein. In der Regel offenbaren sich Mobbinge im Gespräch selbst, ohne es zu wollen.

- ▶ Um das Gespräch zunächst abzuschließen, sollten Sie eine *Zusammenfassung* formulieren, am besten schriftlich, und dem Gegenüber die Möglichkeit geben, dazu Stellung zu nehmen.
- ▶ Am Ende bieten sich folgende *Maßnahmen* an:
 - Unterzeichnen des Protokolls von allen Beteiligten.
 - Falls sich die Vorwürfe als haltlos herausgestellt haben: Mit den Betroffenen vereinbaren, was man dem Kollegen und der Klasse sagt, aus deren Unterricht die Schüler geholt worden sind.
 - Gegebenenfalls das schriftliche Versprechen einfordern, das schädigende Verhalten sofort einzustellen.
 - Möglich ist es auch, gemeinsam eine Maßnahme festzulegen, die eine Entschuldigung oder eine Wiedergutmachung anstrebt.
 - Bei gravierendem Fehlverhalten ankündigen, dass man der Schulleitung oder der Klassenleitung nahelegen wird, Sanktionen zu ergreifen.

Konfrontationstechniken

Teil 1: Voraussetzungen und Basistechniken

Allgemein gilt: Eine Konfrontation sollte nur eingegangen werden, wenn das Gegenüber sein Verhalten ändern soll. Denn jede Konfrontation birgt das Risiko, dass sich das Gegenüber verschließt. Sie sollten deshalb nur aus wichtigem Anlass konfrontieren. Das vorrangige Ziel einer Konfrontation ist, dem Konfrontierten und dem Konfrontierenden Klarheit über das nicht zu akzeptierende Handeln zu vermitteln und damit auch dem Konfrontierten die Verantwortlichkeit für sein Handeln zu verdeutlichen. Positive Effekte einer Konfrontation können sein: Akzeptanz von Regeln, Selbstreflexion und Selbsterkenntnis, Verhaltensänderung, Empathie.

Art und Weise einer Konfrontation

Wie Sie sprechen und wie sie nonverbal reagieren, trägt entscheidend zum Gelingen einer Konfrontation bei. Führen Sie keine Konfrontation durch, wenn Sie wütend sind. Konzentrieren Sie sich vor dem Gespräch auf das Ziel, Ihr Gegenüber von einer Verhaltensänderung zu überzeugen. Damit das gelingt, sprechen Sie ruhig, klar, ohne Hektik.

Führen Sie die Konfrontation im Sitzen durch. Im Stehen wirkt Ihre Körpersprache eher bedrohlich und einschüchternd. Lassen Sie sich Zeit. Eine Konfrontation kann über eine Stunde dauern. Schreiben Sie Wichtiges auf, damit Sie sich später darauf beziehen können. Vermeiden Sie aggressive Reaktionen, die schüchtern ein, erzeugen Fluchtreaktion, Passivität oder Angst.

Die folgenden Techniken sollten keinesfalls bloß »technisch« angewendet, sondern angemessen auf den Gesprächsinhalt und das Gegenüber bezogen werden. Wenn Ihr Gegenüber den Eindruck gewinnt, dass Sie ein Programm abarbeiten, ist das Gespräch gescheitert. Führen Sie wichtige Gespräche nicht allein. Zu oft werden nämlich das Eingestehen von Übergriffen, Besserungsabsichten und kritische Aussagen über andere Mobbinge abgestritten. Allerdings sollten dem Beschuldigten auch nicht mehr als zwei Lehrpersonen gegenüber sitzen, da sonst die Gesprächssituation einschüchternd wirkt. Zusammenfassend gilt: Eine Konfrontation, die erfolgreich ist, langfristig wirkt, nicht übergriffig ist oder übergriffig empfunden wird, basiert auf der Wertschätzung und Achtung des Gegenübers.

Verschiedene Tipps und Techniken der Konfrontation

Nennen Sie nicht Ihre Quellen. Der Hinweis: »Kathrin hat mir das erzählt«, hat mehrere negative Effekte:

- ▶ Ein Gefühl von Selbstgerechtigkeit kann entstehen: »Ich bin ein Opfer des Petzens.«
- ▶ Racheaktionen gegen Kathrin können so ausgelöst werden.
- ▶ Durch den Hinweis auf die Quelle kann der Konfrontierte folgern, was der Konfrontierende weiß.

So können Sie beginnen:

- ▶ Starten Sie mit einer offenen Frage: »Ist dir klar, weshalb wir das Gespräch führen?«
- ▶ Oder machen Sie die Ziele und die Funktion des Gespräches deutlich.
- ▶ Oder nennen Sie die Ursache des Gesprächs: »Wir wollen mit dir reden, weil wir gehört haben, dass ...«

Trennen Sie Verhalten und Person:

- ▶ Diese Unterscheidung ist grundlegend, um Konflikte lösen zu können. Eine Person, die Gemeines getan hat, ist nicht selbst gemein, ein Schüler, der seine Hausaufgabe nicht erledigt hat, ist nicht automatisch faul. Wer stigmatisiert worden ist, wird keinen Sinn in einem Gespräch sehen.
- ▶ »Wie du mit ... umgegangen bist, war unfair. Das kenne ich so nicht von dir.«

Beschreiben Sie statt zu bewerten:

- ▶ Eine Beschreibung ist präziser als eine Bewertung und ruft im Regelfall weniger Widerstände hervor.
- ▶ »Martin ist das Hemd zerrissen worden, und als er sich gewehrt hat, hast du ihn festgehalten und Pascal hat ihn ...« Statt: »Du und Pascal, ihr habt Martin wiederholt misshandelt!«
- ▶ Ihr habt Martin ausgegrenzt, ihm Sachen weggenommen, ihn beschimpft ...« Statt: »Ihr habt Martin gemobbt.«

Senden Sie Ich-Botschaften:

- ▶ Ich-Botschaften werden in Gesprächen oft als Waffe missbraucht. Eine wirkliche Ich-Botschaft beschreibt die Sicht des Sprechenden, ohne einen verdeckten Angriff zu führen.
- ▶ »Ich will nicht, dass ihr so miteinander umgeht!« Statt: »Ich finde, ihr seid unfair und asozial.«

- ▶ »Es hat mich geärgert, wie ihr mit dem Lehramtsanwärter umgegangen seid.« Statt: »Ich halte euch für respekt- und rücksichtslos.«
- ▶ Pseudo Ich-Botschaften vermeiden: Zu oft wird »Ich« verwendet, aber »Du« gemeint. »Ich empfinde das als Verletzung.« – »Eure Lehrerin ist ganz traurig, wenn ihr nicht ganz schnell und ganz leise zu euren Plätzen geht.« Hier wird die vorgegebene eigene Befindlichkeit Teil eines emotionalen Erpressungsversuches.

Leiten Sie zum Perspektivwechsel an:

- ▶ Der Perspektivwechsel kann dazu beitragen, verhärtete Positionen zu verlassen, indem die Haltung und Position des Gegenübers veranschaulicht wird.
- ▶ »Stell dir vor, du wärst an der Stelle von Martin ...« Oder: »Versetz dich in meine Lage. Ich bin dein Lehrer, und wie würdest du an meiner Stelle jetzt mit dir umgehen?«

Fordern Sie Eigenverantwortlichkeit ein:

- ▶ Bei Fehlverhalten neigen Personen dazu, ihre Reaktionen als zwangsläufige Reaktion auf das Fehlverhalten eines anderen zu erklären. Damit geben sie jede Verantwortung ab und Schuld ist immer der andere.
- ▶ »Auch wenn Michael angefangen hat, es geht um dein Verhalten. Du hättest anders reagieren können.«
- ▶ »Du entschuldigst dein Verhalten mit dem Hinweis, dass dich ... geärgert hätte. Selbst wenn das so war, hättest du nicht mit Gewalt gegen ... reagieren müssen. Das war deine Entscheidung und ist deine Verantwortung.«

Benennen Sie den Unterschied zwischen Darstellung und Realität:

- ▶ Das ist ein einfaches Konzept, aber es funktioniert. Denn es verhindert Verharmlosungen und Beschönigungen.
- ▶ »Du hast gerade gesagt, dass du nur Spaß gemacht hast, aber Michael wollte deshalb die Schule wechseln ...«
- ▶ »Julias Brille ist zerbrochen und sie hat eine Platzwunde an der Stirn. Und du erzählst, du hättest sie nur leicht angestupst. Wie passt das zusammen?«

Fragen und bohren Sie nach. Achten Sie dabei auch auf die Metakommunikation:

- ▶ Personen neigen dazu, Fehlverhalten sprachlich zu kaschieren oder mit Floskeln abzutun und damit zu entschuldigen.
- ▶ »Du hast gesagt, dass du das nicht gewollt hast. Was hast du denn gewollt, als du ...?«
- ▶ »Merkwürdig, die ganze Zeit behauptest du, nichts Falsches getan zu haben. Und jetzt willst du dich entschuldigen. Für was willst du dich entschuldigen?«
- ▶ »Das Regal ist nicht irgendwie umgefallen, sondern ihr habt euch gegenseitig geschubst, bis Julia gegen das Regal gefallen ist, woraufhin es umfiel.«

Was bringt dir das? – Machen Sie den (Nicht-)Nutzen bewusst:

- ▶ Oft werden weder der Nutzen noch die Folgen einer Handlung reflektiert. Wird dies durch Fragen angeregt, kann ein Umdenken erfolgen:
- ▶ »Ihr habt zu dritt einen jüngeren Schüler mehrfach getreten. Was hast du davon gehabt?« – »Weiß ich nicht so genau.« – »Denk doch bitte drüber nach. Irgend einen Grund musst du doch gehabt haben.«
- ▶ »Immer wieder streitest du mit ... Was bringt dir das?«
- ▶ Aber: Fragen Sie nie: »Warum hast du den/die ...?, denn so provozieren Sie Angriffe auf das Opfer!

Lassen Sie Verhalten bewerten oder bewerten Sie es selbst:

- ▶ Die Bewertung des eigenen Verhaltens kann zur Selbstdistanz und zur Kritik an eigenem Verhalten führen.
- ▶ »Du hast wiederholt vor allen über deinen Mitschüler Ben gesagt, der eine Behinderung hat, dass Ben eine lahme Krücke sei. Wie würdest du hier dein eigenes Verhalten sehen?«
- ▶ »Du hast immer wieder Mitschülerinnen bedroht. Aber nur Mitschülerinnen. Erklär mir das bitte!«
- ▶ »Du hast mir versprochen, nie mehr ... zu beschimpfen. Gestern hast du ihn schwule Sau genannt. Was taugen deine Versprechungen?«

Berufen Sie sich auf Regeln und machen Sie Regelbrüche bewusst:

- ▶ Fast immer ist der Anlass der Konfrontation ein Regelbruch oder mehrere Regelbrüche und oft werden sie bewusst begangen.
- ▶ »Indem du ..., hast du eindeutig gegen unsere Regeln verstoßen. Das war dir bewusst. Sind dir die Regeln gleichgültig? Erwartest du von mir, dass ich hier wegschaue?«

Stell dich nicht dumm!

- ▶ Eine beliebte Technik ist es, sich bei unangenehmen Fragen oder Sachverhalten dumm zu stellen: »Weiß ich nicht!« – »Habe ich vergessen?«

- ▶ Thematisieren Sie dieses Verhalten: *»Bitte, nimm mich ernst. Wir wissen doch beide, dass du sehr wohl weißt, worum es hier geht.« – »Du bist nicht dumm, und ich hoffe, du hältst mich auch nicht für dumm. Können wir wieder normal weiter reden?«*
- ▶ Da niemand gerne als dumm gilt, ist der Appell, sich nicht dumm zu stellen, sehr oft erfolgreich.

Nennen Sie die Wirkungen auf den Konfrontierenden:

- ▶ Wenn man den Eindruck hat, dass ein Gespräch sinnlos wird, sollte man es gezielt abbrechen, statt immer wieder erfolglos auf eine Einsicht zu hoffen.
- ▶ *»Wir haben jetzt eine Viertelstunde über dein Verhalten geredet. Die ganze Zeit über hast du jeden Übergriff mit einem Fehlverhalten von ... entschuldigt. Ich habe nicht den Eindruck gewonnen, dass dir bewusst ist, dass du für dein Verhalten verantwortlich bist, und nicht ... Deshalb breche ich jetzt das Gespräch ab. Dies protokolliere ich auch entsprechend. Die Sache selbst ist damit keineswegs abgeschlossen.«*

Zusammenfassung Basistechniken:

- ▶ keine Quellen nennen.
- ▶ Trennung: Verhalten und Person
- ▶ beschreiben statt bewerten
- ▶ Ich-Botschaften
- ▶ Perspektivwechsel
- ▶ Eigenverantwortlichkeit einklagen
- ▶ Unterschied zwischen Darstellung und Realität benennen
- ▶ nachfragen, -bohren, Metakommunikation
- ▶ Was bringt dir das? – Nutzen bewusst machen
- ▶ Verhalten bewerten lassen oder bewerten
- ▶ Konsequenzen einfordern
- ▶ Regeln einfordern
- ▶ nicht dumm stellen
- ▶ Wirkung auf den Konfrontierenden beschreiben

Teil 2: Fortgeschrittene Techniken

Übersetzen Sie Verschleierungstaktiken:

- ▶ Oft wird eigenes Verhalten sprachlich kaschiert und als schicksalhaft dargestellt. Das Verhalten wird so entschuldigt.
- ▶ *»Das ist nicht irgendwie passiert, wie du gesagt hast, sondern du hast es getan.«*
- ▶ *»Du beschreibst, dass es einfach so geschehen sei, dass ihr ... geärgert habt. Aber es ist nicht einfach geschehen. Du hast nach seiner Schwäche gesucht, und du hast sie bewusst ausgenutzt.«*

Fordern Sie Konsequenzen ein:

- ▶ Beliebt ist es, Entschuldigen zu äußern, die oft nicht ernst gemeint sind, um Sanktionen abzuwenden.
- ▶ *»Du sagst, dass es dir leid tut, dass du ... gemobbt hast. Wie willst du das mir und ... zeigen? An welchem Verhalten können wir erkennen, dass es dir wirklich leid tut?«*
- ▶ *»Was wirst du als Nächstes unternehmen?«*
- ▶ *»Du hast immer wieder gesagt, dass du das nicht wieder tun willst, und immer wieder hast du das Versprechen gebrochen. Wieso sollte man dir jetzt glauben?«*

Wehren Sie Ausweichtechniken ab:

- ▶ Wenn Sachverhalte unangenehm sind, ist ein Standardmanöver, dem Thema auszuweichen oder Anklagen zu äußern. Beide folgende Techniken sind ähnlich, denn sie weisen die Ablenkung zurück.
- ▶ Zurück zum Thema: *»Wir sprechen jetzt darüber, dass du unerlaubt die Turnhalle verlassen hast, und nicht darüber, ob dir Sport Spaß macht oder nicht.«*
- ▶ Keine Nebenkriege zulassen: *»Es mag sein, dass ich/meine Kollegin dich falsch behandelt habe/hat. Das können wir gerne zu einem späteren Zeitpunkt klären. Jetzt geht es darum, dass du ...«*

Nutzen Sie Gesprächspausen und Verzögerungen:

- ▶ Warten Sie in Ruhe ab, wenn Ihr Gegenüber keine Antwort gibt.
- ▶ Verfallen Sie nicht in den Fehler, vorschnell die nächste Frage zu stellen.
- ▶ Überlegen Sie, weshalb Ihr Gegenüber schweigt. Jede Blockade hat einen subjektiven Sinn. Sagen Sie gegebenenfalls: *»Ich sehe, dass du noch nachdenken willst. Nimm dir ruhig Zeit.«*

Thematisieren Sie die Körpersprache:

- ▶ Die Körpersprache ist Ausdruck der Persönlichkeit, der Haltung, des Gefühls. Sie hilft zu klären und zu deuten. Allerdings ist es hier entscheidend, Distanzlosigkeiten zu vermeiden.
- ▶ »Du siehst die ganze Zeit gezielt an mir vorbei ...«
- ▶ »Du wirkst auf mich, als wenn dir das alles egal ist ...?«
- ▶ Möglich ist es auch, das Gegenüber zu kopieren, ohne Häme, mit der anschließenden Aufforderung: »Wie wirke ich gerade auf dich?«

Thematisieren Sie Vermeidungen:

- ▶ Die Angst vor Konsequenzen oder das Gefühl, etwas falsch gemacht zu haben, führen oft zu wiederkehrenden Vermeidungen wie: gezieltes Weghören, Empörung, Drohung, Themenwechsel oder Schweigen.
- ▶ Vermeidungen kann man im Gespräch abwehren, indem man sie thematisiert.
- ▶ »Mir fällt auf, dass du wiederholt auf ... reagierst, indem du ...«
- ▶ »Was willst du damit erreichen, dass immer wieder ausweichst, indem du ...?«

Schaffen Sie Transparenz hinsichtlich der Ziele von Angriffen:

- ▶ Bestimmte Verhaltensweisen scheinen zunächst harmlos, basieren aber oft auf weitreichenden Strategien. Auch mit scheinbaren »Kleinigkeiten« kann man tief verletzen und schädigen, wie beispielsweise durch Auslachen, Anschweigen oder Ignorieren.
- ▶ »Sofort, wenn ... im Unterricht einen größeren Beitrag leistet, spricht ihr miteinander oder stört. Was wollt ihr damit erreichen?«
- ▶ »Du hast aufgefordert zu unterschreiben, wer ... blöd findet. Was bringt dir das?«

Schaffen Sie Transparenz über die Wirkung von Angriffen:

- ▶ Gerade Mobbende verstecken sich gerne hinter der scheinbaren Harmlosigkeit ihrer Aktionen. Dem kann man begegnen, wenn man die Wirkung und Folgen der Übergriffe anspricht.
- ▶ »Immer wenn ... im Unterricht einen größeren Beitrag leistet, spricht ihr miteinander oder stört. Ist euch klar, welche Wirkung das bei ... erzielt?«
- ▶ Du hast aufgefordert zu unterschreiben, wer ... blöd findet. Kannst du dir vorstellen, was das bei ... bewirkt? Und was das für die Klassengemeinschaft bedeutet?«

Versteckte Aggressionen aufgreifen I

Nutzen Sie versteckte Aggressionen für sich:

- ▶ Gerade bei Gesprächen mit Mobbeden zeigen sich oft deren versteckte Aggressionen. Sie können in einem Gespräch genutzt werden.
- ▶ Sie sollten verhindert werden, weil das Herabsetzen anderer nicht zugelassen werden darf, wie das folgende Beispiel zeigt:
- ▶ Der Mobbende sagt über sein Opfer: »Die ist immer so komisch.« Oder: »Wir können den/die nicht leiden ...«

Weisen Sie den Angriff zurück:

- ▶ »Sprich bitte nicht so über ...«
- ▶ »Ich dulde nicht, dass du in dieser Form über deine Mitschüler redest.«
- ▶ »Ich verlange von dir, dass du ... nicht als ... angreifst.«
- ▶ »Stell dir vor, wir reden im Kollegium über dich, und ich würde sagen: Die ist immer so komisch. Wie wäre das für dich?«
- ▶ »Wärst du damit einverstanden, wenn ich dich als ... (die Aggression aufgreifen) angreifen würde?«

Versteckte Aggressionen aufgreifen II

Gehen Sie bzgl. des Themas selbst in eine Angriffshaltung

- ▶ So wird deutlich, dass Sie den Übergriff nicht akzeptieren. Gleichzeitig wird so der Übergriff auch als solcher offensichtlich.
- ▶ »Du hast ... als ... bezeichnet. Willst du damit rechtfertigen, dass ...?«
- ▶ »Was willst du damit erreichen, wenn du mir gegenüber ... als komisch/unbeliebt darstellst?«
- ▶ »Fühlst du dich gegenüber ... so überlegen, dass du ihn als ... beschreibst?«

Zusammenfassung Konfrontationstechniken II

- ▶ übersetzen von Vermeidungen
- ▶ zurück zum Thema
- ▶ Gesprächspausen nutzen
- ▶ thematisieren der Körpersprache
- ▶ keine Nebenkriege zulassen
- ▶ Vermeidungen thematisieren
- ▶ Transparenz über Ziele und Wirkung von Angriffen herstellen
- ▶ Aggressionen aufgreifen

Teamcoaching

Weshalb ist Teamcoaching sinnvoll?

Das Teamcoaching ermöglicht es, Mobbing durch die Aktivierung der Gruppe und des Opfers zu beenden. Es ist ein nicht strafendes, lösungsorientiertes Verfahren, das die folgenden besonderen Merkmale aufweist:

- ▶ Das Opfer wird aus seiner passiven Opferrolle herausgeholt. Es erfährt Akzeptanz und Unterstützung durch die Gruppe.
- ▶ Die Gruppe arbeitet unterstützende Maßnahmen für das Opfer aus, die konkrete Hilfen sind.
- ▶ Die Gruppe lernt, empathisch zu empfinden und zu denken und ändert so die Einstellung gegenüber dem Opfer. Sie entwickelt gemeinsame Verantwortlichkeit.
- ▶ Diese Verantwortlichkeit führt sie zu konkreten Handlungsplänen, die sich auf die gesamte Klasse auswirken.
- ▶ Die Klarheit und Einfachheit des Verfahrens geben Handlungssicherheit in einer schwierigen Situation.

Aber: Um schweren Übergriffen (dauerhafte Gewaltanwendung, sexuelle Demütigungen, wiederholte kriminelle Straftaten) zu begegnen, ist das Coaching immer geeignet. Deshalb sollten die Leitenden sich vor dem Verfahren austauschen, ob das Teamcoaching in dem konkreten Fall sinnvoll ist.

Die Struktur des Teamcoachings

Das Teamcoaching folgt einem linearen Aufbau, der sich an Coachingprozessen orientiert. Es sollte keine Phasen übersprungen werden.

- (1) Vorstellung, Regeln, Sicherheit, Einverständnis der Teilnehmer (TN)
- (2) Bericht des Akteurs: Das Mobbingopfer beschreibt aus seiner Sicht, wie es das Mobbing erlebt und welche Wirkungen es bei ihm hervorruft.
- (3) Fragen zum Bericht: Die TN stellen Verständnisfragen, sie üben aber keine Kritik an dem Bericht.
- (4) Beraterkonferenz – Reframing: »Wie würde ich an der Stelle des Akteurs das Mobbing erleben? Was sagt das Mobbing über uns aus? Wie schadet es uns allen?« Die TN sehen ihre Übergriffe aus der Perspektive des Opfers und werten sie um.
- (5) Der wichtigste Schritt: Auf der Grundlage des Berichts des Akteurs und des Reframings diskutieren und erarbeiten die Teilnehmer, welches die wichtigste Maßnahme zur Unterstützung des Opfers sind.
- (6) 1. Brainstorming, weitere Vorschläge durch die Gruppe
- (7) Auswertung: Die Vorschläge werden auf ihre Brauchbarkeit analysiert, die TN können formulieren, was Sie als Einzelne oder als Gruppe ändern wollen.
- (8) Akteur-Feedback: Das Opfer nimmt wertend zum bisherigen Prozess Stellung.
- (9) 2. Brainstorming, Vorschläge für den Akteur: Die TN entwickeln Vorschläge für das Opfer mit denen es seine Situation in der Gruppe verbessern kann.
- (10) Feedback durch den Akteur: Eventuell formuliert er einen Wunsch an die Gruppe.
- (11) Kontrakt: Die TN einigen sich auf verschiedene Maßnahmen.
- (12) Feedback aller TN

Wer sind die Teilnehmer?

- ▶ Im Regelfall sollte das Coaching mit dem Opfer durchgeführt werden, aber nur, wenn es bereit und nach Einschätzung der moderierenden Lehrer in der Lage ist, aktiv mitzuarbeiten und sich an die Vorgaben, niemanden persönlich anzugreifen, halten kann. Das Opfer wird im Folgenden Akteur genannt.
- ▶ Zwei möglichst klassenfremde Lehrkräfte oder Sozialarbeiter sollen als Moderatoren eingesetzt werden.
- ▶ In der Regel sind acht Mitschüler als Coaches beteiligt.
- ▶ In der Regel sollte der Akteur an der Auswahl beteiligt werden. Es sollten auf jeden Fall in der Klasse besonders akzeptierte Mitschüler dabei sein.
- ▶ Jungen und Mädchen sollten beteiligt sein.
- ▶ Auch Täter sollten hinzugezogen werden, aber nicht mehr als vier aktive Mobber.
- ▶ Die Teilnahme am Coaching ist grundsätzlich freiwillig.

Die Rolle der zwei Lehrkräfte/Moderatoren

- ▶ Es ist hilfreich, wenn beide nicht in der Klasse unterrichten.
- ▶ Die Moderatoren leiten und protokollieren das Coaching, ggf. im Wechsel.
- ▶ Sie haben dafür zu sorgen, dass kein Teilnehmer, auch kein Mobber, geschädigt wird.

- ▶ Bei Widerständen oder unterschwelligem Aggressionen sollten die Moderatoren auch konfrontieren.
- ▶ Sie sollten die strikte Durchführung des Verfahrens gewährleisten. Allerdings können gerade bei jüngeren Schülern stärkere Hilfen (Situation des Akteurs) oder Kürzungen sinnvoll werden.

Die Vorbereitung mit dem Akteur (Opfer)

Die Moderatoren klären zuvor folgende Punkte mit dem Akteur:

- ▶ Unterstützung und Schutz des Akteurs: *»Wir tun jetzt schon alles, damit das Mobbing gestoppt wird, während des Coachings unterbinden wir jeden Angriff auf dich und stehen dir unterstützend zur Seite. Was können wir aus deiner Sicht noch tun, um deinen Schutz zu gewährleisten?«*
- ▶ Klärung der Rolle des Akteurs: *»Möchtest du aktiv am Coaching teilnehmen, indem du anfangs berichtest, wie deine alltäglichen Mobbing-Erfahrungen sind, allerdings ohne die Mobber selbst namentlich zu nennen? Das könnte zum Beispiel so geschehen: »Wenn ich in die Klasse komme, geben regelmäßig einige Mitschüler Brechgeräusche von sich. Sie wollen mir das Gefühl vermitteln, dass ich ekelhaft bin. Für die scheint das ein Spaß zu sein. Mir tut das weh ...« Du musst aber nicht aktiv werden. Du kannst auch anwesend sein und nur zuhören und ich könnte an deiner Stelle beschreiben, was du erlebst und wie es dir dabei geht. Oder möchtest du gar nicht an der Sitzung teilnehmen?«*
- ▶ Vorbereitung der Darstellung des Akteurs: *»Es hilft, wenn du dir Gedanken machst, was du am Anfang des Coachings darstellen willst. Denke an konkrete Vorfälle, daran, was typisch ist an dem Mobbing gegen dich. Beschreibe, was dich besonders belastet, nenne, welche Wirkungen das Mobbing auf dich hat, aber nenne dabei keine Namen und verzichte auf eindeutige Anspielungen. Denn das würde Diskussionen auslösen, die uns nicht weiterbringen. Die Genannten würden deine Aussagen abstreiten, statt dir zuzuhören. Wenn du möchtest, können wir gemeinsam vorher probieren, was du sagen willst und wie du es sagst.«*
- ▶ Schutz aller Teilnehmer: *»Auch wenn du zu Recht wütend bist, bitten wir dich, während des Coachings keine Abrechnung mit den Mobbern zu machen. Im Coaching soll niemand Angst vor Angriffen haben müssen. Wir werden keine Schädigungen eines Teilnehmers zulassen.«*
- ▶ Ernsthaftigkeit des Prozesses: *»Das Coaching ist dann erfolgreich, wenn du dich ernsthaft darauf einlässt. Zeig den anderen durch dein Auftreten, dass es dir wichtig ist, dass du willst, dass sich deine Situation ändert.«*
- ▶ Fragen nach dem Einverständnis
- ▶ Gemeinsame Absprache, wer die Teilnehmer sein werden: *»Am Coaching sollen Mitschüler teilnehmen, die dich mobben, die neutral sind, die dich unterstützen. Wir werden später mit deinem Klassenlehrer gemeinsam auswählen, wer teilnehmen sollte. Kannst du mir Vorschläge machen, die wir natürlich bei der Auswahl berücksichtigen werden?«*

Sonstige Vorbereitung

- ▶ Organisatorisches: Raum und Flipchartbögen besorgen, Beurlaubungen sicherstellen, 90 Minuten Zeit einplanen
- ▶ individuelle Anfrage der Beteiligten oder vor der ganzen Klasse
- ▶ Hinweis auf Freiwilligkeit und die Möglichkeit, Nein zu sagen.
- ▶ Information der ganzen Klasse über Prozess und Teilnehmer

Coaching basiert auf Vertrauen. Deshalb sollen die TN vertrauen können, dass

- ▶ niemand bloßgestellt oder angegriffen wird.
- ▶ die Moderatoren sich neutral verhalten.
- ▶ Verschwiegenheit gewahrt wird.
- ▶ die Moderatoren eine bessere Situation für alle erreichen wollen.
- ▶ die Moderatoren sich an die Absprachen halten.
- ▶ Deshalb sind diese Grundlagen des Teamcoachings vorher der Klasse oder den ausgewählten Teilnehmern zu vermitteln: *»Wir haben zusammen mit ... beschlossen, dass wir mit mehreren Teilnehmern aus der Klasse ein Coaching durchführen werden, das zum Ziel hat, die Situation von ... zu verbessern. In diesem Verfahren geht es nicht darum, die Schuld oder die Fehler Einzelner festzustellen, sondern Lösungen zu finden. Dazu gehört auch, dass wir keine persönlichen Angriffe auf irgendeinen Teilnehmer zulassen werden. Das versprechen wir. Wir haben dieses Verfahren mehrfach mit Erfolg durchgeführt. Das Coaching läuft nach klaren Regeln ab, die wir jeweils vorher nennen werden. Unsere Aufgabe besteht in erster Linie darin, euch durch die einzelnen Etappen des Verfahrens zu leiten und darauf zu achten, dass die Regeln eingehalten werden und dass niemand bloßgestellt, verletzt oder beleidigt wird.«*

1. Phase: Vorstellung, Regeln, Sicherheit, Einverständnis der TN

Die Moderatoren stellen Folgendes vor:

- ▶ Ziele des Coachings sind:
 - das Mobbing oder die Übergriffe dauerhaft zu beenden,
 - den Akteur und alle Teilnehmer zu schützen,

- die Situation der Klasse/der Gruppe/des Teams zu verbessern,
- konkrete Hilfen für den Akteur zu entwickeln,
- ihm eventuell zu zeigen, welche Verhaltensweisen ihm nützen könnten.
- ▶ Die Vorgehensweisen des Coachings sind:
 - keine Schuldzuweisungen,
 - niemanden zu verletzen oder bloßzustellen,
 - zuhören und aktiv teilnehmen.
- ▶ Einverständnis der Teilnehmer: *Danke, dass ihr gekommen seid. Bevor wir mit dem Coaching anfangen, möchte ich euch die Regeln erklären, die hier gelten und eure Zustimmung zu ihnen erfragen. Die Regeln des Coachings sind einfach: Hier wird niemand beschimpft, bloßgestellt oder lächerlich gemacht. Wir leiten das Coaching und erteilen das Wort. Wir erwarten von euch, dass ihr unserer Moderation folgt. Die Teilnahme ist freiwillig, aber das bedeutet auch, dass sich jeder auf diese Vorgaben einlässt und dass jeder bereit ist, aufmerksam zuzuhören und mitzuarbeiten. Wer das nicht will, kann nicht am Coaching teilnehmen. Ich frage gleich jeden Einzelnen, ob er bereit ist, die Regeln einzuhalten.*
- ▶ Die Teilnehmer erklären sich damit einverstanden, sich auf die Ziele und Regeln einzulassen. Sonst ist ihre Teilnahme nicht möglich.

Funktion und Ziele dieser 1. Phase:

Die Gruppe soll ...

- ▶ angstfrei und verhaltenssicher agieren.
- ▶ die Verbindlichkeit des Verfahrens akzeptieren.

2. Phase: Der Bericht des Akteurs (maximal 10 Minuten)

- ▶ Falls der Akteur nicht anwesend ist oder nicht in der Lage ist, die Mobbingssituation darzustellen, kann diese aus der Sicht von einem der Moderatoren heraus entwickelt werden.
- ▶ Sonst beschreibt der Akteur, wie er seine Situation sieht und erlebt, ohne jemanden namentlich zu nennen oder bloßzustellen.
- ▶ Der Akteur beschreibt Konkretes, stellt die Wirkung des Mobbing/der Übergriffe/der Entwicklung auf sich dar. Wir haben immer wieder erlebt, dass es nach anfänglichen Hemmungen dem Opfer gut tut, sein Erleben und seine Gefühle einem aufmerksam zuhörenden Publikum zu vermitteln. Fast in allen Fällen löste seine direkte, offene Darstellung seines Leidens Mitgefühl, Bestürzung und Scham aus.

Wie die Moderatoren diese Phase einleiten können:

Im späteren Verlauf des Coachings werden *kursiv* Fragen formuliert. Auch hier ist eine wörtliche Übernahme möglich, allerdings sollten die Fragen unbedingt dem Gesprächsverlauf angepasst werden.

- ▶ *Jetzt wird ... darstellen, wie sie/er den Alltag in der Klasse erlebt, welche Übergriffe sie/er auszuhalten hat.*
- ▶ *Sie/er wird dabei niemanden namentlich beschuldigen, auch nicht versteckt.*
- ▶ *Die Gruppe unterbricht ... nicht und hört konzentriert zu.*

Funktion und Ziele dieser 2. Phase:

- ▶ Der Akteur soll aus der Rolle des passiven Opfers heraustreten.
- ▶ Die Gruppe kann sich empathisch mit dem Akteur identifizieren.
- ▶ Sie soll über den Leidensdruck, dem der Akteur ausgesetzt war, erschrecken.
- ▶ Sie nimmt Partei für den Akteur.

3. Phase: Fragen zum Bericht

- ▶ Die Gruppe fragt nach. Es geht um das Verstehen der Situation, nicht um eine Wertung des Akteurs.
- ▶ Achtung: Hier ist der Akteur vor Kritik zu schützen!
- ▶ Die Fragen sollen der Gruppe auch dazu dienen, später ein Unterstützungskonzept für den Akteur zu entwickeln (Ziele ins Gedächtnis rufen!).

Wie die Moderatoren diese Phase einleiten können:

- ▶ *Hier geht es darum, Fragen zu stellen, die euch das Verstehen des Berichts erleichtern.*
- ▶ *Kritik am Akteur werde ich unterbinden, auch versteckte.*
- ▶ *Um das an einem Beispiel zu zeigen: »Bist du auf uns alle wütend, nach dem, was du erlebt hast?« ist eine Frage, die das Verstehen erleichtert. Die Frage: »Warum hast du die Lehrer eingeschaltet und nicht deine Probleme mit der Klasse geklärt?«, drückt versteckte Kritik aus.*
- ▶ *Wie ginge es euch an der Stelle des Akteurs?*

Funktion und Ziele dieser 3. Phase:

- ▶ Die Gruppe soll ein vertieftes Verständnis entwickeln.
- ▶ Sie soll zumindest in Teilen die Perspektive des Akteurs übernehmen.

4. Phase: Reframing – die Beraterkonferenz (bis 15 Minuten)

- ▶ Im Reframing soll die Gruppe Bekanntes, in diesem Fall das Mobbing und die mit ihm verbundenen Fehlentwicklungen, neu bewerten. Die Gruppe soll erkennen, dass das, was als berechtigtes Verhalten oder als Spaß bewertet wurde, schädigend für alle ist.
- ▶ Der Moderator leitet das Gespräch und schützt den Akteur. Er kann mit Hilfe von Fragen die Gruppe zum Reframing anregen.
- ▶ Die Gruppe bespricht das Mobbing. Es geht hier um Eindrücke, Verstehen, Wahrnehmungen, Phantasien und Deutungen, die sich auf die Klasse beziehen, nicht um die Bewertung des Akteurs.
- ▶ Der Akteur hört zu, korrigiert nicht, auch wenn er sich falsch verstanden fühlt.
- ▶ Die Gruppe weiß, dass der Akteur zuhört und schädigt ihn nicht.
- ▶ Der Moderator schützt den Akteur vor Angriffen, auch im Falle seiner Abwesenheit.

Fragen, mit denen die Moderatoren durch das Reframing führen können:

- ▶ *Stellt euch vor, ihr wärt an der Stelle des Akteurs: Wie ginge es euch? Wie würdet ihr die Klasse sehen?*
- ▶ *Was meint ihr, welchen Eindruck ich als Moderator von eurer Klasse habe?*
- ▶ *Wenn alle Lehrer über das Geschehen genau Bescheid wüssten, wie würden sie euch behandeln?*
- ▶ *Was geschähe, wenn der Akteur wegen des Mobbing/des Übergriffe die Klasse verlassen würde?*
- ▶ *Welchen Nutzen, welchen Schaden bringt euch das Mobbing/das Vorgefallene?*
- ▶ *Wenn alle, die hier sind, sich gegen das Mobbing/die Ausgrenzungen wenden würden, wie würde sich das auf die Klasse auswirken?*
- ▶ *Stellte euch vor, es gäbe kein Mobbing/keine Übergriffe mehr: Was wäre anders in eurer Klasse?*
- ▶ *Wie müsste es in eurer Klasse aussehen, damit alle mit der Situation zufrieden wären?*
- ▶ *Wieso war es möglich, dass diese Übergriffe in eurer Klasse erfolgen konnten?*

Funktion und Ziele dieser 4. Phase:

- ▶ In dieser entscheidenden Phase soll die Gruppe erkennen, dass die Übergriffe gegen den Akteur gravierend waren, dass sie nicht nur den Akteur, sondern jeden in der Gruppe schädigten.
- ▶ Die Teilnehmer sollen ihre Anteile am Mobbing selbstkritisch reflektieren.
- ▶ Sie sollen das Bewusstsein und den Willen entwickeln, dass man sich gegen das Mobbing stellen muss, statt mitzumachen oder abzutauchen.

5. Phase: Der wichtigste Schritt (5 bis 10 Minuten)

- ▶ Die Gruppe berät sich und benennt den *wichtigsten* Schritt, den *die Gruppe* unternehmen kann, um das Mobbing zu beenden.
- ▶ Dieser Schritt soll konkret und machbar sein.
- ▶ Die Gruppe sollte ihn alleine erreichen können.
- ▶ Er soll die Gruppe ermutigen, aktiv zu werden.
- ▶ Dieser Schritt soll die Grundlage für weiteres Vorgehen sein.
- ▶ Ab dieser Phase werden die Aussagen protokolliert, möglichst für alle sichtbar auf einem Flipchartbogen. Wir haben hier oft erlebt, dass die Gruppe intensiv Vorschläge bewertet, sich austauscht und diskutiert. Der wichtigste Schritt orientiert sich an den konkreten Übergriffen, er ist nie ein Allgemeinplatz.

Moderation zum wichtigsten Schritt:

- ▶ *Jetzt ist die Reihe an euch. Ich bitte euch zu überlegen, welche Maßnahme, die ihr treffen könnt, ... am meisten helfen könnte.*
- ▶ *Bitte, bleibt dabei realistisch, machbar, positiv und genau. Also NICHT: Wir ärgern ... nicht mehr, SONDERN: Wenn jemand ... ärgert, greife ich ein, indem ...*
- ▶ *Wer hat einen Vorschlag? Der wird aufgeschrieben. Die Anderen können den Vorschlag ergänzen oder einen neuen machen.*
- ▶ *Dann diskutiert ihr, was am hilfreichsten ist.*
- ▶ *Die Gruppe formuliert abschließend gemeinsam, was der wichtigste Schritt genau ist. (Flipchartbogen)*

Funktion und Ziele dieser 5. Phase:

- ▶ Durch die Aufgabenstellung, zu entwickeln, was dem Akteur am meisten helfen würde, übernimmt die Gruppe erneut dessen Sicht. Dabei soll die Gruppe Konkretes und Hilfreiches entwickeln.

6. Phase: Erstes Brainstorming (10 Minuten)

- ▶ Es hat sich als hilfreich erweisen, den wichtigsten Schritt mit weiteren Vorschlägen zu erweitern.
- ▶ Durch ein Brainstorming wird das Potential der Gruppe weiter ausgeschöpft.
- ▶ Kritik ist während des Brainstormings durch die Moderatoren zu verhindern.
- ▶ Alle Vorschläge sollten auf dem Flipchartbogen gesichert werden.

Moderation zum Brainstorming:

- ▶ *Der wichtigste Schritt ist sicher nicht die einzige Maßnahme, die dem Akteur helfen kann. Bitte, entwickelt weitere Ideen, die den wichtigsten Schritt ergänzen sollen.*
- ▶ *Was kann dem Akteur noch helfen?*
- ▶ *Jetzt werden die Vorschläge nur gesammelt, nicht diskutiert. Kritik an den Ideen ist verboten.*
- ▶ *Einzelne Gruppenmitglieder können auch formulieren, wie sie persönlich den Akteur unterstützen wollen.*
- ▶ *Ihr könnt auch Verrücktes nennen.*
- ▶ *Ihr könnt die Vorschläge der anderen aufgreifen und weiterentwickeln.*
- ▶ *Alle Vorschläge werden protokolliert.*
- ▶ *Los geht's!*

Funktion und Ziele dieser 6. Phase:

- ▶ Die Gruppe soll erkennen, dass es vielfältige Möglichkeiten gibt, den Akteur zu unterstützen.
- ▶ Sie soll diese Möglichkeiten als konkrete Handlungsvorschläge entwickeln.

7. Phase Auswertung

- ▶ In dieser Phase wird die Gruppe aufgefordert, die im Brainstorming erstellten Vorschläge zu ordnen, zusammenzufassen und Unrealistisches zu streichen.

Moderation zu Auswertung:

- ▶ *Wir haben jetzt erst mal Ideen gesammelt, und ich danke euch sehr für eure Mühen. Einiges hat mich beeindruckt, weil ... Aber so ist das noch ein bisschen ungeordnet und manche Punkte sind auch noch unklar.*
- ▶ *Versucht doch zunächst zu überlegen, was zusammenpasst, was ist mehrfach aufgeschrieben worden? Machen eure Gedanken dazu auf dem Flipchartbogen sichtbar.*
- ▶ *Bei der Diskussion zum wichtigsten Schritt hatten wir darauf hingewiesen, dass Vorschläge, die man umsetzen will, machbar, realistisch, positiv und genau sein sollen. Passt das auf alle Vorschläge, die wir hier gesammelt haben?*
- ▶ *Gegebenenfalls kann man auf Unrealistisches verweisen: Hier steht: ... werde ihm immer helfen? Ist immer realistisch? Wie könnte man das genauer formulieren? Oder hier wurde aufgeschrieben: Ich werde ... aus dem Weg gehen. Kann man jemandem aus der eigenen Klasse wirklich aus dem Weg gehen? Wie könnte man das anders formulieren?*
- ▶ *So, jetzt haben wir alles durchgearbeitet. Ich bitte euch zu überlegen, welchen Vorschlag ihr umsetzen möchtet, es können sich bei einigen Vorschlägen auch mehrere melden, auch die ganze Gruppe. Wir werden das am Schluss noch einmal aufnehmen.*

8. Phase: Erstes Feedback durch den Akteur

Der Akteur teilt der Gruppe mit,

- ▶ wie er sie wahrgenommen hat,
- ▶ wie er ihre Vorschläge sieht.

Moderation zum ersten Feedback:

- ▶ *So, jetzt bist du wieder dran. Wie hast du die Gruppe erlebt, wie das Coaching?*
- ▶ *Wie geht es dir jetzt?*
- ▶ *Was hältst du von den Vorschlägen?*

Funktion und Ziele dieser 8. Phase:

- ▶ Der Akteur soll den bisherigen Prozess bewerten.
- ▶ Er soll Autorität gewinnen, indem er als Schiedsrichter agiert.
- ▶ Die Gruppe soll durch die Bewertung des Akteurs in ihren Bemühungen bestärkt werden.

9. Phase: Vorschläge für den Akteur

- ▶ Die Coaches entwickeln Vorschläge, die dem Akteur helfen sollen, seine Situation zu verbessern.
- ▶ Die Moderatoren sollen Verhaltenskritik unterbinden und Vorschläge für ein neues Verhalten anstoßen.
- ▶ Sie sollen auch auf versteckte Kritik reagieren.

Moderation zu den Vorschlägen:

- ▶ Die folgende Phase ist schwierig. Ihr habt mitbekommen, dass der Akteur durch das Mobbing verletzt worden ist. Das darf sich jetzt auf keinen Fall wiederholen. Beachtet das unbedingt. Ihr sollt dem Akteur Wege aufzeigen, nicht ihn kritisieren.
- ▶ Was kann der Akteur unternehmen, um seine Position in der Klasse zu verbessern?
- ▶ Ich greife ein bei Angriffen oder schädigenden Ideen. Diese werden nicht protokolliert.
- ▶ Folgende Fragen können euch dabei helfen: Wie soll der Akteur bei Übergriffen handeln? Welche Verhaltensweisen sollte er häufiger zeigen? Wie könnte er in der Klasse mehr Anerkennung gewinnen? An wen sollte er sich wenden? Welche Fähigkeiten sollte er weiterentwickeln, welche mehr zeigen?
- ▶ Auch hier fassen wir die Ergebnisse auf einem Flipchartbogen zusammen. Allerdings geht dieser Bogen nach dem Coaching ins Privateigentum des Akteurs über. Er kann damit anfangen, was er will.

Funktion und Ziele dieser 9. Phase:

- ▶ Die Gruppe soll realisieren, dass auch der Akteur die Aufgabe hat, das Mobbing oder die Übergriffe zu bewältigen.
- ▶ Der Akteur soll konkrete, hilfreiche Hinweise erhalten, wie er sich besser in die Klasse integrieren kann.
- ▶ Der Akteur soll generell aktiviert werden.

10. Phase: Zweites Feedback durch den Akteur

- ▶ Der Akteur berichtet der Gruppe, wie er sie erlebt hat.
- ▶ Er äußert sich zu den Vorschlägen der Gruppe.
- ▶ Wenn es ihm möglich ist, sagt er, welchen Vorschlag er aufgreifen will.
- ▶ Abschließend äußert er Bitten an die Gruppe: »Was ich mir noch von euch wünsche.«
- ▶ Die Ergebnisse werden protokolliert.

Moderation zum zweiten Feedback:

- ▶ Du hast die Vorschläge der Gruppe an dich gehört.
- ▶ Wenn du es jetzt schon sagen kannst, erzähl uns doch, was du umsetzen möchtest, was dir helfen könnte.
- ▶ Zum Abschluss kannst du der Gruppe noch mitteilen, was du dir noch von ihnen wünschst.

Funktion und Ziele dieser 10. Phase:

- ▶ Durch das zweite Feedback soll der Akteur in den Dialog mit der Gruppe treten.
- ▶ Er soll sie darin bestärken, ihn zu unterstützen.
- ▶ Die Reaktion des Akteurs auf die Vorschläge der Gruppe, welche ihrer Vorschläge er umsetzen will, soll beiden Seiten die Verbindlichkeit des Coachings vor Augen führen.

11. Phase: Kontrakt (bis 15 Minuten)

- ▶ Die Gruppe fasst abschließend zusammen, welche Maßnahmen ergriffen werden sollen.
- ▶ Die Maßnahmen sollten niemanden überfordern.
- ▶ Einzelne Teilnehmer können sich dazu äußern, was sie persönlich tun wollen.
- ▶ Die Maßnahmen sollten von möglichst allen Teilnehmern akzeptiert werden. Nicht alle müssen sie aktiv umsetzen.
- ▶ Die Maßnahmen werden in einem Kontrakt festgehalten.
- ▶ Die Gruppe benennt, durch wen und wie die Klasse zu informieren ist.
- ▶ Die Gruppe beschließt einen Anschlusstermin (in einer bis drei Wochen), an dem die Umsetzung der Maßnahmen auch in Einzelgesprächen überprüft wird.

Moderation zum Feedback

- ▶ Wir sollten zum Abschluss festlegen, welche Maßnahmen ihr umsetzen wollt.
- ▶ Dieser Kontrakt soll verpflichtend sein.
- ▶ Versprecht bitte nur das, was ihr auch halten könnt.
- ▶ Wer eine Maßnahme, die die Gruppe umsetzen will, ablehnt, sollte das sagen.
- ▶ Bitte diktiert mir, was ihr als Gruppe tun werdet. Ich schreibe das auf den Flipchartbogen.
- ▶ Wer darüber hinaus noch etwas für den Akteur tun möchte, kann das jetzt sagen.
- ▶ Jetzt bitte ich euch abschließend zu überlegen, wie wir die ganze Klasse über unsere Ergebnisse informieren können. (Ein TN stellt alles dar, jeder TN einen Aspekt, die Moderatoren stellen mit der Gruppe zusammen die Ergebnisse dar, der Flipchartbogen wird ausgestellt ...)
- ▶ Damit wir herausfinden, ob das Coaching erfolgreich ist, schlage ich ein kurzes Treffen mit Einzelnen und der Gruppe in drei Wochen vor.«

Funktion und Ziele dieser 11. Phase:

- ▶ Hier sollen die Ergebnisse des Coachings durch das Schaffen von Verbindlichkeit in späteres Handeln umgesetzt werden.

12. Phase: Abschluss

Allen Teilnehmern wird Gelegenheit gegeben, in einem kurzen Feedback das Coaching zu bewerten.

- ▶ Der Akteur und die Moderatoren sollten erst am Ende der Feedback-Runde Stellung nehmen.
- ▶ Der Akteur erhält die ihn betreffenden Vorschläge.
- ▶ Die Verpflichtungen der Gruppe können in der Klasse aufgehängt werden.

Moderation zum Abschluss:

- ▶ *Damit ist das Coaching fast abgeschlossen. Ich möchte jetzt jedem die Möglichkeit geben, knapp zu sagen, wie er das Coaching empfunden hat, wie er es bewertet.*
- ▶ *Keiner muss sich äußern.*

Funktion und Ziele dieser 12. Phase:

- ▶ Durch die Möglichkeit, sich über das Coaching zu äußern, soll nicht nur Feedback für die Moderatoren eingeholt werden, sondern jeder Teilnehmer soll durch seine Bewertung seine Verantwortlichkeit erleben.

Die Schritte des Einzelcoachings

1. Schritt: Schließen eines Kontrakts:

Eingeleitet wird das Coaching durch einen Kontrakt, in welchem sich die Partner verpflichten, die Vertraulichkeit zu wahren, sich gegenseitig zu vertrauen, keinen Zwang auszuüben und Lösungen anzustreben.

2. Schritt: Schilderung der Situation

Danach berichtet der Gemobbte von seiner Situation. Da Mobbingopfer das Mobbing oftmals nicht realistisch einschätzen können, versucht der Coach mit Hilfe von Fragen größere Klarheit zu schaffen, wie zum Beispiel: *Was sind typische Mobbinghandlungen? Wie reagierst du auf sie? Welche deiner Verhaltensweisen riefen besonders oft Mobbing hervor? Welche deiner Verhaltensweisen haben dir geholfen? Wer mobbt, wer macht nicht mit, wer hilft dir? Wie hat dich das Mobbing verändert? Wie hat sich das Mobbing verändert? Was trifft dich besonders?*

3. Schritt: Perspektivwechsel

Im folgenden Schritt soll sich das Opfer in die Person eines Mobbers versetzen. Diese Übernahme der Fremdperspektive trägt dazu bei, den Mobber zu »entzaubern«, seine Schwächen zu erkennen. Das ist notwendig, denn das Opfer erlebt den Mobbenden als übermächtig und stark. Der Coach leitet diesen Prozess mit folgenden Fragen und Impulsen: *Wie sieht dich der Mobber? Was will er erreichen? Weshalb hat er dich zum Opfer gemacht? Und wer wird sein nächstes Opfer, falls er dich nicht mehr erreichen kann? Wo liegen seine Schwächen, die ihn zum Mobber machen? Was fürchtet er wohl? Wie ginge es ihm, wenn er die Unterstützung seiner Kumpel verlöre? Wie hat er die Unterstützung gewonnen? Was könntest du tun, damit er die Unterstützung verliert? Wie sehen ihn die Lehrer? Wie könnte man die Lehrer aufklären?*

4. Schritt: Selbstreflexion

Wenn das Opfer erkannt hat, dass der Mobbende nicht so souverän ist, wie es annimmt, wird es zu einer Selbstreflexion angeleitet. Hier gilt es, das Selbstbewusstsein zu stärken und gleichzeitig erste Veränderungen anzustoßen: *Wie hast du reagiert, als das Mobbing begann? Hast du wahrgenommen, dass es Mitschüler gibt, die das Mobbing ablehnen, die Angst haben, dir zu helfen? Hast du versucht, sie zu gewinnen? Wie könntest du hier vorgehen? Wo liegen deine Stärken? Wie reagierst du, wenn dir jemand Hilfe anbietet? Wenn du rückblickend auf dein Verhalten während des Mobbings blickst, was würdest du anders machen? Das Mobbing hat dir Schäden zugefügt. Was ist für dich das schlimmste?*

Wenn das Opfer Vertrauen entwickelt hat und sich nicht bloßgestellt fühlt, kann auch gefragt werden: *Was bringt dir das Mobbing, wie profitierst du von der Opferrolle? Wieso hast du dich damit abgefunden?*

5. Schritt: Entwicklung von Soll-Vorstellungen

Aus dem Leidensdruck, den die Opferrolle hervorruft, werden die Soll-Vorstellungen entwickelt. Das Opfer soll motiviert werden, seine Situation aktiv zu verändern, wenn es sich vorstellt, wie der Alltag ohne Mobbing aussehen würde: *Wenn alle Lehrer vom Mobbing wüssten und alle gingen gegen das Mobbing und die Mobber vor. Wie würde sich das auswirken? Stell dir vor, mehrere Mitschüler unterstützten dich gegen das Mobbing? Stell dir vor, du hättest immer eine passende Reaktion auf alle Gemeinheiten gegen dich. Stell dir vor, das Mobbing wäre mit einem Schlag vorbei. Was wäre anders?*

6. Schritt: Entwicklung von Zielen

Aus der Vorstellung, wie es sein könnte, soll das Opfer Ziele entwickeln, die es erreichen will. Coachingziele sind attraktiv, selbst erreichbar, positiv, konkret, überprüfbar und sozialverträglich. Hier verlässt der Coach die Rolle des Fragenden. Er bittet das Opfer, sein wichtigstes Ziel im Zusammenhang mit seiner Mobbingssituation zu entwickeln, und hilft ihm bei der Zielformulierung. Danach fragt er: *Was kannst du tun, um das Ziel zu erreichen?*

7. Schritt: Auseinandersetzung mit Ängsten

Oft werden offensichtliche Ziele in Krisensituationen nicht angesteuert. Deshalb wendet man sich nun den Hürden und Ängsten zu, die ein zielgerichtetes Verhalten bisher verhindert haben, und zwar so, dass es zum Handeln motiviert: *Welche Ängste/Sorgen/Hindernisse haben bisher verhindert, dass du dein Ziel nicht erreicht oder sogar nicht angestrebt hast? Ängste lähmen. Wie lähmst du dich selbst? Überlege, welche Ängste dich beeinflussen. Hast du z. B. Angst, dass nichts klappt,*

dass alles schlimmer wird, dass du wieder hilflos reagierst? Überlege, wie du die Ängste überwinden kannst oder was du trotz deiner Ängste tun kannst und willst.

8. Schritt: Veränderung anstreben

Nur wenn die Auseinandersetzung mit den Ängsten ermutigend endet, kann direkt eine Veränderung angezielt werden. Hier geht es darum, dass das Opfer zunächst konzentriert seine Möglichkeiten reflektiert und sich dann entscheidet. Dazu wird es vom Coach aufgefordert: *Schreibe dein Ziel auf ein Blatt. Fertige dann eine Liste von Maßnahmen an, die dir helfen können, dein Ziel zu erreichen, und die geeignet sind, dir gegen das Mobbing zu helfen. Ich helfe dir gerne bei der Formulierung. Welche deiner Möglichkeiten möchtest du zuerst ergreifen und umsetzen? Wie kann ich dir dabei helfen? Sollen wir das Verhalten einüben?*

Elternbrief

Liebe Eltern der Klasse _____,

Sie werden überrascht sein, dass wir Ihnen schon zu Beginn des neuen Schuljahrs verschiedene Wünsche und Bitten übermitteln. Vieles von dem, was wir hier formulieren, wird Ihnen selbstverständlich erscheinen. Doch wir haben die Erfahrungen machen müssen, dass auch engagierte Eltern in ihrem Bemühen um ihr Kind sich selbst und uns die Lösung von Konflikten erschweren. Die folgenden an Sie gerichteten Wünsche sind jedoch in erster Linie als eine Unterstützung für Ihr Kind zu sehen.

- ▶ Wir sanktionieren nicht willkürlich und nicht bei Kleinigkeiten. Bitte versuchen Sie nicht im Voraus, jede Sanktion gegen Ihr Kind verhindern zu wollen. Sanktionen sollen zeigen, dass ein Fehlverhalten geändert werden muss. Selbst wenn Sie unser Vorgehen für falsch oder ungerecht halten, sprechen Sie erst mit uns, bevor Sie uns vor Ihrem Kind kritisieren.
- ▶ Ihr Kind ist Partei in der eigenen Sache. Wenn es Probleme hat, beurteilt es sie aus seiner Sicht. Besonders in Konflikten haben die Beteiligten ihre eigene Wahrheit. Sie unterstützen Ihr Kind nur scheinbar, wenn Sie automatisch Partei für es ergreifen. Denn durch Sie gestärkt und bestätigt, verharnt es in einem möglichen Fehlverhalten oder bewertet es aufgrund Ihrer Reaktion als harmlos.
- ▶ Auch wenn Sie auf einen Lehrer ärgerlich sind, was sicher vorkommen wird, tragen Sie Ihren Ärger nicht vor Ihrem Kind zur Schau, sondern suchen Sie mit uns das Gespräch. Eltern, die Lehrende vor ihrem Kind abwerten, nehmen ihm die Freude am Lernen und an der Schule. Wer arbeitet schon engagiert bei jemandem, den seine Eltern als einen Trottel oder Pedanten abwerten?
- ▶ Wenden Sie sich bei Konflikten, in die Ihr Kind verwickelt ist, nicht an andere beteiligte Kinder. Das gibt dem Streit ein Gewicht, das die Kinder erdrückt. Je intensiver Sie sich einmischen, desto weniger haben die Kinder die Chance, einen Konflikt selbstständig zu lösen. Außerdem besteht die Gefahr, dass Ihr Verhalten von den Eltern dieser Kinder als übergriffig empfunden wird.
- ▶ Wenden Sie sich auch nicht an die Eltern von Kindern, die sich Ihrer Meinung nach falsch oder aggressiv gegenüber Ihrem Kind verhalten. In der Regel führt das zur Eskalation. Die anderen Eltern werden für ihr Kind Partei ergreifen, ungeachtet dessen, was sie sagen. Die emotionale Nähe zu Ihrem Kind wird es Ihnen nicht leicht machen, eine Beschwerde mit der notwendigen Klarheit und Freundlichkeit zu formulieren. Im Rahmen der Klasse schwächen Sie Ihr Kind, das als hilflos und als Petze angesehen wird, weil es ohne die Unterstützung der Eltern nicht auskommt.
- ▶ Machen Sie ihr Kind nicht zum Engel. Die Idealisierung belastet ihr Kind. Es fürchtet, dass es nicht so sein darf, wie es ist, sondern sich den Vorstellungen seiner Eltern anpassen muss. Kinder haben das Recht, Verhalten zu erproben, Grenzen auszutesten, auch wenn Sie dabei nicht immer nett und mustergültig sind.«