



PROJEKT 157

**Konflikt erkannt
- Konflikt gebannt?
Wege zur Konfliktlösung in
Schule und Betrieb**

Richten Sie Ihre Fragen bitte an:

PD. Dr. Eva Quante-Brandt
(Akademie für Arbeit und Politik
Ausbildung-Bleib dran
Parkallee 39

28 209 Bremen
Tel.: 0421 – 218 33 59

Schulbegleitforschung (SBF)

Abschlussberichte einzelner Forschungsprojekte

SCHULBEGLEITFORSCHUNG

ist im Wesentlichen empirische Bildungs- und Schulforschung; sie ist angewandte praxisnahe Forschung; sie ist prozessbegleitende Handlungsforschung. Prozesse in der Schule, mit der Schule und für die Schule stehen im Mittelpunkt.

SCHULBEGLEITFORSCHUNG

ist ein Instrument zur Entwicklung und Evaluation von Schule und Unterricht. Schulbegleitforschung unterstützt die Schulen, den im Bremer Schulgesetz formulierten Entwicklungsauftrag auf qualifizierte Weise zu erfüllen.

SCHULBEGLEITFORSCHUNG

entfaltet sich in Projekten, die in enger Kooperation zwischen Schulen, Universität, Schulbehörde und Landesinstitut für Schule initiiert, geplant, realisiert, evaluiert und dokumentiert werden.

SCHULBEGLEITFORSCHUNG

wurde 1992 beim Senator für Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport gegründet und ist seit 1999 ein Referatsbereich in der Abteilung ‚Curriculumentwicklung und Innovationsförderung‘ beim Landesinstitut für Schule.

© Herausgeber und Vertrieb
Landesinstitut für Schule (LIS)
Am Weidedamm 20
28 215 Bremen

Redaktionelle Betreuung
Dr. Ingrid Kernade
und das
Koordinierungsgremium Schulbegleitforschung

Abstract	2
1. Ausgangslage	3
1.1 Gründe für die Teilnahme am Schulbegleitforschungsprojekt	3
1.2 Das erkenntnisleitende Interesse	4
2. Vorgehen	7
2.1 Das Forschungsthema	7
2.2 Forschungsfragen	8
2.3 Begründungszusammenhang der Unterrichtseinheiten 'Konflikt und Konfliktbewältigung in der dualen Berufsausbildung'	9
2.4 Begründungszusammenhang der Projektstage	10
2.5 Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Begleitung	10
2.6 Die Evaluation der Projektarbeit	11
2.7 Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsgruppen in und außerhalb der Schule	12
3. Ergebnisse	13
3.1 Zusammenfassung der gemeinsamen Teamdiskussionen	13
3.2 Wirkungen im Forschungsfeld	18
3.3 Ergebnisse der Fragebogenerhebung	20
3.4 Konsequenzen für die schulische Praxis	23
4. Reflexion der Zusammenarbeit und Wirkung im institutionellen Kontext	26
5. Perspektiven	28
5.1 Konkrete Weiterarbeit über den Projektzeitraum hinaus	28
5.2 Fortbildungsbedarf	29
6. Literaturverzeichnis	30
Anhang	31
Unterrichtseinheiten und -materialien	31
Projektstage und Materialien	66
Schaubilder zur Auswertung des Fragebogens	80

Abstract

Schulbegleitforschungsprojekt "**Konflikt erkannt - Konflikt gebannt?**"

Teammitglieder: Ilse Biermann Wilhelm Wagenfeld-Schule
Norma Metag SZ Alwin-Lonke-Straße
Gabriele Waterkamp-Metag SZ Alwin-Lonke-Straße

Teilnehmende Schüler und Schülerinnen : Auszubildende aus den Berufen Maler / Lackierer und Friseur im 2. und 3. Ausbildungsjahr

Wissenschaftl. Begleitung: PD Dr. Eva Quante-Brandt 'Ausbildung - Bleib dran'¹, Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen
Anne Grotrian

Unser Interesse war es, zu erfahren, ob die Umsetzung einer Unterrichtseinheit zum Thema 'Konflikt und Konfliktbearbeitung in der dualen Berufsausbildung' durch Lehrerinnen und Lehrer der Berufsschulen zur Prävention und Intervention von Ausbildungsabbrüchen beiträgt. Um zu diesem Forschungsgegenstand Erkenntnisse zu gewinnen, gingen wir folgenden Fragen nach:

Ist es möglich, über die Bearbeitung der Themen Kommunikation und Konflikt im Berufsschulunterricht Veränderungen im Kommunikations- und Konfliktverhalten der Auszubildenden zu bewirken, so dass sie schwierige Situationen in ihrem Ausbildungs- und späteren Berufsalltag konstruktiv bewältigen können? Welches Unterrichtskonzept ist dafür sinnvoll? Können Lehrerinnen und Lehrer als Beitrag zur Intervention in aktuellen Konfliktsituationen einen Vermittlungsprozess zwischen Betrieb und Auszubildenden einleiten?

Diese Themen wurden in unterschiedlicher Form in den Berufsschulunterricht integriert. Außerdem wurden zwei externe Projektstage angeboten, die nicht von den Berufsschullehrerinnen durchgeführt wurden.

Die Einschätzung der beteiligten Lehrerinnen und eine Befragung der Schülerinnen und Schüler macht deutlich, dass die Bearbeitung der Thematik für alle von Bedeutung ist und Auswirkungen zeigt.

Im folgenden Schuljahr werden an den beiden beteiligten Schulstandorten weiteren Kolleginnen und Kollegen die Unterrichtskonzepte und Fortbildungsmöglichkeiten praxisnah vorgestellt, um den Transfer und die Nachhaltigkeit der Erkenntnisse abzusichern.

¹ 'Ausbildung - Bleib dran' ist ein vom europäischen Sozialfonds und der Bremer Landesregierung gefördertes Projekt, das Beratung und Vermittlung bei Berufsausbildungskonflikten anbietet.

1. Ausgangslage

Nach wie vor ist die Ausbildungsabbruchquote in einigen Ausbildungsberufen enorm hoch. In der Beratungs- und Vermittlungsarbeit von 'Ausbildung - Bleib dran' zeigt sich, dass eine wesentliche Ursache dafür in der mangelnden Fähigkeit zu einer konstruktiven Kommunikation zu sehen ist. Da jeder Ausbildungsabbruch im weitesten Sinn durch einen Konflikt zustande kommt, ist ein konstruktiver Umgang mit Konflikten für die Auszubildenden wichtig.

1.1 Gründe für die Teilnahme am Schulbegleitforschungsprojekt

Die Durchführung dieses Schulbegleitforschungsprojektes eröffnet die Möglichkeit, die Ursachen für die Ausbildungsabbrüche gemeinsam mit den Auszubildenden zu ergründen und zu hinterfragen und gleichzeitig zu erkunden, ob die Bearbeitung dieses Themas im Berufsschulunterricht ihnen bei der Konfliktbearbeitung hilft. Durch die gemeinsame Erarbeitung des Themas und durch die direkte Zusammenarbeit zwischen den Schülerinnen und Schülern, Lehrerinnen und Lehrern und der wissenschaftlichen Begleitung kann versucht werden, das Verhalten der Auszubildenden zu beeinflussen. Die notwendigen Kompetenzen, um Fähigkeiten in der Kommunikation und Konfliktbewältigung zu erwerben, sind die zu den Schlüsselqualifikationen gehörende Selbst- und Sozialkompetenz (Euler 1997, Rützel 1998). Beide sind neben der Fach- und Methodenkompetenz Bestandteile der Handlungskompetenz. In den Rahmenlehrplänen ist der Erwerb von Handlungskompetenz mehr in den Vordergrund gerückt. Er wird aber an beiden Lernorten aus unterschiedlichen Gründen vernachlässigt und nicht systematisch bearbeitet.

Im Betrieb wird dem Bereich Sozialkompetenz aufgrund der betrieblichen Rahmenbedingungen nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Die Ausbildung der am Projekt beteiligten Schülergruppen findet überwiegend in kleineren Handwerksbetrieben statt. Aufgrund der Betriebsgröße und den damit verbundenen Arbeits- und Ausbildungsbedingungen ist die Abbruchquote besonders hoch. Das Lernen findet im Arbeitsprozess statt. Häufiger Kundenkontakt und betriebliche Existenznöte belasten unter anderem den Ausbildungsprozess. Darüber hinaus sind in kleineren Handwerksbetrieben selten symmetrische Kommunikationsstrukturen anzutreffen. In der überwiegend hierarchisch strukturierten Kommunikation ist die Abhängigkeit der Auszubildenden von den ausbildenden Personen sehr stark. Gerade Jugendliche, die mit diesen Ausbildungsbedingungen konfrontiert sind, benötigen nicht nur eine erhöhte Frustrationstoleranz, sondern auch besondere soziale und kommunikative Kompetenzen, um bei Konflikten im

Betrieb nicht nur die Auflösung des Ausbildungsverhältnisses als einzigen Ausweg aus dem Konflikt zu sehen.

In der Berufsschule – im Lehrplan und im Unterricht - sind die Themen Kommunikation und Konfliktmanagement und die Vermittlung der dazu gehörenden Schlüsselqualifikationen kaum Bestandteil des Unterrichtes. Im Ausbildungsbereich der Körperpflege gibt es ein Lernfeld Kommunikation, um Techniken im Kundenkontakt einzuüben. In diesem thematischen Zusammenhang werden überwiegend andere Schwerpunkte gesetzt, als bei der Bearbeitung des Themas aus dem Blickwinkel der Konfliktbewältigung notwendig ist. Darüber hinaus nimmt im Berufsschulbereich der fachbezogene Unterrichtsstoff sehr viel Raum ein. Die Lehrerinnen und Lehrer haben den Eindruck, es nicht verantworten zu können, diesem Bereich Zeit für den Themenkomplex Sozialkompetenz zu entziehen.

Für die Vermittlung und Beschäftigung mit dieser Schlüsselqualifikation werden in den Rahmenlehrplänen der einzelnen Ausbildungsberufe nicht explizit Zeitrichtwerte ausgewiesen. Daher ist die Behandlung dieser Thematik nicht verpflichtend.

Aufgrund der aktuellen Rahmenbedingungen (u.a. der Lernfelddiskussion) der dualen Ausbildung wird der Berufsschule die Aufgabe zufallen, die Vermittlung dieser Kompetenzen zu übernehmen.

1.2 Das erkenntnisleitende Interesse

Die drei an dem Schulforschungsprojekt beteiligten Lehrerinnen unterrichten Schülerinnen und Schüler in Ausbildungsberufen, in denen die Abbruchrate relativ hoch ist. In ihrer alltäglichen Arbeit sind sie ständig mit den Auswirkungen von Ausbildungskonflikten und Ausbildungsabbrüchen konfrontiert, sei es dadurch, dass Schülerinnen und Schüler unregelmäßig oder gar nicht mehr zum Unterricht kommen, sei es, dass sie im Unterricht unkonzentriert sind, oder sei es, dass sie Probleme, die ihnen während der Ausbildung zu schaffen machen, direkt im Unterricht oder danach ansprechen. Dabei beobachteten sie, dass die Schülerinnen und Schüler große Schwierigkeiten in der Kommunikationsfähigkeit und Konfliktbewältigung haben.

Zusätzlich war es ihnen unbegreiflich – gerade auf dem Hintergrund der allgemeinen Wirtschaftslage und dem Mangel an Ausbildungsplätzen -, warum viele Schülerinnen und Schüler zu jeder Zeit aus den verschiedensten Gründen ihre Ausbildung abbrechen, obwohl ihnen für die weitere Zukunft kein anderer Ausbildungsplatz zur Verfügung steht.

Vor vier Jahren gab es beispielsweise am Schulzentrum Alwin-Lonke-Straße für den Ausbildungsberuf zum Maler und Lackierer noch vier parallel beginnende Klassen mit ca. 20 Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr. Im vergangenen Jahr, im Sommer 2003, entstanden nur noch zwei Klassen mit jeweils ca. 24 Auszubildenden.

Wenn man diese Zahlen betrachtet, ergibt sich die Frage, wie es möglich sein kann, dass von den verbleibenden Auszubildenden immer noch mindestens ein Viertel der anfänglich Teilnehmenden die Ausbildung abbricht. Sie gehörten doch in gewisser Weise zu den wenigen 'Auserwählten', die überhaupt noch einen Ausbildungsplatz erhalten haben.

Die Teilnahme der Kolleginnen an der Lehrerfortbildung, ihre Mitarbeit im Ausschuss für Ausbildungsabbrecher und die Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von 'Ausbildung - Bleib dran' vor Ort an den Schulstandorten vertiefte das Interesse an der Thematik.

Da das Schulbegleitforschungsprojekt im Bezugsrahmen von Berufsausbildungskonflikten angesiedelt ist, findet es im berufsbildenden Bereich der Sekundarstufe II statt. Ausgewählt wurden die beiden Berufsschulen aufgrund ihrer Zusammenarbeit mit 'Ausbildung - Bleib dran'.

Weitere Gründe für die Teilnahme der Berufsbereiche Maler/Lackierer und Friseure an diesem Schulbegleitforschungsprojekt waren zum einen die hohe Quote der vorzeitigen Vertragslösungen in diesen beiden Ausbildungsbereichen. Zum anderen werden diese beiden Berufe stark geschlechtsspezifisch angewählt. In beiden Ausbildungsbereichen gibt es einen hohen Anteil an Migrantinnen und Migranten.

Die Lehrerinnen dieses Schulbegleitforschungsprojektes unterrichten als Fach- bzw. Deutsch- und Politiklehrerinnen in den beiden ausgewählten Bereichen, zwei von ihnen als Klassenlehrerinnen.

Durch ihre Teilnahme an der Fortbildung für Berufsschullehrer und -lehrerinnen über einen Zeitraum von zwei Jahren bestand eine enge Zusammenarbeit. Die Fortbildung wird in Kooperation von 'Ausbildung - Bleib dran' und dem Landesinstitut für Schule (LIS) angeboten. Die Fortbildung ist im Jahresprogramm des LIS als Fortbildung unter dem Titel: 'Berufsausbildungskonflikte und Berufsausbildungsabbrüche. Ursachen - Handlungsorientierungen - flankierende Unterstützungen' ausgeschrieben. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern soll in der Fortbildung das notwendige Wissen vermittelt werden, um den Umgang mit Konflikten im Ausbildungsalltag in ihrem Unterricht thematisieren und einüben und den Auszubildenden in Konfliktsituationen bei Bedarf unterstützend zur Seite stehen zu können. Der Erfahrungsaustausch unter den Kolleginnen und Kollegen ist ebenso Bestandteil der Fortbildung wie die Reflexion der eigenen Rolle als Lehrerin bzw. Lehrer. Dazu gehören auch das Bewusstmachen und die Re-

flexion der eigenen Gefühle im Zusammenhang mit (konfliktreichen) Interaktionen mit einzelnen Schülerinnen und Schülern, Ausbilderinnen und Ausbildern, aber auch mit den Kolleginnen und Kollegen.

Außerdem wird gemeinsam eine Unterrichtseinheit entwickelt. Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer erprobt sie, individuell gestaltet, im eigenen Unterricht. Anschließend werden die dort erworbenen Erfahrungen in der Veranstaltung besprochen und schwierige Situationen bearbeitet.

2. Vorgehen

2.1 Das Forschungsthema

Hintergrund von Ausbildungsabbrüchen ist häufig die geringe Kommunikationsfähigkeit zwischen den Beteiligten. Erwartungen, Unzufriedenheit und Schwierigkeiten sowie Unsicherheiten in unterschiedlichen Situationen werden zu wenig miteinander besprochen. Wenn überhaupt Gespräche geführt werden, verlaufen sie oft in einer Art und Weise, die einen Konflikt eher verstärken als verhindern oder lösen. Besonders deutlich wird die wenig ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit in Konfliktsituationen. Daher haben wir den Einstieg über den Konfliktbegriff gewählt und die Unterrichtseinheit 'Konflikt und Konfliktbewältigung' genannt. Denn der Konflikt ist für die Auszubildenden ein reales Geschehen, das sie aus ihrem persönlichen Leben kennen, während der Begriff Kommunikation für sie eher etwas Abstraktes darstellt. Rollt man erlebte Konfliktsituationen auf, stellt sich häufig heraus, dass der Verlauf des Konfliktes viel mit der Kommunikationsform der Konfliktparteien zu tun hatte. Unser Ziel war es, über die Beschäftigung mit dem Thema Konflikt, den Auszubildenden den Bereich Kommunikation näher zu bringen und eine Auseinandersetzung mit ihren persönlichen Kommunikations- und Konfliktbewältigungsstrukturen zu erreichen.

Es wurde kein feststehendes Konzept für die Unterrichtseinheit, sondern variable Konzeptbausteine entwickelt. Die Lehrerinnen wählten für die Gestaltung und Umsetzung der Unterrichtseinheit in den drei Klassen unterschiedliche Schwerpunkte aus.

In allen Klassen nahmen die Lehrerinnen die theoretischen Grundlagen der Kommunikation beziehungsweise des Konfliktes als Ausgangspunkt. Diese wurden dann mit persönlichen Erfahrungen der Auszubildenden in erlebten Konfliktsituationen verknüpft. Mögliche Lösungswege wurden im Rollenspiel erprobt. Während in zwei Klassen am Ende die Konfliktbearbeitung eines aktuellen Konfliktes in der Klassengemeinschaft stand, wählte die dritte Lehrerin den Weg der bildnerischen Gestaltung des Themas. Der theoretische Ausgangspunkt wurde gewählt, damit die Auszubildenden sich dem Thema annähern, aber gleichzeitig Distanz halten konnten. Im zweiten Schritt sollte eine erlebnisbezogene Bearbeitung ermöglicht werden.

2.2 Forschungsfragen

Wir sind in unserem Schulbegleitforschungsprojekt folgenden Fragestellungen nachgegangen, deren Hintergründe wir kurz erläutern möchten.

A. Kann eine Unterrichtseinheit mit der Thematik Konflikt und Konfliktbearbeitung dazu beitragen, die Fähigkeit zur Konfliktbewältigung zu verbessern?

Diese Fragestellungen entstanden aus den Überlegungen, ob die Lehrer - Schüler - Interaktion eine gemeinsame Auseinandersetzung mit dieser Thematik zulässt. In der Rollenverteilung der Schüler - Lehrer - Interaktion im Unterricht sind die Schülerinnen und Schüler die Lernenden und die Lehrerinnen und Lehrer die Lehrenden. Diese geben die zu lernenden Inhalte vor und gestalten die Art und Weise, in der sie vermittelt und bewertet werden. So sind sie - selbst, wenn sie ein gutes, vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Schülerinnen und Schülern haben - diejenigen, die die Schülerinnen und Schüler beurteilen. Das lässt Gefühle der Abhängigkeit entstehen und löst den Wunsch aus, den Lehrkräften ein positives Bild von sich zu vermitteln. Das betrifft nicht nur die schulischen Leistungen, sondern auch den persönlichen Eindruck und die Beziehungen untereinander. Es ist vielleicht schwierig, sich diese Aspekte der Beziehungskonstellation immer wieder bewusst zu machen. Dies ist aber eine wichtige Voraussetzung, damit die Lernenden innere Haltungen und Einstellungen in Bezug auf ihr Kommunikations- und Konfliktverhalten preisgeben können.

Außerdem haben die Lehrkräfte für Disziplin zu sorgen, damit Unterricht sinnvoll stattfinden kann. Sie haben häufig nicht die Möglichkeit, sich mit den Ursachen für das Fehlverhalten einzelner Schülerinnen und Schüler auseinander zusetzen, sondern müssen sehen, dass diese begreifen, dass sie sich an bestimmte Regeln zu halten haben. Gibt es zwischen den Lehrkräften und den Schülerinnen und Schülern ein angespanntes Verhältnis, wird es auch für die Lehrerinnen und Lehrer schwierig, diesen Schülerinnen und Schülern noch möglichst neutral zu begegnen. Bei der Bearbeitung dieser Forschungsfrage wurden folgende Aspekte berücksichtigt:

- Kann über diese Unterrichtsinhalte eine Veränderung der Kommunikationsstrategien erreicht werden?
- Lässt sich durch die Bearbeitung dieses Themas in der Schule das Verhältnis zwischen den Lehrkräften und den Schülerinnen und Schülern verbessern?
- Trägt die Auseinandersetzung mit dieser Problematik zu einer Veränderung der Lehrerrolle bei?

B. Kann Schule einen Vermittlungsprozess zwischen Betrieb und Auszubildenden einleiten?

Die Auszubildenden haben häufig die Sorge, die Konfliktlage könnte sich verschärfen, wenn im Betrieb deutlich wird, dass sie Außenstehende um Unterstützung für die Lösung ihrer Probleme gebeten haben. Wir wollten herausfinden, ob zum einen eine Auseinandersetzung mit Konfliktlösungsstrategien und das Einüben, Durchspielen und Erleben von Konfliktgesprächen und der Erfahrungsaustausch untereinander bezüglich solcher Situationen diese Befürchtung mildern kann. Zum anderen wollten wir feststellen, ob die Auszubildenden sich ein Vermittlungsgespräch im Betrieb eher vorstellen können und weniger negative Konsequenzen befürchten, wenn es seitens der Schule veranlasst und befürwortet wird.

Allerdings handeln Schule und Betrieb nur eingeschränkt als Partner der dualen Ausbildung. Nicht selten stehen sie mit ihrem Ausbildungsauftrag in Konkurrenz zueinander. Das erschwert es den Beteiligten in Konfliktsituationen Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen.

C. Ist es den Auszubildenden aufgrund dieser Unterstützung eher möglich, mit Problemen in der Ausbildung nutzbringend umzugehen?

Im Mittelpunkt dieser Fragestellung stand das Interesse zu erfahren, ob die Erkenntnisse und Erfahrungen, die die Auszubildenden durch die Vermittlung von Konflikt- und Kommunikationstheorien, das Probehandeln im Rollenspiel und den Austausch untereinander gewonnen hatten, sich auf der Handlungsebene in ihrer realen Konfliktsituationen niederschlagen. Das untersuchten wir auch unter dem Gesichtspunkt:

- Gehen männliche und weibliche Auszubildende unterschiedlich mit Konflikten um?
- Ist bei Migrantinnen und Migranten ein anderes Konfliktverhalten zu beobachten?

2.3 Begründungszusammenhang der Unterrichtseinheiten ‚Konflikt und Konfliktbewältigung in der dualen Berufsausbildung‘

In dieser Unterrichtseinheit sollten die Auszubildenden zur Auseinandersetzung mit eigenen Einstellungen und zur Reflexion eigener Verhaltensweisen ermutigt werden. Den Auszubildenden wird die Vielfalt der an Kommunikation beteiligten Aspekte verdeutlicht. Aufgrund der erworbenen Kenntnisse über Kommunikationsstrukturen wer-

den Selbstreflexion und eine realistische Einschätzung der Selbst- und Fremdwahrnehmung eingeübt.

2.4 Begründungszusammenhang der Projektstage

Innerhalb des Projektverlaufs entstand die Idee, einen gemeinsamen Tag mit den am Projekt beteiligten Klassen zu gestalten. Ein gemeinsamer Projekttag ermöglicht den Auszubildenden ihren Beruf und Arbeitsalltag mit einem anderen Berufsbereich zu vergleichen. Jede Auszubildende ist der Meinung, dass die persönliche Berufswelt eine ganz eigene, mit für diesen Bereich spezifischen Problemen ist. Damit die Auszubildenden die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der beiden Berufen Friseur und Maler/Lackierer kennen lernen konnten, wurden zwei Projektstage mit unterschiedlichen Themenstellungen außerhalb der Berufsschule von externen Anleiterinnen und Anleitern durchgeführt.

Eine weitere Begründung für die Durchführung der Projektstage außerhalb des Regelunterrichtes in der Schule lag darin zu erfahren, ob veränderte Ausgangsbedingungen den Auszubildenden andere Einstellungen und Bearbeitungsmöglichkeiten für dieses Thema ermöglichen.

2.5 Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Begleitung

Der Arbeitsansatz der wissenschaftlichen Begleitung leitet sich aus einem Praxis- und Handlungsforschungsansatz ab, der eine verzahnte Arbeitsweise intendiert.

Die wissenschaftliche Begleitung arbeitete vor Ort an der konkreten Planung, Umsetzung und Durchführung des Schulbegleitforschungsvorhabens mit und hospitierte im Unterricht. Neben der gemeinsamen Entwicklung der Unterrichtseinheit beteiligte sie sich ebenfalls an der Planung und Durchführung der Projektstage.

Es fanden regelmäßige Teamsitzungen mit Tagesordnung zur Planung und Reflexion der gemeinsamen Arbeit unter der Leitung der wissenschaftlichen Begleitung statt. Zu den Sitzungen wurden Beschlussprotokolle angefertigt.

Das Schulbegleitforschungsteam arbeitete in kollegialer und gleichberechtigter Art und Weise zusammen. Die Projektteilnehmerinnen entwickelten gemeinsam einen Arbeitsplan mit Zielen und Aufgaben. An der Umsetzung dieser Arbeitsvorhaben wurde kontinuierlich gearbeitet. Es wurde immer ein Gleichgewicht zwischen Diskussion, praktischer Erprobung und Umsetzung der erarbeiteten Inhalte angestrebt. Die Durchfüh-

rung der Unterrichtseinheit lag in den Händen der Lehrerkolleginnen, die Reflexion fand im Team statt. Die Planung und Durchführung der Stunden wurde von den Kolleginnen schriftlich eingebracht. Die Projekttag wurde überwiegend von der wissenschaftlichen Begleitung und dem Projekt 'Bleib dran' in Kooperation mit dem Jugendbildungswerk der Bremischen Evangelischen Kirche (erster Projekttag) inhaltlich vorbereitet und umgesetzt. Ziel war es, dass die Lehrerinnen in eine Beobachterrolle gelangten. So konnten sie aus einer anderen Perspektive erleben, wie ihre Schülerinnen und Schüler die Bearbeitung von Konflikten gestalten. Das ermöglichte ihnen herauszufinden, welche Wege für sie als Lehrerinnen im Umgang mit ihren Auszubildenden zu diesem Thema sinnvoll sein können. Insofern handelte es sich um eine inhaltlich motivierte Entscheidung des Teams, das Thema Rollenreflexion zumindest praktisch zu ermöglichen.

Die Versuche zur gemeinsamen Literaturarbeit zum Thema der Neudefinition der „Rolle der Lehrkräfte in der Ausbildung“ konnten nicht realisiert werden, da die praktischen Anforderungen zur Entwicklung und Umsetzung der Unterrichtseinheiten sowie die Konzeptionsentwicklung der Projekttag mehr Zeit in Anspruch genommen haben, als ursprünglich angenommen.

Die Ergebnissicherung bezüglich der Projekttag wurde anhand einer Dokumentation der Tagungsinhalte und der Protokollierung der Ergebnisse (Lehrerinnen, wissenschaftliche Begleitung) vorgenommen.

2.6 Die Evaluation der Projektarbeit

Im Vordergrund stand die Selbstevaluation durch das Team. Im Team wurde regelmäßig geprüft, ob die Ziele und Aufgaben des Projektes noch stimmig waren und ob sie auch weiterhin Grundlage der Zusammenarbeit sein sollten.

Neben der Selbstevaluation durch strukturierte Gruppendiskussionen wurde ein Fragebogen erarbeitet, der den Berufsschülerinnen und -schülern zum Ende der Zusammenarbeit vorgelegt wurde. Mit diesem Instrument wurde versucht, Auskunft über die Wirkung der unterschiedlichen Arbeitsvorhaben zu erhalten.

Für die Evaluation wäre ein systematischer Vergleich mit einer Kontrollgruppe (Klasse ohne die Bearbeitung des Themas Konflikt) sicher interessant gewesen. Dies konnte leider nicht umgesetzt werden.

2.7 Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsgruppen in und außerhalb der Schule

Das Schulbegleitforschungsteam stand in einem direkten Arbeitszusammenhang mit dem Projekt 'Ausbildung - Bleib dran' und dem Arbeitsausschuss 'AusbildungsabbrecherInnen' des Projektes. Die Zusammenarbeit fand in diesem Rahmen insbesondere statt über:

- die Teilnahme an Fachtagungen,
- die Teilnahme an den Arbeitsausschusssitzungen,
- die Teilnahme an der Fortbildung für Berufsschullehrer.

Eine Lehrerin des Schulzentrums an der Alwin-Lonke-Straße nahm parallel zum Schulbegleitforschungsprojekt an dem Modellversuch "LeiLa", einem Projekt des Institutes für Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen, teil.

Im Rahmen des Projekts "LeiLa" werden didaktische Modelle entwickelt und erprobt, um bildungsbenachteiligte Jugendliche in beruflichen Qualifizierungsprozessen an selbstorganisiertes, lebensbegleitendes Lernen heranzuführen.

Inhaltliche Berührungspunkte der beiden Projekte entstehen dadurch, dass die mangelnde Fähigkeit der konstruktiven Konfliktbearbeitung besonders in der Benachteiligtenausbildung zu Störungen im Lernprozess führen kann. Entstandene Konflikte besitzen für die Auszubildenden ein so großes Gewicht, dass ein Erarbeiten von beruflichen Lerninhalten unwichtig wird. Daher ist es für bildungsbenachteiligte Auszubildende erforderlich, differenzierte Interventionsstrategien zu entwickeln, die sie in Konfliktsituationen anwenden können. Unterrichtsinhalte aus beiden Projekten fördern die Lernfähigkeit der benachteiligten Auszubildenden.

Eine weitere konkrete Zusammenarbeit entstand bei der Vorbereitung des ersten Projekttagess mit dem Jugendbildungswerk der Bremischen Evangelischen Kirche.

3. Ergebnisse

3.1 Zusammenfassung der gemeinsamen Teamdiskussionen

Die folgende Zusammenfassung der Ergebnisse des Schulbegleitforschungsprojektes entstand aus mehreren protokollierten Gruppenauswertungsgesprächen. Ziel dieser Herangehensweise war es, die Sichtweise aller Beteiligten zu berücksichtigen.

Die Zusammenfassung der Ergebnisse orientiert sich an den Zielsetzungen und Leitfragen des Projektes:

- Ist eine Stärkung der Sozialkompetenz hinsichtlich der Kommunikation und Konfliktbewältigung möglich?
- Tragen Angebote zur „Hilfe zur Selbsthilfe für die Auszubildenden“ zur verbesserten Orientierung in der Arbeitswelt bei?
- Kann die Bereitschaft gestärkt werden, Hilfe in Anspruch zu nehmen – Unterstützungsangebote zu suchen und wahr zu nehmen?
- Gibt es Transfermöglichkeiten in andere Schulstufen, weitere Berufsschulen sowie die Entwicklung eines Konzeptes für die Integration von Sozial- und Fachkompetenz (Curriculumentwicklung)
- Kann eine Stärkung der Lernortkooperation - Dualität intensiviert werden?

Die zentrale Fragestellung des Projektes lautete: „Führt die Implementierung einer Unterrichtseinheit zum Thema Konflikt und Konfliktbearbeitung in der dualen Ausbildung und die damit notwendigerweise einhergehende Rollenveränderung der Lehrkräfte zu einer nachhaltigen Veränderung der Konfliktlösungsstrategien bei den Auszubildenden?“

Die Schule organisiert ihre Lernprozesse überwiegend in Schulklassen. Auch an den Berufsschulen findet der Unterricht entsprechend strukturiert statt, wenn auch in einem anderem zeitlichen Umfang und mit einer anderen Gewichtung als die Vollzeitschule. Der Berufsschulunterricht wird in Teilzeit (1 - 2 Tage in der Woche) oder in Blockform (2 - 3 Wochen-Blöcke in Vollzeit) durchgeführt. Die beteiligten Klassen in diesem Projekt hatten Teilzeit-Unterricht, so dass die Kolleginnen in einem kontinuierlichen Kontakt mit den Schülerinnen und Schülern standen. Schwierig war in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass die Thematik Konfliktbearbeitung bei Ausbildungsabbrüchen nicht integraler Bestandteil einer Schulentwicklung der beteiligten Schulen gewesen ist.

Initiatorin für die Bearbeitung der Fragestellung war nicht die Schule - und damit auch nicht die Kolleginnen. Im gemeinsamen Bearbeitungsprozess wurde die Behandlung dieses Themas zu einem individuellen Anliegen der Kolleginnen.

Trotzdem blieb für die beteiligten Kolleginnen die zeitliche Konkurrenzsituation zwischen der Bearbeitung prüfungsrelevanter Fachinhalte und der Thematisierung von Ausbildungskonflikten sowie der Strategien im Umgang damit bestehen.

Es hat sich gezeigt, dass das Thema Ausbildungskonflikte zum Erfahrungsbereich aller beteiligten Auszubildenden gehört hat und gehört. Ebenso wurde deutlich, dass eine systematische Bearbeitung dieser individuell erlebten Konfliktsituationen bis jetzt nicht zur Realität der Schülerinnen und Schüler gehörte. Vielfach wandten sie nach dem Unterricht an ihre Lehrerin oder ihren Lehrer, und trugen im persönlichen Gespräch ihre Sorgen und Bedenken vor. Streckenweise haben sie die Probleme mit sich alleine ausgemacht. Das Angebot, Ausbildungskonflikte systematisch und strukturiert im Unterricht zu bearbeiten, wurde durchweg positiv - wenn auch zu Beginn streckenweise mit ironischer Distanz - aufgenommen.

Mit der Durchführung der Unterrichtseinheit Konflikt und Konfliktbewältigung konnten wir einen Beitrag zur Stärkung der Sozialkompetenz der Auszubildenden leisten. Die Auseinandersetzung mit dem Thema führte zu einer Sensibilisierung der Schülerinnen und Schüler in Bezug auf individuelle Konflikte und wirkte einer Individualisierung im Umgang mit den Schwierigkeiten entgegen. In den Gesprächen entstand häufig ein reger Austausch über das Erleben und über mögliche Strategien im Umgang mit den als problematisch empfundenen Situationen. Die Einstellung der Auszubildenden gegenüber Konflikten hat sich verändert. Konflikte werden jetzt schon im Anfangsstadium ernstgenommen. Standen die Auszubildenden zu Beginn der Einheit Konflikten überwiegend hilflos gegenüber, sahen sie am Ende Ansatzpunkte für eine Konfliktbearbeitung oder sogar Lösung. Die Beschäftigung mit der Thematik erweiterte die Reflektionsfähigkeit ebenso wie die Selbstwahrnehmung. Betriebliche Strukturen, die Auslöser von Konflikten sein können, und verschiedene Interessen- und Sichtweisen in Konflikten wurden deutlich. Auch eigene Anteile an Konfliktkonstellationen wurden erkannt. Durch das Ansprechen des Themas im Unterricht wurde das Verhältnis der Auszubildenden untereinander ebenso positiv beeinflusst wie das zwischen Auszubildenden und Lehrerinnen. Es stellte sich zunehmend ein vertrauterer Umgang miteinander ein, und das Klima in den Klassen verbesserte sich. Wir beobachteten, dass sich die Kommunikationsfähigkeit und die Konfliktfähigkeit der Schülerinnen und Schüler erweiterte, verbesserte und verstärkte. Ob damit allerdings auch eine erweiterte Handlungskompetenz, also eine grundlegende Verhaltensänderung in konkreten oder zukünftigen Konfliktsituationen einhergeht, lässt sich auf dem bisherigen Stand noch nicht

beurteilen. Zumindest ist die Reflektion von Konfliktverläufen Voraussetzung und eröffnet die Chance für eine angemessenere Konfliktbewältigung in der Zukunft – sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich.

Die Behandlung des Themas in den verschiedenen Klassen führte zu einer Sensibilisierung für die individuellen Konflikte und wirkte einer Individualisierung im Umgang mit den Schwierigkeiten entgegen. Es entstand im Klassengespräch häufig ein reger Austausch über das konkrete Erleben und über mögliche Strategien im Umgang mit entsprechenden Situationen. Ebenso konnte deutlich werden, dass die Auszubildenden ihr Verhalten in Ausbildungskonflikten reflektieren müssen und auch von ihnen zum Teil Konflikte ausgelöst werden.

Die Bearbeitung des Themas Ausbildungskonflikte im Unterricht bewirkte bei den Auszubildenden wie bei den Kolleginnen eine stärkere Auseinandersetzung mit den Alltagssituationen der Ausbildung.

Durch die Integration dieses stark subjektiv orientierten Themas in den Unterricht wurde den Beteiligten überwiegend die Scheu genommen, individuelle Konflikte anzusprechen. In diesem Zusammenhang muss man festhalten, dass die Thematisierung dieses Komplexes von den Unterrichtenden Empathie und Bereitschaft verlangt, sich mit subjektiven Belangen der Schülerinnen und Schüler zu beschäftigen. Hier beginnt bereits die Veränderung des Rollenverständnisses der Lehrkräfte.

Es hat sich gezeigt, dass in der Schule - im Unterricht - ein Rahmen existiert, in dem auftretende Konflikte bearbeitet werden können. Die Schule steht zwischen dem persönlichen Bereich der Auszubildenden und dem der betrieblichen Realität. Insofern besteht durch den Unterricht ein Raum, der eine regulierte Nähe und Distanz zur Bearbeitung von Konflikten setzt. Er ist nicht an den persönlichen Nahbereich und auch nicht an die betriebliche Realität gebunden. Es ist klar, dass Schule kein herrschaftsfreier Raum ist, aber für das „Probearbeiten“ im Konfliktfall kann es ein sinnvoller vermittelnder Ort sein. Die Lehrerin oder der Lehrer bringt häufig mehr Verständnis für die Gesamtsituation der Auszubildenden mit als die betriebliche Kollegin oder der betriebliche Kollege und hat eine geringe persönliche Erwartungshaltung als Personen aus dem Nahbereich. Deshalb können in der Schule vermutlich diese Themen angesprochen werden, ohne dass daraus der Eindruck entsteht, dass sofort Konsequenzen entwickelt werden müssen.

Darüber hinaus kann durch die Struktur und durch die thematische Ausrichtung des Themas Konflikt in einer Unterrichtseinheit ein sinnvolles Maß an Nähe und Distanz durch die Lehrperson gesetzt werden. Dies hängt immer speziell von der Lerngruppe ab und ist durch die Lehrkraft zu ermitteln. Diese am Projekt beteiligten Lehrerinnen

und Auszubildenden haben für sich das Maß gefunden, in welchen Grenzen sie dieses Thema gemeinsam bearbeiten können.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass auch abstrakt eingeführte Unterrichtsthemen zum Konflikt zügig in sehr engagierte Diskussionen mit hohen persönlichen Anteilen münden, in denen umfangreiche Beispiele aus den verschiedenen Lebensbereichen durch die Auszubildenden eingebracht wurden. Dies waren u.a. sehr persönliche Themen wie der Umgang mit Schwangerschaft und Familiengründung, Trennungen, Schwierigkeiten mit Freunden und ebenso Konflikte mit einzelnen Personen im Betrieb. Gerade anhand der eingebrachten Schüler-Beispiele hat die gemeinsame Diskussion, die durch die Lehrerin moderiert wurde, verdeutlicht, dass Konflikte und Probleme bei allen Beteiligten vorhanden sind und sie unterschiedlich stark auf die Person wirken können. Es zeigte sich eine relativ hohe Bereitschaft, einander zuzuhören und sich mit den Problemen der anderen zu befassen. Die Bereitschaft, Probleme als Bestandteil des individuellen Lebens zuzulassen, konnte positiv beeinflusst werden.

Deutlich wurde aber auch, dass das 'Ohnmachtsgefühl' bei Konflikten im Betrieb sehr intensiv erlebt wurde. Die Möglichkeit, in den bestehenden Verhältnissen die Schwierigkeiten klären zu können, wurde selten gesehen. Insofern ist die Integration der Bearbeitung von Konflikten in den Projektzusammenhang von 'Bleib dran' sinnvoll, da dort praktische Unterstützung im Konfliktfall geholt werden kann.

Auch Probleme mit Lehrkräften wurden angesprochen. Hier beginnt ein kompliziertes Feld für die unterrichtende Person. Dies muss sie den Schülerinnen und Schülern klar machen und Grenzen setzen.

Durch die Bearbeitung des Themas Konflikt und Kommunikation kann keine grundlegende Verhaltensänderung im konkreten Konfliktfall erzeugt werden, aber die Fähigkeit zur Reflexion eröffnet die Chance, Konfliktkonstellationen frühzeitiger zu erkennen und ihre Wirkungen zu antizipieren.

Die beteiligten Kolleginnen stellten in ihrem Umgang mit den Betrieben (Lernortkooperation) und mit den Auszubildenden Veränderungen fest, die sie mit einer gewachsenen Offenheit und einem erweiterten Problembewusstsein umschreiben. Die Reichweite der Veränderungen im konkreten Handeln ist gebunden an die Funktion, die eine Lehrkraft in der Klasse einnimmt. Eine Fachlehrerin oder ein Fachlehrer wird sich begrenzter in Konflikte mit dem Betrieb einschalten als ein Klassenlehrer oder eine Klassenlehrerin. Sie sehen aber jetzt eher die Notwendigkeit, die Klassenlehrerin oder den Klassenlehrer über Auffälligkeiten bei einer Schülerin oder einem Schüler zu informieren.

Heute sprechen die Kolleginnen Probleme gegenüber den Betrieben und auch gegenüber den Auszubildenden eher an als vor der strukturierten Unterrichtsbehandlung. Sie

führen ihre Verhaltensveränderung darauf zurück, dass sie heute eher Konflikte erkennen und sie ihnen nicht mehr so bedrohlich und unlösbar erscheinen. Sie empfinden sich als kompetenter, um über problematische Aspekte mit den verschiedenen Seiten zu sprechen. Ihre Kompetenzerweiterung hängt sicherlich auch mit der Teilnahme an der Lehrerfortbildung und dem Arbeitsausschuss zusammen. Dieser Kompetenzzuwachs führt zur Erweiterung ihrer Handlungsfähigkeit in der Gestaltung von Bildungsprozessen. Über diese beiden Foren - den Arbeitsausschuss 'AusbildungsabbrecherInnen' und die Fortbildung für Berufsschullehrer - fand ein kontinuierlicher Dialog zu den Fragen der Ausbildung und zu typischen Konfliktkonstellationen im Ausbildungsverlauf statt, und so konnten die Kolleginnen ihr Wissen erweitern. Heute fühlen sie sich insbesondere in der Diskussion mit Betrieben gestärkt.

Die Kolleginnen stellten in ihrem Umgang mit den Schülerinnen und Schülern fest, dass es ihnen eher gelingt, Zusammenhänge zwischen subjektiven, sozialen und bildungsmäßigen Voraussetzungen der Auszubildenden herzustellen, wodurch es ihnen eher möglich ist, die Schwierigkeiten der Auszubildenden, z.B. mit betrieblichen Anforderungen, zu verstehen. Damit sind ihre Interventionsmöglichkeiten erweitert.

Die Erwartungen der Kolleginnen im Team bezüglich der Behandlung dieses Themas haben sich weitestgehend erfüllt. Sie konnten im Unterricht mit ihren Schülerinnen und Schülern systematisch zu dem Thema arbeiten, und sie stellten auch Verhaltensveränderungen bei ihnen fest.

Im Rückblick auf die Projektarbeit wäre eine intensivere Stundenvorbereitung und Auswertung im Team gut gewesen, um noch stärker über die veränderte Aufgabenstellung als Lehrkraft bei einer entsprechenden Thematik sprechen zu können. Elemente der Intervention hätten in die Reflexion der Praxis stärker Eingang finden müssen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden:

- Die Lehrerinnen stellen öfter und eher einen betrieblichen Erstkontakt her,
- die erweiterte individuelle Kompetenz der Lehrerinnen fördert die Berücksichtigung von Konflikten im Unterricht,
- Konflikte werden von den Lehrerinnen eher und häufiger erkannt,
- die Schule und der Unterricht bieten einen Rahmen für die Behandlung dieser Themen,
- Auszubildende sind eher bereit, Konflikte in der Schule zu thematisieren.

3.2 Wirkungen im Forschungsfeld

Die Behandlung des Themas Konflikt im Unterricht beeinflusste die Sensibilität bei den Auszubildenden gegenüber Konflikten positiv. Insbesondere das Erkennen von konflikthaften Situationen, z.B. in der Klasse und im Betrieb, wurde verbessert. Die Übertragung der Konfliktbearbeitung in der Schule auf den Alltag im Betrieb wurde mit Hilfe des Instruments Rollenspiel erprobt. Es wurde deutlich, dass eine intensivere und ausführlichere Befassung mit dem Thema erforderlich wäre, um die Grundhaltung „im Betrieb kann ich eh nicht viel verändern“ aufbrechen zu können.

Dafür müssten noch mehr Unterrichtsversuche entwickelt werden, um geeignete Themen und methodisch-didaktische Umsetzungsvorschläge anzubieten. Mit dem Rollenspiel ist ein Weg aufgezeigt, um sich der Problematik Konflikte im Betrieb praktisch und reflexiv zu nähern.

Zu wenig Berücksichtigung im Unterricht fand die Mehrdimensionalität von Konflikten. Zum Beispiel: Wie gehen Auszubildende damit um, wenn sie im persönlichen Umfeld Schwierigkeiten haben, die sie in ihrer Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen? Oder wie lösen sie Schulprobleme?

Eine zentrale Schwierigkeit des Berufsschulunterrichts liegt darin, dass die Kolleginnen die Schüler und Schülerinnen nur einmal die Woche unterrichten. Eine Konfliktbearbeitung könnte intensiver stattfinden, wenn die zeitlichen Abstände geringer wären. Eine Neuausrichtung in den Lehrplänen, die die Bearbeitung der Themen Konflikt und Kommunikation absichert, würde es für die Lehrkräfte vereinfachen, diese Thematik in den Fachstunden zu behandeln.

Daraus entwickelte das Projektteam die kombinierte Durchführung von Unterrichtseinheiten und Projekttagen. Als Experiment wurde ein ausbildungsbereichsübergreifendes Angebot an Projekttagen konzipiert, um die Auszubildenden für eine Öffnung ihres Horizontes zu gewinnen.

Die Kombination zwischen der unterrichtlichen Bearbeitung und der Durchführung von Projekttagen hat die Schwierigkeit der zeitlichen Einschränkung aufgefangen. Es zeigte sich, dass die Auszubildenden den Zusammenhang zwischen dem Unterrichtsthema Konflikte... und der Zielsetzung Konfliktbearbeitung an diesen Projekttagen erkennen konnten und von der ausführlichen Thematisierung profitierten. Die Schülerinnen und Schüler wünschten sich eine stärkere Auswirkung auf ihre individuelle Arbeitssituation. Sie schlugen vor, die Betriebe in die Bearbeitung des Themas mit einzubeziehen. Diese Idee ist sinnvoll, aber zur Zeit nicht Realität. Die Erwartungshaltung der Auszubildenden, eine schnellere Verbesserung ihrer Lage zu erzielen, zeigt, dass ihnen noch

stärker vermittelt werden muss, dass die Konfliktbearbeitung ein längerfristiger Prozess ist, in den sie sich hineinbegeben müssen.

Wirkung und Reflexion der Unterrichtseinheiten aus der Sicht der Lehrerinnen:

Das Thema der Unterrichtseinheit wurde von den Auszubildenden positiv aufgenommen, nicht nur, als es darum ging, den Konflikt in ihrer eigenen Klasse zu bearbeiten. Der Unterricht trug zu ihrer Sensibilisierung; sie nahmen die Gefühle ihrer Mitschülerinnen und Mitschüler wahr und wurden sich über die eigenen Empfindungen klar. Die Auszubildenden redeten zunehmend offener über Einstellungen und Gefühle, so dass einer Individualisierung ein kleines Stückchen entgegengewirkt wurde.

Die Auszubildenden setzten sich sehr ernsthaft und detailliert mit dem Ausbildungskonflikt der Klassenkameraden und -kameradinnen auseinander. Es wurden viele unterschiedliche Fragestellungen angeschnitten, so dass eine tiefgehende Reflexion, nicht nur dieses Konfliktes, sondern von Ausbildungskonflikten allgemein stattfand. Auch wenn sich nicht alle Schülerinnen und Schüler aktiv am Unterrichtsgespräch beteiligten, so war es doch deutlich spürbar, dass sie innerlich beteiligt waren und eine Auseinandersetzung stattfand.

An dem konkreten Ausbildungskonflikt haben die Schülerinnen und Schüler gelernt, dass hinter einem Konfliktfall unterschiedliche Interessen stehen, und dass das eigene Verhalten durchaus auch Auslöser für Konflikte sein kann bzw. zur Verschärfung bestehender Konflikte beitragen kann.

Die eher theoretischen Anteile der Unterrichtseinheit führten zur Erweiterung der Einsicht in und zum Nachdenken über Strukturen und Abläufe von Kommunikationsprozessen. Die praktische Erprobung war in der kurzen Zeit nicht erreichbar und nicht kontrollierbar.

Sinnvoll war das Abweichen vom Thema „Ausbildungskonflikt“ hin zur Besprechung des Klassenkonflikts. Hier konnten die Schülerinnen und Schüler am eigenen Beispiel erfahren, dass es sich lohnt, Konflikte anzusprechen. Sie haben am Beispiel des eigenen Konflikts gespürt, dass es durchaus Gewinn bringend sein kann, Konflikte gemeinsam zu erörtern. Sie haben gemerkt, dass sich das Klassenklima verbessert hat, und es bleibt zu hoffen, dass dadurch die Einstellung, - daran kann man sowieso nichts ändern -, der Situation im Betrieb hilflos ausgeliefert zu sein, relativiert wurde. Sie haben außerdem gelernt, dass es mehrere Wege der Konfliktbewältigung gibt. Insofern sind sie in ihrer Konfliktfähigkeit gestärkt worden.

In der gemeinsamen Auseinandersetzung waren die Auszubildenden in der Lage, die verabredeten Gesprächsregeln einzuhalten, was die gegenseitige Akzeptanz und den Respekt untereinander förderte. Damit wurden Grundlagen für eine erfolgreiche Ge-

sprachsführung gelegt und die Kommunikationsfähigkeit der Schülerinnen und Schüler verbessert.

Durch die Bearbeitung des Konflikts in der Klasse hat sich das Verhältnis zwischen Lehrerinnen und Auszubildenden verändert. Die Kritik der Schülerinnen und Schüler am Lehrerverhalten und der gemeinsame Versuch, an der Verbesserung der Klassensituation mitzuwirken, erforderte eine Öffnung der Lehrerrolle und führte zu einem entspannteren Unterrichtsklima.

Die angestrebte Lernortkooperation konnte im Rahmen dieser Unterrichtseinheit nicht realisiert werden, ist auch nur auf Wunsch der Auszubildenden sinnvoll.

Die Gespräche in der Lerngruppe während der Unterrichtseinheit und anlässlich konkreter Konfliktsituationen im weiteren Verlauf der Ausbildung führten zu einem sehr guten Lernklima in der Klasse. Die Auszubildenden haben sich auf einen Prozess eingelassen, in dessen Verlauf sie ihre Fähigkeit, Konfliktsituationen zu reflektieren und konstruktiv zu lösen, wesentlich weiterentwickeln konnten. Die im Verlauf der Ausbildungsjahre entstandenen neuen Probleme ließen sich nach einem während der Unterrichtseinheit erarbeiteten Raster ähnlich analysieren und bewerten.

Mit der Darstellung der Unterrichtseinheiten im Anhang möchten wir aufzeigen, wie eine praktische Umsetzung dieses Arbeitsvorhabens aussehen kann. In der Beschreibung und Auswertung der Stunden werden die ausgelösten Diskussionsprozesse aufgezeigt. Diese soll den Leserinnen und Lesern Mut machen, selber entsprechende Themen im Unterricht zu behandeln.

3.3 Ergebnisse der Fragebogenerhebung

Als weiteres Instrument der Evaluation wurde ein Fragebogen eingesetzt, der uns eine Rückmeldung der Auszubildenden über die Unterrichtseinheit „Konflikt und Konfliktbewältigung“ lieferte. Er dient uns zur Reflexion und Weiterentwicklung unserer Arbeit. Wir haben neben der Mittelwertermittlung wesentliche Fragebogenabschnitte detaillierter ausgewertet, um noch deutlichere Aussagen treffen zu können. Ebenso haben wir eine Auswertung nach Geschlecht und Nationalität vorgenommen.

Insbesondere wurde gefragt, wie die Schülerinnen und Schüler die Behandlung des Themas Konflikt im Berufsschulunterricht einschätzen, und ob bzw. in welcher Weise sie dieses Thema in der Schule behandelt sehen möchten. Mit dem Fragebogen wurde festgestellt, ob die Auszubildenden für sich selbst ein verändertes Konfliktlösungsverhalten beobachten, also ob sie einen Nutzen für sich sehen und wie sie selbst ihre

Fortschritte einschätzen. Weitere Fragen beschäftigten sich mit den Inhalten der zwei Projektstage.

Gleichzeitig diente der Fragebogen als Instrument, Informationen über unterschiedliche geschlechtsspezifische Umgangsweisen mit Konflikten zu erhalten. Schließlich sollte er Aufschluss darüber geben, wie Migrantinnen und Migranten zu einer Bearbeitung dieses Themas stehen.

Nicht alle Schülerinnen und Schüler verstanden die Aufgabenstellung des Fragebogens ohne Probleme, und einige sahen den Ernst dieser Befragung nicht ganz ein. Eine weitere Schwierigkeit bestand darin, dass einige Auszubildende sich nicht mehr so recht an die Inhalte des ersten Projektstages erinnern und damit mit den Begrifflichkeiten weniger anfangen konnten. Dies muss bei der Bewertung der Ergebnisse der Fragebogenerhebung berücksichtigt werden. Trotzdem meinen wir, dass er uns einige wichtige Rückschlüsse erlaubt.

Zusammensetzung der befragten Schülergruppe

Insgesamt beantworteten 42 Auszubildende den Fragebogen, 25 davon waren Malerinnen und Maler, darunter 4 Frauen (16%) und 17 Friseurinnen und Friseure, darunter 3 Männer (17 %). Der prozentuelle Anteil der Malerinnen und Maler betrug 59,5%, der der Friseurinnen und Friseure 40,5%, der von Männern 57 %, der von Frauen 43 %.

9 Auszubildende, 20% der Teilnehmenden, waren Migrantinnen oder Migranten, darunter 4 Friseurinnen (alle weiblich), was einem prozentualen Anteil von 23 % entspricht und 5 Maler (alle männlich), entsprechend 20%. Das Durchschnittsalter betrug zur Zeit der Befragung 22 Jahre, wobei die Friseurauszubildenden mit 21 Jahren am jüngsten und die Migrantinnen und Migrant mit 23 Jahren am ältesten waren. Die Malerauszubildenden waren im Durchschnitt 22 Jahre alt.

Ergebnisse

- Nahezu alle Auszubildende – unabhängig davon, welcher Kategorie sie angehören – räumen dem Projektthema einen hohen Stellenwert ein. Sie meinen, dass die Behandlung des Themas in den Berufschulunterricht gehört und dass es auch für zukünftige Auszubildende Teil des Unterrichts sein soll. Ihr Interesse gilt dem Erfahrungsaustausch. Allerdings wollen sie nicht allzu tief in das Thema einsteigen, denn übereinstimmend geben sie an, dass die Anzahl der Unterrichtsstunden ausreichend war. Auch die Nachfrage nach mehr Informationsmaterial ist gering.
- Gegen eine Bewertung des Themas spricht sich der größte Teil der Schülerinnen und Schüler aus, wobei die Ablehnung bei den Frauen stärker ist.

- Was die Veränderung der Konfliktlösungsstrategien angeht, so schätzen die Auszubildende die Auswirkungen auf ihr eigenes Verhalten im beruflichen Alltag insgesamt als hilfreich ein. Die Einschätzung, ob die Behandlung des Themas für sie Gewinn bringend war, fällt bei den Frauen etwas positiver aus als bei den Männern. Allerdings geben mehr Männer an, dass sie ihr Verhalten in Konfliktsituationen nach der Unterrichtseinheit besser beurteilen können.
- Frauen leiden auch nach der Behandlung des Themas im Unterricht stärker unter den Konflikten in den Betrieben, was vielleicht an der größeren Leidensbereitschaft von Frauen liegt. Die Männer tendieren eher zu einer offensiveren Konfliktlösung.
- Die Projektstage wurden von den Auszubildenden positiv angenommen. Sie finden es gut, dass die Projektstage außerhalb der Schule stattgefunden haben und sehen sie auch für künftige Auszubildende als sinnvoll an (Frauen mehr als Männer). Als besonders positiv beurteilen sie die Durchführung mit allen am Projekt beteiligten Gruppen, weil es ihnen einen Einblick in einen anderen Ausbildungsbereich ermöglichte und weil sie feststellen konnten, dass es dort ähnliche/vergleichbare Probleme gab. Besonders die Frauen hielten dies für eine äußerst wertvolle Erfahrung.
- Das Interesse an den Themen der Projektstage war zwar vorhanden, aber nicht unbedingt groß, wobei das Thema Prüfungsvorbereitung und Prüfungsangst auf größere Resonanz stieß. Hier formulierten die Frauen ein vergleichsweise größeres Bedürfnis, sich mit der Thematik auseinander zu setzen. Den Nutzen für sich sehen sie allerdings kritischer als die Männer. Die Erwartungshaltung der Frauen an die Durchführung der Projektstage war höher als die der Männer. Die Erwartung an individuelle Weiterbildung und die Berücksichtigung der persönlichen Problemlagen, die die Frauen in Bezug auf die Prüfungsvorbereitung hatten, konnten nicht ausreichend erfüllt werden. Sie hätten sich eine stärkere individuelle Betreuung gewünscht. Somit waren sie mit der inhaltlichen Ausgestaltung eher unzufrieden.
- Die Auswertung der Daten der Migrantinnen und Migranten ergab folgende Unterschiede:
 Sie schätzen die Behandlung der Thematik hilfreicher für sich ein und geben an, jetzt weniger unter Konflikten leiden zu müssen und ihr Konfliktverhalten besser einschätzen zu können. Auch das Interesse an Projekttagen und deren Nutzen für sich schätzen sie insgesamt größer ein. Sie möchten eher eine Bewertung des Themas.

Die Befragung der Schülerinnen und Schüler hat verdeutlicht, dass ein Bedarf für die Bearbeitung von Ausbildungskonflikten vorhanden ist und der Unterricht in Kombination mit außerschulischen Angeboten eine geeignete Form dafür ist.

3.4 Konsequenzen für die schulische Praxis

Die Kolleginnen und Kollegen an den beiden Schulstandorten akzeptierten die Arbeit des Schulbegleitforschungsteams und unterstützten sie durch Vertretungsunterricht an den Projekttagen. In Gesprächen im Lehrerzimmer wurde die inhaltliche Zielsetzung zum Unterrichtsthema Konfliktbearbeitung erörtert, aber es entstand nicht spontan der Wunsch bei den anderen Lehrkräften, dieses einmal selber im Unterricht auszuprobieren.

Hierfür wären Strukturveränderungen in den Lehrplänen erforderlich, die die Konfliktbehandlung obligatorisch werden ließe. Darüber hinaus wäre es hilfreich, wenn Zielsetzungen von Schulbegleitforschungsprojekten stärker mit der Schulprogrammentwicklung verknüpft wären.

Da diese Strukturen fehlen, besteht die Gefahr, dass die Erfahrungen des Projektes im Schulalltag versanden. Deshalb wird dem Projekt eine intensivere Transferphase angeschlossen, die in eine Curriculumentwicklung münden soll.

Insgesamt haben die Kolleginnen festgestellt, dass im Kollegenkreis häufiger über Schwierigkeiten gesprochen wird, die die Auszubildenden im Betrieb und im Unterricht haben, seitdem das Thema an der Schule behandelt wird. Sie sehen sich heute eher in der Lage, die Probleme der Auszubildenden einzuordnen. Es besteht auch eine größere Bereitschaft, sich mit den Problemen der Schülerinnen und Schülern auseinander zu setzen. Die Kommunikationsbereitschaft über Konflikte ist größer geworden.

Die Behandlung des Themas Konflikt im Unterricht, kombiniert mit der Durchführung eines themenzentrierten Projekttages pro Ausbildungsjahr, ist für den Berufsschulalltag neu und innovativ.

Darüber hinaus ist das Experiment der ausbildungsübergreifenden Projektgruppen von den Auszubildenden sehr positiv aufgenommen worden und hat für die Bearbeitung des Themas zusätzliche Impulse gegeben, u.a.:

- auch Auszubildende in anderen Berufen haben ähnliche Probleme,
- Vorurteile gegenüber anderen Berufsgruppen wurden hinterfragt und ausgeräumt,
- Gemeinsamkeiten in den sozialen Anforderungen als Auszubildende wurde herausgearbeitet,

- sie waren mehr aufgefordert, ihre Problemlagen differenziert vorzutragen.

Der Zugang über die Konfliktbearbeitung hat zu einer Stärkung der Sozialkompetenz beigetragen. Als Indikatoren zählen bei den Lehrkräften und den Auszubildenden:

- die Sensibilisierung für individuelle Konfliktlagen,
- die frühzeitigere Wahrnehmung von Problemen,
- die Ernsthaftigkeit in der Problembearbeitung hat zugenommen,
- die Reflexionsfähigkeit wurde erweitert,
- die Kommunikationsfähigkeit wurde als Kompetenz erkannt und streckenweise erweitert,
- ein anderer Umgang mit problematischen Situationen konnte entwickelt werden,
- ein positiver Einfluss auf das Klima in der Klasse,
- persönliche Kontakte wurden ausgebaut,
- das Interesse an einem reflektierten Umgang mit Problemen konnte geweckt werden.

Im Ergebnis konnte die Handlungskompetenz der Akteure erweitert werden.

Es zeigt sich aber auch, dass die Kolleginnen und Kollegen, die kein Interesse an einer Veränderung ihres Unterrichts und/oder ihres Rollenverständnisses haben, nicht erreicht werden konnten.

In der Umsetzung der praktischen Arbeit dieses Projektes, das die Struktur von Schulorganisation und darüber hinaus noch Betriebsabläufe berührt, werden die Grenzen der Eingriffs- und der Veränderungsmöglichkeiten deutlich.

Die Experimentiermöglichkeiten im dualen System sind sehr begrenzt; das verlangsamt das Tempo der Implementierung von neuen Arbeitsansätzen und damit die Dynamik der Innovation.

Im Grunde bedarf es der Strukturveränderung dualer Ausbildung, um das Themenfeld Sozialkompetenz am Beispiel von Konfliktbearbeitung in den Regelablauf der Ausbildung zu implementieren.

Der Arbeitsansatz mit einem Wechsel von unterrichtlicher Bearbeitung des Themas „Konflikt und Kommunikation“ von mindestens drei Zeitstunden pro Halbjahr im Regelablauf des Unterrichts und zwei Projekttagen (pro Ausbildungsjahr ein Projekttag) hat sich bewährt, stößt aber auf strukturelle Grenzen des Ausbildungssystems. Die Vermittlung der Fachinhalte steht in direkter Konkurrenz zur Thematisierung dieses Themenkomplexes.

Nach wie vor konnte der Ansatz, wie von Auszubildenden vorgeschlagen, die betriebliche Seite in die Mitarbeit zu integrieren, nicht realisiert werden. Auch wenn die Kolle-

ginnen resümieren, jetzt eher und frühzeitiger auf die Betriebe zuzugehen, fehlt noch die präventive und intervenierende Zusammenarbeit. Dies soll im Zuge der Transferphase verstärkt in den Blick genommen werden.

4. Reflexion der Zusammenarbeit und Wirkung im institutionellen Kontext

Das Projektteam war auf die speziellen Ausbildungsbereiche Maler/Lackiererberuf und Friseurberuf in den Schulen festgelegt. In angrenzende Bereiche wurde das bearbeitete Thema lediglich durch Gespräche im Lehrerzimmer weitergetragen. Es gab keine ausbildungsübergreifenden Treffen. Insofern blieb der Austausch eher zufällig und informell.

Die Schulleitungen und Abteilungsleitungen unterstützten die Arbeit des Projektes und nahmen sie wohlwollend zur Kenntnis. Bei notwendigen Stundenplanänderungen entstanden keine Schwierigkeiten, sondern die Kolleginnen wurden in der Umsetzung unterstützt. Es bildete sich aber bei den Schulleitungen kein eigenständiges Interesse an dem Fortgang der Bearbeitung heraus, so dass kein regelmäßiger Austausch entstand. Es zeigte sich, dass von Seiten des Projektes stärker auf die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema, gerade auch in den Leitungsgremien, hätte hingewirkt werden müssen, um den Transferprozess in das Kollegium hinein zu intensivieren. Hier muss von Seiten des Projektes noch nachgearbeitet werden.

Im Kontext der Schulbegleitforschung sind wenige Projekte im berufsbildenden Bereich angesiedelt. Dies begrenzte die Austauschmöglichkeiten mit Projekten, die in vergleichbarer Situation arbeiten. Die Berufsschule arbeitet anders als die allgemeinbildende. Dieser Unterschied muss Berücksichtigung finden. Insofern waren die Treffen für das Team zwar interessant, um über 'den Tellerrand gucken zu können', der fachliche Austausch konnte aber nicht so zum Tragen kommen, wie es sinnvoll gewesen wäre.

Die Informationsarbeit des Schulbegleitforschungs-Gremiums war gut. Der Austausch zum Sachstand der Projektarbeit über die Treffen mit Frau Kemnade waren angenehm und informativ. Die organisatorische Unterstützung bei der Beantragung von Kleinanträgen, Organisation von Geräten (Video etc.) lief eher schleppend und nicht unbedingt arbeitsunterstützend.

Die zügige und praktische Unterstützung für die Erstellung und Auswertung des Schülerfragebogens hat das Team sehr gefreut und die fachkundige Durchführung der Befragung ermöglicht.

Das Landesinstitut für Schule war als Veranstaltungsort für unseren Projekttag eine angenehme Anlaufstelle. Die Koordination mit den Kollegen und Kolleginnen lief gut.

Die Organisation der Fachtage des Landesinstitut für Schule war sehr gut und die Referate sowie die inhaltlichen Themen der Arbeitsgruppen sehr interessant. Das Treffen

der wissenschaftlichen Begleitungen, das dem Erfahrungsaustausch über die unterschiedlichen Arbeitsansätze diene und sich mit den Fragen des Transfers beschäftigen sollte, blieb relativ unverbindlich. Dieser Arbeitsansatz sollte wieder aufgenommen werden. Der Arbeitsansatz, die Schulbegleitforschung bereits bei den Referendarinnen und Referendaren bekannt zu machen und sie für eine Mitarbeit zu werben, ist gut. Bei entsprechenden Zusammenkünften wäre es sinnvoll, dass einzelne Projekte, die Interesse an der Integration von Referendarinnen und Referendaren haben, ihre Arbeit vorstellen und Verknüpfungspunkte aufzeigen.

Die Bildungsbehörde war über die Arbeit des Schulbegleitforschungsprojektes informiert. Einen inhaltlichen Austausch hat es nicht gegeben. Inwiefern das notwendig und sinnvoll ist, können wir nicht beurteilen.

Die Zusammenarbeit mit den Eltern spielte in diesem Projekt keine eigenständige Rolle, da Berufsschülerinnen und -schüler überwiegend volljährig sind. Darüber hinaus ist die Zusammenarbeit zwischen den Eltern und den Lehrkräften in den Berufsschulen weniger entwickelt. Elternabende werden, wenn sie überhaupt einberufen werden, von den Eltern kaum besucht.

Trotzdem hat die inhaltliche Arbeit verdeutlicht, dass es sinnvoll sein kann, die Familie mit in die Problembearbeitung einzubeziehen.

5. Perspektiven

Wichtig wäre es, die Bearbeitung von Konflikt und Sozialkompetenz in die Schulentwicklung aufzunehmen, um der Bearbeitung von Sozialkompetenz eine obligatorische Bedeutung zukommen zu lassen. Dies könnte und müsste auch Auswirkungen auf die Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Betrieben haben.

Wir halten es für sinnvoll, eine Ausbildungskonferenz zwischen den beteiligten Kolleginnen und Kollegen und den Vertreterinnen und Vertretern der Ausbildungsbetriebe zu initiieren, um auch auf dieser Ebene zu strukturellen Veränderungen in der Zusammenarbeit zwischen Schule, Auszubildenden und Betrieb kommen zu können.

5.1 Konkrete Weiterarbeit über den Projektzeitraum hinaus

Es ist deutlich geworden, dass der Transfer in die Kollegien der beteiligten Schulstandorte noch nicht genügend stattgefunden hat. Dieses wird im nächsten Jahr im Vordergrund stehen. Es geht also im nächsten Schritt darum, die Kolleginnen und Kollegen dafür zu gewinnen, diese Thematik in ihren Klassen zu behandeln. Dazu gehört zum einen die Fortbildung der Lehrkräfte an den Schulen und zum anderen die Bereitstellung von Materialien für die unterrichtliche Behandlung. Ein Student im Schulpraktikum und eine Referendarin des Schulzentrums Alwin-Lonke-Straße werden in das Team integriert und an der Umsetzung der Praxiselemente beteiligt.

Ebenso wird die Durchführung von Ausbildungskonferenzen zumindest an einem Standort durchgeführt werden, um dieses Instrument der Gestaltung dualer Strukturen stärker zu nutzen.

Die Kolleginnen in den Schulen sowie die wissenschaftliche Begleitung übernehmen dafür die erforderlichen Aufgaben. Darüber hinaus bietet das Schulbegleitforschungsteam Hospitationen sowie eine gemeinsame Auswertung der Unterrichtsstunden an.

Die Schulen können also im nächsten Jahr über die 'Multiplikatorinnenfortbildung' und die 'Mentorarbeit' der Kolleginnen und Kollegen noch stärker von den Arbeiten des Schulbegleitforschungsprojekts profitieren.

Die Bereitschaft der Schulen für eine veränderte Unterrichtspraxis in dem Bereich des Sozialkompetenzerwerbes muss noch stärker geweckt werden. Dafür werden Vorschläge entwickelt, die dann in Absprache mit den Schul- und Abteilungsleitungen realisiert werden sollen. Vorrangig wird an den zwei Schulstandorten, an denen die Kolleginnen arbeiten, nach Wegen gesucht. Alle Kolleginnen freuen sich auf die Fortset-

zung der Arbeit für ein Jahr mit dem Schwerpunkt des Transfers, um Kolleginnen und Kollegen für diesen Arbeitsansatz in den Schulen zu gewinnen.

Das Konzept zur Konfliktbearbeitung im Unterricht lässt sich auf die duale Ausbildung in anderen Ausbildungsbereichen direkt übertragen. Darüber hinaus sind ebenso Transfermöglichkeiten in den Sekundarbereich I denkbar. Konfliktbearbeitung und den damit einhergehenden Erwerb von Sozialkompetenz auch in diese Schulstufe zu implementieren, ist gerade bei den dort existierenden Problemlagen angezeigt.

5.2 Fortbildungsbedarf

Die Ergebnisse unseres Schulbegleitforschungsprojektes zeigen, dass eine kontinuierliche Bearbeitung des Themas angeboten werden sollte. Die Lehrkräfte müssen in dem Themengebiet der Sozialkompetenz und Kommunikations- und Konfliktfähigkeit weitergebildet werden. Darüber hinaus bedarf es der Ansätze zur Weiterentwicklung der Lehrerrolle. Hierzu sollten abteilungsbezogene Fortbildungsgruppen gebildet werden, um einmal die Spezifik des jeweiligen Ausbildungsbereiches genügend zu berücksichtigen, und zum anderen, um unter den Lehrerinnen und Lehrern die Bildung eines Unterstützungsnetzes zu initiieren, z.B. durch Hospitationen, Ausprobieren der Unterrichtsmaterialien, kollegiale Gesprächsformen zur Konfliktbearbeitung.

6. Literaturverzeichnis

Brater, M. : Schule und Ausbildung im Zeichen der Individualisierung. In: Kinder der Freiheit. Hrsg.: U. Beck. Frankfurt/Main, 1997.

Euler, D. : Sozialkompetenz eine „Ungefährqualifikation“ oder Kernelement einer zukunftsorientierten Zielkategorie. In: Arbeit und Lernen 2000. Band 1. Hrsg.: G. Drees/F. Ilse. Bielefeld 1997.

Frick, R., Mosimann, W. : Lernen ist lernbar. Eine Anleitung zur Arbeits- und Lerntechnik. Handbuch für Lehrpersonen. Verlag Sauerländer, Aarau, Switzerland, 2003.

Gellert, M., Nowak, C.: Teamarbeit - Teamentwicklung - Teamberatung. Meezen 2002

Glasl, F. : Konfliktmanagement. Hrsg.; Glasl, Stuttgart 1999.

Gordon, Th. : Schüler-Lehrer-Konferenz. Wie man Konflikte in der Schule löst. Reinbek 1981.

Kliebisch, U. : Kommunikation und Selbstsicherheit. Interaktionsspiele und Infos für Jugendliche. Verlag an der Ruhr, Mülheim a. d. Ruhr 1995.

Pallasch, W., Kölln, D. : Pädagogisches Gesprächstraining. Lern- und Trainingsprogramm zur Vermittlung pädagogisch-therapeutischer Gesprächs- und Beratungskompetenz. Weinheim und München 2002.

Quante-Brandt, E. : Bleib dran - Ein konstruktiver Weg zum Umgang mit Ausbildungskonflikten, um die Qualität der Ausbildung zu steigern. In: Ausbildungsabbrecher, Verlierer der Wissensgesellschaft) Hrsg.: Bohlinger, S., Jenewein, K., Bielefeld 2002.

Quante-Brandt, E. : Qualitätsverbesserung in der handwerklichen Berufsausbildung – Ausbildungsabbruch vermeiden. In: Rützel, J.: Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards in der Berufsbildung. Bielefeld 2000.

Quante-Brandt, E. : Konflikte im Spannungsfeld von Arbeit und Beruf. Chancen für die Gestaltung arbeitsorientierter Bildungsprozesse. Bielefeld 2003

Rützel, J., Sesink, W. : Bildung nach dem Zeitalter der großen Industrie. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien 1998.

Schaller, R. : Das große Rollenspiel-Buch. Beltz, Weinheim und Basel 2001

Schulz von Thun, F. : Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Reinbek 1989.

Schulz von Thun, F. : Miteinander reden 2. Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Differenzielle Psychologie der Kommunikation. Reinbek 1989.

Wagner, A.-C. : Nachträgliches lautes Denken als Methode der Selbsterfahrung. Was kann ich als Lehrerin oder Lehrer damit anfangen? In dies. (Hrsg.): Unterrichtspsychogramme. Was in den Köpfen von Lehrern und Schülern vorgeht. Reinbek 1981.

Anhang

1. Unterrichtseinheiten und -materialien	31
1.1 Unterrichtseinheit in der Ausbildung im Maler-/Lackiererhandwerk	32
1.1.1 Unterrichtseinheit in der Klasse Ma 01.4	32
1.1.2 Unterrichtseinheit in der Klasse Ma 01.1	42
1.2 Unterrichtseinheit in der Ausbildung im Friseurhandwerk	48
1.3 Unterrichtsmaterialien	53
1.3.1 Zum Thema Konflikt	53
1.3.2 Zum Thema Kommunikation	55
1.3.3 Rollenspiel	62
2. Projekttag und Materialien	66
2.1 Erster Projekttag: Konflikte und Konfliktlösungen im betrieblichen Alltag	66
2.2 Zweiter Projekttag: Prüfungsvorbereitung und Prüfungsangst	69
2.3 Materialien für die Projekttag	74
3. Schaubilder zur Auswertung des Fragebogens	80

1. Unterrichtseinheiten und -materialien

1.1 Unterrichtseinheit in der Ausbildung im Maler-/Lackiererhandwerk

1.1.1 Unterrichtseinheit in der Klasse Ma 01.4

Unterrichtseinheit „Konflikt erkannt - Konflikt gebannt?“ im Fach Technologie mit Auszubildenden im 2. Ausbildungsjahr in der Teilzeitberufsschule in der Ausbildung im Maler- und Lackiererhandwerk am Schulzentrum an der Alwin-Lonke-Straße.

Interventionszeitraum

Mit der ersten Unterrichtsstunde der geplanten Unterrichtseinheit zum Thema „Konflikt und Konfliktbewältigung“ wurde in dieser Lerngruppe in der ersten Hälfte des zweiten Ausbildungsjahres im Herbst 2002 begonnen. Die Stunden im Rahmen der Unterrichtseinheit wurden in den Technologieunterricht eingefügt. Die Arbeit sollte stundenweise verteilt bis zum Abschluss der Ausbildung fortgesetzt werden. Die Schulstunden am Schulzentrum an der Alwin-Lonke-Straße betragen nicht wie an anderen Schulen 45 Minuten, sondern eine „Alwin-Lonke-Straße-Einheit“ dauert 65 Minuten. Der zeitliche Umfang der Unterrichtseinheit wurde zu Beginn nicht festgelegt, da er durch eventuelle Konfliktsituationen der Auszubildenden beeinflusst werden konnte.

Die Lerngruppe

Die Klasse Ma 01. 4 im zweiten Jahr der Ausbildung im Maler- und Lackiererhandwerk in der Teilzeitberufsschule besuchen 9 Auszubildende, die vom Arbeiter-Bildungs-Centrum ausgebildet werden. Die übrigen 8 Schüler dieser Klasse werden in kleineren bis mittleren Handwerksbetrieben ausgebildet.

Teilnehmerstruktur (Herbst 2002)

Gesamtzahl der Teilnehmer: 17

Anzahl weiblicher Teilnehmer: 3

Anzahl männlicher Teilnehmer: 14

Altersstruktur: Durchschnittsalter: 20,6; älteste Schülerin: 26; jüngster Schüler: 17; 9 Schüler älter als 20.

Nationalität: 16 x deutsch, 1 x türkisch

Schulabschlüsse: 13 x Hauptschulabschluss; 3 x Realschulabschluss 1 x Fachabitur

Einführungsstunde im Rahmen der Unterrichtseinheit (65 Min)

Zielsetzung und unterrichtliche Schwerpunkte

Die übergreifende Zielsetzung der Unterrichtseinheit wurde bereits in der Projektbeschreibung des Forschungsprojekts erläutert. In dieser ersten Stunde der Unterrichtseinheit sollten die Auszubildenden gemeinsam erarbeiten, in welchen Bereichen während ihrer Ausbildung Konfliktsituationen entstehen können.

Weiterhin sollten die Auszubildenden, um ihre Konfliktlösungsfähigkeit weiterentwickeln zu können, damit beginnen, den konstruktiven Umgang mit Konflikten zu erlernen.

Die Erarbeitung möglicher Konfliktsituationen sollte mit Hilfe einer Stichwortsammlung erfolgen. Die Lehrerin hielt die mündlichen Aussagen der Auszubildenden an der Tafel fest und ordnete diese. Aus organisatorischen Gründen war die Einführung in die Unterrichtseinheit auf eine Stunde begrenzt. Eine Abfrage der Stichworte durch Karten hätte nach einer Erläuterung und Zuordnung bei dem geringen Zeitrahmen eventuell nicht reflektiert werden können.

Der Beginn der Entwicklung der Konfliktlösungsfähigkeit sollte mit Hilfe des Rollenspiels, das im Rahmen der Lehrerfortbildung erarbeitet wurde, gefördert werden. Zwei Auszubildende führten das Rollenspiel vor. Anschließend analysierten sie ihr Verhalten. Die übrigen Auszubildenden der Lerngruppe sollten ebenfalls das gesehene Rollenspiel hinterfragen und bewerten. Sie sollten zusätzlich alternative Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf den Verlauf der Auseinandersetzung entwickeln.

Verlauf und Auswertung

Auf die Frage nach möglichen Konfliktsituationen im Rahmen der Berufsausbildung nannten die Auszubildenden folgende Stichworte:

Krankheit	Private Gründe
Ärger mit Kollegen	- Probleme mit Freund bzw. Freundin
Ärger mit Klassenkameraden	- Kriminalität
Schlechtes Betriebsklima	- Drogen
- Stress	
- Mobbing	

Während der Stichwortsammlung wurde innerhalb der Lerngruppe festgestellt, dass sieben Auszubildende bereits eine oder mehrere Ausbildungen abgebrochen haben. Da ein großer Teil der Schülerinnen und Schüler innerhalb eines Benachteiligtenförderungsprogramms ausgebildet wird, war dieses zu erwarten. Ungewöhnlich war aller-

dings die Tatsache, dass vier Auszubildende, die in Handwerksbetrieben ausgebildet werden, ebenfalls bereits eine oder mehrere Ausbildungen abgebrochen hatten.

Alle Ausbildungsabbrecher gaben an, aus einem oder mehreren der oben genannten Gründe ihre Ausbildung nicht beendet zu haben.

Nachdem alle Auszubildenden die schriftlich vorliegende Konfliktbeschreibung des Rollenspiels durchgelesen hatten, meldeten sich für die Durchführung des Rollenspiels nach einigem Zögern zwei Auszubildende. Sie gestalteten das Rollenspiel folgendermaßen:

Während des Dialogs entschuldigte sich der Auszubildende in der Rolle des „Max“ zunächst bei seinem „Chef“ und rechtfertigte sein Verhalten. Nachdem der Auszubildende in der Rolle des „Chefs“ jedoch nicht darauf einging, wehrte sich „Max“ mit der Behauptung, dass er ja gar keine Überstunden machen müsse. Daraufhin schlug der „Chef“ mit der Faust auf den Tisch und sagte, dass, wenn „Max“ ihm „auf die harte Tour“ käme, er genauso handeln würde. Bei der nächsten noch so kleinen Verspätung gäbe es eine Abmahnung und nach der zweiten Abmahnung eine Kündigung.

Während der folgenden Selbstreflexion behauptete der Auszubildende, der die Rolle des „Max“ übernommen hatte, dass er in der Realität genauso geredet hätte. Der Auszubildende in der Rolle des „Chefs“ stellte fest, dass er selber den Auszubildenden sofort 'rausgeschmissen' hätte.

Die übrigen Auszubildenden der Klasse warfen bei der anschließenden Besprechung „Max“ vor, dass er zu selbstbewusst aufgetreten sei. In der Realität würde er seinen Chef sicher nicht in dieser Form auf seine Rechte hinweisen.

Dem Auszubildenden in der Rolle des Firmeninhabers wurde vorgeworfen, seine Machtausübung übertrieben dargestellt zu haben. Er hätte nicht gleich mit einer Kündigung drohen sollen. „Max“ sei doch sonst sehr zuverlässig.

Weiterhin ergab sich während des Gesprächs die Frage, ob Auszubildende überhaupt die Rolle eines Chefs spielen könnten. Sie wurde im folgenden Verlauf bejaht, denn man könne sich doch vorstellen, wie der eigene Chef reagieren würde. Viele Auszubildende zeigten jedoch kein Verständnis für den Firmeninhaber. Ein Lehrling müsse nicht am Sonnabend für seinen Chef arbeiten. Wenn einer arbeiten müsse, dann der Chef oder ein Geselle.

Rechtliche Rahmenbedingungen spielten während des Unterrichtsgesprächs für die Auszubildenden keine Rolle. Überstunden schienen für sie selbstverständlich zu sein.

Der schwerwiegendste Punkt innerhalb des Konflikts schien sich für die Auszubildenden durch das Verhalten des „Max“ zu ergeben. Er ließ seinen Chef in dem Glauben, dass er am Sonnabend seine Arbeit beenden würde.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass die Auszubildenden versuchten, sich in beide am Konflikt beteiligten Personen hineinzusetzen. Das Verhalten der Auszubildenden innerhalb des Rollenspiels wurde kritisiert. Eine spannungsfreiere Lösung wurde angestrebt.

Die zur Verfügung stehende Zeit, d.h. 65 Minuten, reichte nicht aus, um die Stichwortsammlung des ersten Teils der Stunde umfassend hinterfragen und bearbeiten zu können. Nach Möglichkeit sollte man zwei zusammenhängende Stunden für den Einstieg in die Unterrichtseinheit zur Verfügung haben.

Eine Auswertung und Bearbeitung der Stichwortsammlung sollte jedoch trotzdem erfolgen. Es bietet sich an, die Begriffe als Ausgangspunkt für eine weitere Stunde im Rahmen der Unterrichtseinheit zu verwenden. Für die folgende Stunde ergab sich nun die Frage: **Welche Verhaltensstrategien wendet ihr in den einzelnen Konfliktfällen an?**

Fortsetzung der Unterrichtseinheit

Zielsetzung und unterrichtliche Schwerpunkte

Ursprünglich sollte an diesem Unterrichtstag die weitere Bearbeitung der in der letzten Unterrichtsstunde gesammelten Begriffe unter der obengenannten Fragestellung erfolgen. Die übergreifende Zielsetzung der Unterrichtseinheit im Rahmen des Forschungsprojekts beinhaltet jedoch auch die spontane Auseinandersetzung mit einer akuten Konfliktsituation. Aus diesem Grund wurde von der Durchführung des geplanten Unterrichtsinhalts abgewichen. Die Unterrichtszeit wurde genutzt, um eine Konfliktsituation innerhalb der Lerngruppe zu entschärfen und zur Zufriedenheit der Betroffenen zu regeln.

Im Verlauf des Ausbildungsjahres kam es häufiger zu Konfliktsituationen, bei denen ein gemeinsamer Lösungsweg entwickelt wurde. Diese Situationen können nicht alle beschrieben werden. Der an dieser Stelle beschriebenen Unterrichtsablauf steht daher exemplarisch für den Umgang mit ähnlichen Konfliktsituationen.

Folgender Konflikt ereignete sich unmittelbar vor Beginn dieses Unterrichts:

In der vorhergehenden Stunde wurde eine Mathematikarbeit geschrieben. Die Auszubildenden verließen die Klasse gruppenweise nach der Abgabe ihrer Arbeit. Als sie anschließend nach der Pause den Klassenraum wieder betraten, stellte ein Auszubildender den Verlust seines Mobiltelefons (Handy) fest. Er hatte es auf seinem Tisch liegen gelassen. Dieses wurde von mehreren Auszubildenden, die es dort liegen sahen, bestätigt. Einer der letzten, der die Klasse verließ, musste es im Vorbeigehen unbemerkt an sich genommen haben.

Alle Auszubildenden, insbesondere der Geschädigte, äußerten einen Verdacht, da auch während des Sportunterrichts zuvor bereits ein Handy gestohlen wurde und der Kreis der Verdächtigen in diesem Fall sehr begrenzt war.

Der betreffende Mathematiklehrer, in dessen Unterricht sich der Diebstahl ereignete, wurde hinzugezogen. Gemeinsam sollte nun die folgende Unterrichtsstunde für eine Lösung des Konflikts genutzt werden.

Verlauf und Auswertung

Zunächst äußerten einige Auszubildende, dass es doch besonders verwerflich sei, einen Kameraden zu bestehlen. Viele zeigten ihren Unmut laut und deutlich. Der Dieb, der auf jeden Fall anwesend sein musste, konnte sich sicher nicht recht wohl fühlen.

Da sich im Verlauf unserer gemeinsamen Arbeit jedoch ein gutes Klassengemeinschaftsgefühl entwickelt hatte, beschlossen die Auszubildenden, dem Dieb, der sich vielleicht in großer Not befand, eine Chance für eine Wiedergutmachung zu geben.

Es wurde folgendes Vorgehen vorgeschlagen:

Alle Auszubildenden verlassen den Klassenraum und halten sich unter der Aufsicht des Mathematiklehrers vor dem Raum auf.

Danach werden sie einzeln von der Klassenlehrerin aufgefordert, den Raum zu betreten und dort ihre Jacken und Taschen vorzuzeigen und gemeinsam mit der Lehrerin zu durchsuchen. Falls der Dieb bei dieser Gelegenheit das Handy zurückgibt, bleibt er anonym. Die Klassenlehrerin, als neutrale außenstehende Person, verspricht, die Identität des betreffenden Auszubildenden anschließend nicht preiszugeben.

Viele Auszubildende befürchteten, dass der Dieb das Handy bereits an einem sicheren Ort versteckt hätte, und glaubten, dass die vorgeschlagene Aktion nicht zu einem Erfolg führen würde. Dennoch wurde ihre Durchführung beschlossen.

Während der Durchführung wurde mir als Klassenlehrerin tatsächlich das Handy überreicht, verbunden mit einigen nicht nachvollziehbaren Ausreden. Ich bin dem Auszubildenden gegenüber nicht weiter auf das Geschehene eingegangen, habe das Gerät an mich genommen und die Durchsuchung bis zum letzten Auszubildenden weiter durchgeführt. Den Namen des Auszubildenden habe ich, wie versprochen, niemandem genannt.

Als die Mitglieder der Lerngruppe nach der Aktion den Klassenraum wieder betraten und die Klassenlehrerin das Handy überreichte, waren doch alle sehr überrascht. Der Geschädigte trat vor die Klasse und sagte sinngemäß, dass er den Diebstahl weiterhin schwer verurteilen würde, aber dass viel Mut dazugehören würde, den gestohlenen Gegenstand auf diese Weise wieder zurückzugeben. Für ihn sei die Angelegenheit damit erledigt.

Sicherlich war der Vorfall nun nicht für alle Auszubildenden vollkommen vergessen. Es stellte sich für alle Beteiligten jedoch eine Erleichterung ein, eine Art Aufatmen. Dieser Konflikt blieb nicht unlösbar im Raum stehen.

Der Lösungsweg, der sich hier entwickelt hatte, zeigte den Auszubildenden, dass es durch Gespräche und durch offene Bemühungen aller Beteiligten zu einer Konfliktlösung gekommen war, die zu Beginn des Unterrichts keiner für möglich gehalten hatte.

Fortsetzung der Unterrichtseinheit (130 Min)

Zielsetzung und unterrichtliche Schwerpunkte

Ziel der gemeinsamen Arbeit an diesem Tag war die Erweiterung und Auswertung der in der ersten Stunde angefertigten Stichwortsammlung. Hierbei ordnete die Lehrerin die mündlichen Aussagen der Auszubildenden an der Tafel.

Wenn es die Unterrichtszeit ermöglichte, sollten die Auszubildenden zu den einzelnen Gründen Verhaltensstrategien entwickeln, die in dem jeweiligen Fall denkbar wären.

In der ersten Stunde der Unterrichtseinheit hatte die zur Verfügung stehende Zeit, nicht ausgereicht, um die Stichwortsammlung umfassend gemeinsam hinterfragen und bearbeiten zu können. Damit nicht wieder einige Gedankengänge der Auszubildenden unberücksichtigt blieben, war es an diesem Tag möglich, gegebenenfalls zwei 65-Minuten-Einheiten für die gemeinsame Erarbeitung zu nutzen.

Verlauf und Auswertung

Die in der vorhergehenden Stunde gesammelten Stichworte wurden von den Auszubildenden zunächst in Gruppen eingeteilt und anschließend durch Beispiele ergänzt. Es entstand folgendes Tafelbild:

Mögliche Ursachen für Ausbildungsabbrüche

Private Gründe

Krankheit	Kriminalität	Drogen
Allergien	Gefängnisaufenthalt	Beschaffung nimmt großen Raum ein
Arbeitsunfälle	Dealerei	körperliche Beeinträchtigung
Verletzungen	Hehlerei	

Schwangerschaft	Probleme mit Freundin/Eltern/Freund
Zeitlich veränderte Umstände in der Familie	Trennungsfolgen/Umstände
Geringes Einkommen	kein Verständnis für den Beruf des Auszubildenden
	Scheidung der Eltern
	Tod der Eltern

Privat als auch betrieblich

Desinteresse
fehlende Motivation

Betriebliche Gründe

Ärger mit Kollegen	Schlechtes Betriebsklima	Betriebsschließung
Mobbing	Arbeit gefällt nicht	
Beleidigungen	zuviel Überstunden	
Man wird nicht ernst genommen, „verarscht“	Zeitdruck, Stress	
	Ärger mit dem Chef	

Schulisch bedingte Gründe

Ärger mit Klassenkameraden
Anforderungen zu hoch
Ärger mit dem Lehrer

Zu Beginn der Stunde wirkten die Auszubildenden zunächst äußerlich distanziert. Sie vermittelten den Eindruck, dass sie mit diesem Thema eigentlich grundsätzlich nichts zu tun hätten. *Männer sind 'cool' und haben keine Probleme*. Dies schien in Anbetracht ihrer regen Beteiligung an der gemeinsamen Erarbeitung der Stichwortliste jedoch nicht realistisch. Die anfängliche Distanz schwand im Verlauf der Diskussion. Alle ließen sich auf das Thema ein. Es war ihnen ein Bedürfnis ihren Standpunkt mitzuteilen. Es gab durchaus Konflikte in ihrem Berufsleben. Dieses zeigte sich schon dadurch, dass viele von ihnen bereits eine oder mehrere Ausbildungen abgebrochen hatten. Auch wenn die Auszubildenden das Thema vordergründig uninteressant fanden, bestand ein Bedarf sich darüber auszutauschen.

Alle Mitglieder der Lerngruppe teilten zu den oben genannten Punkten des Tafelbilds eigene Erfahrungen oder Erfahrungen, die ihnen von anderen bekannt waren, mit. So stellten sie beispielsweise fest, dass Probleme mit der Freundin - bzw. eine Trennung von dieser - nicht zwangsläufig zu einem Ausbildungsabbruch führen müsse. Es müssten andere Faktoren zusätzlich eine Rolle spielen. Der Auszubildende, der diese Erfahrung bereits gemacht hatte, bezeichnete sich als labil in seiner damaligen Lebensphase. Heute sei ihm eine Trennung „scheißegal“. Zumindest würde er aus diesem Grund nicht die Ausbildung abbrechen.

Über das Stichwort Schwangerschaft und Familiengründung wurde von mehreren Auszubildenden interessiert diskutiert. Ausgehend von den rechtlichen Grundlagen bis zu der Frage danach, ob man am Vormittag frei bekäme in der Firma, wenn nachts das

Baby schreien würde. An dieser Frage ließ sich die Haltung vieler Auszubildenden erkennen. Sie sind der Meinung, dass ihr Chef glücklich darüber sein könne, dass sie in dem Betrieb arbeiten, und nicht umgekehrt.

Die relativ große Resonanz des Themas Schwangerschaft in der Klasse lässt sich auf den hohen Altersdurchschnitt der Lerngruppe zurückführen. Drei der männlichen Auszubildenden haben bereits Kinder. Die damit zusammenhängenden Umstände führten u.a. dazu, dass die Betroffenen trotz ihres Alters noch keine Ausbildung abgeschlossen haben. Die drei Väter machen ihre Ausbildung beim Arbeiter-Bildungs-Centrum im Rahmen eines Benachteiligtenförderprogramms.

Die Auszubildenden stellten fest, dass Ärger in der Schule im Malerhandwerk eher selten zu Abbrüchen führten. Dieses lässt sich von mir als Lehrerin in diesem Fachbereich bestätigen. Ich habe Auszubildende unterrichtet, deren Klassenarbeiten drei Jahre nicht anders als ungenügend bewertet wurden. Trotz intensiver Gespräche mit den Auszubildenden und mit ihren praktischen Ausbildern, den entsprechenden Firmen, wurden die mangelnden Fähigkeiten nicht als Problem betrachtet. Die Auszubildenden schöpften alle Möglichkeiten aus, eine Abschlussprüfung zu absolvieren, ohne sie zu bestehen. Einige von ihnen führten dann über eine Ausbildungszeit von insgesamt 4 Jahren lediglich Hilfsarbeiten aus und erhielten keinen Abschluss. Ihre ungenügende Leistung bewog sie keinesfalls zu einem Ausbildungsabbruch. Die Frustrationstoleranz hinsichtlich ihrer schulischen Leistungen ist häufig relativ hoch. Ein Fall, in dem ein Auszubildender aufgrund von Konflikten mit einer Lehrkraft die Ausbildung abbrach, ist mir nicht bekannt. Das heißt jedoch nicht, dass so etwas nicht trotzdem denkbar wäre.

In den zur Verfügung stehenden zwei 65-Minuten - Einheiten reichte die Zeit nicht, um Verhaltensstrategien hinsichtlich jedes einzelnen Grundes, der zu einem Ausbildungsabbruch führen könnte, zu entwickeln.

Zur weiteren Bearbeitung wurden von den Auszubildenden folglich nur die für sie wichtigsten Gründe ausgewählt, um hierfür entsprechende Strategien zu entwerfen:

- Schlechtes Betriebsklima,
- Desinteresse am Beruf (Motivation),
- Drogen.

Aus den oben genannten Gründen konnte die Erarbeitung von möglichen Konfliktlösungsstrategien lediglich mündlich in Form eines Gruppengesprächs erfolgen.

Dieses verlief sehr erfolgreich. Viele Auszubildende hatten bereits Erfahrungen in einem der oben genannten Problembereiche und hatten diese Probleme erfolgreich bewältigt. Sie konnten damit den Auszubildenden helfen, die sich gerade in einer vergleichbaren Situation befanden.

Die Aufgabe der Lehrkraft bestand darin, diese Gespräche zu lenken und zu moderieren. Es gelang, die Distanz zwischen den einzelnen Auszubildenden abzubauen. Während der Gespräche entwickelte sich die Atmosphäre von einer unpersönlichen zu einer persönlichen. Die Äußerungen waren nicht mehr nur allgemein gehalten, sondern durch persönliche Betroffenheit geprägt. Die auf diese Weise gefundenen Lösungswege waren häufig hilfreicher als die Anwendung allgemein gültiger Ratschläge. Unsere gemeinsame Arbeit zum Thema „Konflikt erkannt - Konflikt gebannt?“ hilft den Auszubildenden hoffentlich auch über ihre jetzige Ausbildung hinaus. Viele Lösungsstrategien sind auch im weiteren Berufsleben anwendbar.

1.1.2 Unterrichtseinheit in der Klasse Ma 01.1

Interventionszeitraum

Die Unterrichtseinheit zum Thema „ Konflikt und Konfliktbewältigung in der dualen Berufsausbildung“ begann zu Beginn des 2. Ausbildungsjahres und wurde bis zum Ende der Ausbildung fortgeführt. Eine genaue Festlegung des zeitlichen Umfangs war nicht möglich, da aktuelle Konfliktsituationen der Auszubildenden bei Bedarf aufgegriffen werden sollten.

Die Lerngruppe:

Die Klasse Ma 01.1 besucht die Teilzeitberufsschule im zweiten Ausbildungsjahr. Die Auszubildenden werden überwiegend in klein- und mittelgroßen Handwerksbetrieben ausgebildet.

Teilnehmerstruktur

Gesamtzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen: 13

Anzahl der Teilnehmerinnen: 1

Anzahl der Teilnehmer: 12

Altersstruktur: Durchschnittsalter: 20,08; älteste Schüler: 23; jüngster Schüler: 17; 6 Schüler sind 20 Jahre und älter.

Nationalität: 12x deutsch und 1x asiatisch

Schulabschlüsse: 8x Hauptschule: 4x Realschule

Erste Unterrichtsstunde

Zielsetzung und Schwerpunkte

Grundlage der Unterrichtseinheit war ein Entwurf, erarbeitet in der Fortbildung: Berufsausbildungskonflikte und Berufsausbildungsabbrüche (2001/02).

Die Auszubildenden sollten sich mit dem Begriff KONFLIKT auseinandersetzen und dessen Bedeutung auf eigene Konfliktsituationen übertragen. Die mündliche Auseinandersetzung sollte von der Lehrerin an der Tafel festgehalten werden. Die Übertragungsbeispiele auf eigene Ausbildungskonflikte sollten von dem jeweiligen Auszubildenden selbst zugeordnet und an die Tafel geschrieben werden.

Ablauf und Auswertung

Zuerst stand die Frage „Was verbindet ihr mit dem Begriff KONFLIKT?“ im Raum. Während der Stichwortsammlung unterschieden die Auszubildenden zwischen positiven und negativen Konflikten.

K O N F L I K T	
<u>Negativ</u>	<u>Positiv</u>
<ul style="list-style-type: none"> - Lernen durch Misserfolge - Zeitdruck - Verschiedene Meinungen - Stress - Schulden - Missverständnisse - Unfachlich ausgeführte Arbeit - Unsicherheit - Gesetze - Gewalt - Gewissen/Skrupel - Misserfolge/Frust 	<ul style="list-style-type: none"> - Auseinandersetzung mit der anderen Seite - Ohne wäre es langweilig - Ohne keine Weiterentwicklung

Dabei wurde ihnen klar, dass sie Konflikte durch ihr eigenes Verhalten beeinflussen können.

Von der allgemeinen Definition kamen die Schülerinnen und Schüler zu einem aktuellen Konflikt eines Auszubildenden mit seinem Chef. Der Auszubildende schilderte den Konflikt, der hier stichwortartig benannt wird:

- Bezahlen der Monatskarte,
- Zurückhalten der Ausbildungsvergütung bei verspäteter Vorlage des Ausbildungsnachweises (Berichtsheft)
- Zurückhalten von Unterlagen seitens des Chefs, und
- Androhung, die Handwerkskammer einzuschalten, seitens des Auszubildenden

Der Auszubildende berichtete, er habe um ein Gespräch mit seinem Chef gebeten.

Die restliche Lerngruppe konnte sich mit diesem Konflikt identifizieren und sagte aus, ähnliche Konflikte selbst schon einmal erlebt zu haben.

Durch das Aufgreifen dieses aktuellen Konfliktes wurde auf den Einsatz des „Beispielkonfliktes“ aus der UE der Fortbildung verzichtet.

Zweite Unterrichtsstunde

Zielsetzung und Schwerpunkte

Mit Hilfe des Rollenspiels sollte eine Erarbeitung der Selbst- und Fremdwahrnehmung erfolgen. Dazu sollten sich die Auszubildenden einer Rolle (Auszubildender oder Chef) zuordnen und in der Gruppe diese Rolle gemeinsam erarbeiten. Für das Rollenspiel sollte ein Akteur gewählt werden. Nach dem Rollenspiel sollten die Akteure ihr eigenes Verhalten analysieren (Selbstwahrnehmung), anschließend die „Zuschauer“ das Verhalten der Akteure (Fremdwahrnehmung).

Ablauf und Auswertung

Am Anfang bildeten sich zwei Arbeitsgruppen. Die eine bearbeitete die Sicht des Auszubildenden, die andere die des Chefs. Der betroffene Auszubildende ordnet sich der „Chef-Gruppe“ zu, mit der Begründung: er kenne seinen Chef und dessen Argumente am besten. Die Gruppen bereiteten sich auf das Gespräch vor und wählten einen Akteur aus.

In der Beschreibung des Rollenspiels werden folgende Abkürzungen verwendet:

A= Auszubildender, C= Chef.

C rief A herein, der sich rittlings auf den Stuhl setzte. C forderte ihn auf, vernünftig zu sitzen.

C fragte, worüber A mit ihm sprechen möchte.

A forderte, dass die monatlichen Fahrtkosten durch den Chef übernommen werden sollten und drängte auf eine pünktliche Bezahlung der Ausbildungsvergütung.

A bemängelte außerdem, dass er nichts lerne, wenn er immer ohne Geselle arbeite und ihm gefalle das Arbeitsklima und das eintönige Arbeiten nicht.

C fragt nach, ob A nur nicht allein arbeiten wolle oder ob es wirklich die Arbeiten selbst seien. Ohne eine Antwort abzuwarten, fuhr C fort, er habe auch Forderungen zu stellen. Er zählte auf: Schwänzen in der Schule, unpünktliche Abgabe des Ausbildungsnachweises, Höflichkeit (er weist dabei auf seine Sitzhaltung während des Gesprächsbeginns, auf die unverschämte Sprache und die Hände in den Taschen hin), mangelnde Zuverlässigkeit (keine Arbeitskleidung oder Schutzschuhe) und Sauberkeit, Mehr Bereitschaft zu Überstunden, keine Schwarzarbeit im Urlaub und weniger Krankmeldungen – C müsse schon einen extra Ordner für die Krankmeldungen von A anlegen. Gleich darauf ging C auf die Forderungen von A ein. Er zeigte Bereitschaft, über die Fahrtkosten zu reden und spricht noch mal das eintönige Arbeiten an. Als Gegenleistung erwartete C, dass die von ihm angeführten Punkte erfüllt würden, ging noch etwas näher auf diese ein und beendete das Gespräch.

In der Auswertung des Rollenspiels gestanden beide Akteure eine gewisse Unsicherheit ein, die sich bei A durch „still oder laut werden“ und bei C durch „Druck machen“ ausgedrückt hatte. Diese begründeten sie damit, sie wüssten, dass sie nicht immer alles richtig gemacht hätten. Beim anschließenden Gespräch stellte sich heraus, dass die restliche Lerngruppe diese Unsicherheit bemerkt hatte und auch nachvollziehen konnte. Der betroffene Auszubildende war mit dem Verlauf des Gespräches nicht zufrieden und bemerkte, er erwarte mit 23 Jahren mehr Respekt. Daraufhin kam es zu einer kurzen Diskussion, ob man mit zunehmendem Alter mehr Respekt erwarten könne oder nicht. Die Lerngruppe war darüber geteilter Meinung.

Abschließend stellte die Lerngruppe fest: man muss den Mund aufmachen, wenn man etwas verändern will, aber der Zeitpunkt muss stimmen. Allerdings bezweifelten einige, ob alle mutig genug dazu seien.

Die Auswertung des Rollenspiels zeigte, dass sich die ganze Lerngruppe in die Situation hinein versetzen konnte. Nicht alle fühlten sich in ihrer Position in der Firma ernst genommen oder angemessen respektiert. Daher sollte in der nächsten Stunde auf den Begriff RESPEKT näher eingegangen werden.

Dritte Unterrichtsstunde

Zielsetzung und Schwerpunkte

Die Auszubildenden sollten schriftlich darlegen, was der Begriff RESPEKT für sie bedeutet.

Die Lehrerin fasste dann die Stichpunkte zusammen und notierte diese an der Tafel, damit an Hand dieser Stichpunkte eine Diskussion eingeleitet werden konnte. Zielsetzung der Diskussion sollte eine gegenseitige Rücksichtnahme (Respekt) sein.

Ablauf und Auswertung

Zunächst fragte die Lehrerin den Auszubildenden, dessen Konflikt in der letzten Unterrichtsstunde bearbeitet worden war, nach dem 'Stand der Dinge' in Bezug auf seinen Konflikt. Dieser berichtete, dass ein Gespräch mit seinem Chef und dem Ausbildungsberater der Handwerkskammer stattgefunden habe, in dem er sich mit seinem Chef ausgesprochen und geeinigt habe. Er sagte, er sei zufrieden und wolle in der Firma bleiben.

Danach stellte die Lehrerin die Frage, was die Begriffe RESPEKT und EHRE für sie bedeuten und gab die Anweisung, dies anonym in Stichworten zu notieren. Die Blätter wurden eingesammelt und die Ergebnisse an der Tafel notiert.

Tafelanschrieb

<u>RESPEKT</u>	<u>EHRE</u>
<ul style="list-style-type: none">- nicht ohne Grund anpöbeln- achtvoller Umgang mit Anderen- vor Freunden, Leuten die man kennt- respektieren wie ich bin- Eltern respektieren (haben viel für einen getan)- wenn Gegenseite Respekt hat- vor Niemandem Respekt haben- Grenzen des Anderen wahren	<ul style="list-style-type: none">- Ansehen- Stolz, Selbstbewusstsein- Unantastbarkeit- verteidigt man, zurückschlagen- meine Moralvorstellung- Familienzugehörigkeit, -verteidigung- freundlich zu Anderen sein

Im Gruppengespräch erläuterten einige Auszubildende die Begriffe näher, so dass Einiges ergänzt oder verbessert werden musste. Anhand des Tafelanschriebes wurden die Begriffe diskutiert. Die Auszubildenden merkten dabei schnell, dass Respekt eine Grundvoraussetzung für Diskussionen und auch für die Bewältigung / Bearbeitung eines Konfliktes ist.

Vierte Unterrichtsstunde

Zielsetzung und Schwerpunkte

In dieser Stunde beschäftigten die Auszubildenden sich kreativ mit dem Thema KONFLIKT. Sie setzten dabei ihre theoretisches Fachwissen sowie ihr praktisches Können ein. Es wurde ein Bild zum Thema entworfen, das in der nächsten Stunde farbig gestaltet werden sollte.

Ablauf und Auswertung

Als Erstes bildeten die Auszubildenden drei Gruppen mit je vier Personen. Jeder bekam ein DIN A4 – Blatt nebst Bleistift. Die Lehrerin kündigte das „Expressionisten-Spiel“ an und erklärte das Prinzip: Zeichnen und Weitergeben.

Sie gab nacheinander folgende Anweisungen:

Setze irgendwo auf das Blatt...

... Punkte und gib das Blatt dann weiter

... verbinde die Punkte und gib das Blatt weiter...

... schraffiere Flächen und gib das Blatt weiter...

... zeichne Konkretes dazu und...
... setze einen Horizont und...
... gib dem Bild einen Titel

Alle vier Blätter einer Gruppe werden von allen Gruppenmitgliedern mehrmals bearbeitet. So entstanden zwölf Bilder.

Beim zweiten Durchgang wurden pro Gruppe ein DIN A3 – Blatt verteilt und die Anweisung gegeben, den Begriff KONFLIKT dabei im Hinterkopf zu haben. So entstand pro Gruppe ein Bild. Die Auszubildenden legten am Ende der Stunde fest, welches der vier Bilder sie weiter bearbeiten wollten. Sie waren erstaunt, wie künstlerisch sie gemeinsam sein können und sahen Kunst jetzt in einem etwas anderen Licht.

Unterrichtsstunde (Doppelstunde)

Zielsetzung und Schwerpunkte

In dieser Stunde sollte das ausgewählte Bild von jedem Auszubildenden koloriert werden, wobei ihre Kenntnisse über Farbgestaltung mit einbezogen werden sollen. Die „besten“ Ideen sollten von den Auszubildenden mit der Lehrerin zusammen ausgewählt und auf das Original übertragen werden.

Ablauf und Auswertung

Jeder Auszubildende bekam mehrere Kopien des Bildes und konnte so viele Entwürfe anfertigen, wie er mochte. Als Material war frei wählbar:

- Zeichenkohle
- Buntstifte
- Aquarellfarben
- Abtönfarben

Nach Fertigstellung sahen sich alle gemeinsam die Entwürfe an, diskutierten die Ergebnisse und suchten die gelungensten und aussagekräftigsten Elemente aus. Der jeweilige „Produzent“ dieser ausgewählten Elemente übertrug es auf das Original. So entstand eine Gemeinschaftsarbeit, an der alle mitgewirkt hatten.

Nach der Fertigstellung waren alle mit dem Ergebnis zufrieden und zeigten einen gewissen Stolz.

1.2 Unterrichtseinheit in der Ausbildung im Friseurhandwerk

Die Lerngruppe

Zum Zeitpunkt des Beginns der Unterrichtseinheit im Januar 2003 bestand die Lerngruppe aus 23 Schülerinnen und einem Schüler. Es handelte sich um eine Gruppe leistungsstärkerer Schülerinnen und Schülern, deren Zusammensetzung zu Beginn der Ausbildung auf Grundlage von Schulabschlüssen, Zeugnissen und eines Eingangstests in den Fächern Deutsch und Mathematik vorgenommen worden war.

Von den 24 Auszubildenden hatten 14 einen Realschulabschluss und 5 einen Hauptschulabschluss, 2 Schülerinnen ein Fachabitur, 3 Schülerinnen hatten das Gymnasium besucht, davon eine mit Abschluss. Eine Schülerin hatte bereits eine andere Ausbildung abgeschlossen. Unter den 24 Lerngruppenmitgliedern gab es 4 Migrantinnen, zwei polnischer, eine englischer und eine vietnamesischer Herkunft. Diese Zusammensetzung ist für eine Friseurklasse eher untypisch.

Im Verlauf der Ausbildung veränderte sich die Teilnehmerstruktur immer wieder. Eine Schülerin wurde schwanger und brach daraufhin die Ausbildung ab. Zwei Schülerinnen verkürzten die Ausbildung, und eine Schülerin und drei Schüler kamen im Verlauf der Unterrichtseinheit neu in die Klasse.

Bis zum Zeitpunkt des Beginns der Durchführung der Unterrichtseinheit im 2. Ausbildungsjahr hatten schon 12 Auszubildende die Klasse verlassen. Ihr Ausscheiden war z. T. auf Kündigungen während der Probezeit, z.T. auf gesundheitliche Gründe (Allergien/Ekzeme), zum größten Teil aber auf Ausbildungskonflikte zurückzuführen. Dabei wurde in einigen Fällen die Unterstützung der Handwerkskammer und 'Ausbildung - Bleib dran' und in Anspruch genommen, mit dem Resultat, dass ein Wechsel in andere Betriebe und damit auch ein Wechsel in andere Klassen erfolgte. Einige Auszubildende brachen aber auch ohne Rücksprache oder Mitteilung die Ausbildung ab und verschwanden aus der Klasse.

Vorgehen

Voraussetzungen

Das Thema Ausbildungsabbrüche und Ausbildungskonflikte wurde schon häufig im Politikunterricht angesprochen. So berichteten immer wieder Schülerinnen und Schüler über ihre Probleme in der Ausbildung. Der Schwerpunkt im Unterricht lag dabei aber eher auf der Aufarbeitung der rechtlichen Situation im Zusammenhang mit den Unterrichtseinheiten „Berufsausbildungsvertrag“ und „Arbeitsrecht und Arbeitsschutz“. Eine systematische Aufarbeitung des Themas gab es dabei nicht. Dies sollte während der Unterrichtseinheit „Konflikt und Konfliktbewältigung“ erfolgen. Als Grundlage sollte die

in der Lehrerfortbildung entwickelte Unterrichtseinheit dienen. Der Unterricht wurde von der Fachlehrerin durchgeführt, eine Mitarbeiterin von 'Bleib dran' übernahm die Rolle der teilnehmenden Beobachterin, unterstützte und ergänzte im ersten Teil der Unterrichtseinheit, in den letzten Stunden übernahm sie die Gesprächsleitung.

Vorgehen und Auswertung

Block 1

Der Einstieg in die Unterrichtseinheit erfolgte mit der Definition des Begriffes „Konflikt“. Anschließend wurde die Einstellung zu Konflikten und der mit Konflikten verbundenen Gefühle und Empfindungen thematisiert. Nach einem eher schleppenden Einstieg redeten die Auszubildenden immer offener über ihre Gefühle und über die Bedeutung, die sie Konflikten beimessen. Im Zentrum des weiteren Unterrichts stand die Beschreibung und Analyse des Konfliktes einer Auszubildenden, die sich gemobbt fühlte. Dieser Konflikt war auch in einer früheren Unterrichtsstunde schon einmal thematisiert worden.

Es handelte sich um einen Konflikt, dessen Ursprung schon im Beginn der Ausbildung lag. Der anfängliche Konflikt zwischen der Schülerin und der Rezeptionistin hatte sich - obwohl es Gespräche gegeben hatte - so ausgeweitet, dass auch das ehemals gute Verhältnis zum Chef und zu ihrer Meisterin durch ein starkes Misstrauen der Schülerin beeinträchtigt wurde. Inzwischen hatte die Auszubildende sich zwar arrangiert, ging aber nicht mehr engagiert, sondern nur noch ungern in den Salon. Offene Auseinandersetzungen fanden nicht mehr statt.

Während der ausführlichen Schilderung und der Erörterung wurden von den Schülerinnen und Schülern wesentliche Aspekte zur Bearbeitung von Konflikten angesprochen:

- Was war der Ausgangspunkt des Konfliktes?
- Welche Lösungsstrategien gab es bisher, welche Auswirkungen hatten sie auf den Verlauf des Konfliktes?
- Welche Rollen spielen die am Konflikt beteiligten Personen im Salon? Welche Stellung haben sie im Salon? Welche Interessen stehen dahinter?
- Wie soll/muss/kann sich der/ein Chef verhalten?
- Wie kommt es bei einem Konflikt zur Bildung von Koalitionen?
- Welchen Stellenwert haben Sympathie und Antipathie in der Arbeitswelt?
- Welche Bedeutung haben private Beziehungen und Arbeitsbeziehungen?
- Welche Rolle spielt in einem Konflikt der Wunsch nach Anerkennung?
- Wie kann man Kritik ansprechen?

- In welchem Rahmen ist die Äußerung von Kritik, Unbehagen, Schwierigkeiten, Gefühlen möglich und sinnvoll?
- Wie kann man Schwierigkeiten, Unbehagen, Ängste, Gefühle äußern, ohne sich selber verletzlich zu machen.

Obwohl sich verbal nur wenige Auszubildende an der Erörterung beteiligten, verfolgten alle Schülerinnen und Schüler den Unterricht konzentriert und setzten sich mit der Situation auseinander.

Um den Konflikt noch stärker zu verdeutlichen, wurde eine typische Situation zwischen der Auszubildenden und der Rezeptionistin in einem kurzen Rollenspiel dargestellt, wobei die Rolle der Auszubildenden von der betreffenden Auszubildenden selbst gespielt wurde. In einem zweiten Rollenspiel wurde die gleiche Situation noch einmal aufgenommen, aber die Rolle der Auszubildenden von einer anderen Schülerin gespielt. Dadurch konnten mögliche Handlungsalternativen herausgearbeitet werden. Deutlich wurde auch, dass ein unterschiedliches Herangehen eines Konfliktpartners eine Verhaltensänderung bei der anderen am Konflikt beteiligten Person bewirkt.

Block 2

Umgang mit Konflikten/Gesprächsführung

Anknüpfend an den ersten Block sollte in diesem Block das Thema „Konfliktbewältigung und Erweiterung der Konfliktfähigkeit durch Gesprächsführung“ im Mittelpunkt stehen. Zunächst sollte überlegt werden, welche Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung sich der Auszubildenden in diesem konkreten Konfliktfall bieten. Da eine sinnvolle Konfliktbearbeitung grundsätzlich nicht ohne Gespräche möglich ist und die Schülerinnen und Schüler außerdem die Frage nach einem sinnvollen Ansprechen von Problemen gestellt hatten, sollte an diesem Tag anschließend eine eher theoretische Aufarbeitung des Themas „Gesprächsführung“ erfolgen. Die Auszubildenden sollten erkennen, dass es bestimmte Faktoren gibt, die den Verlauf eines Gespräches maßgeblich bestimmen. Zunächst sollten die Auszubildenden auf der Grundlage eigener Erfahrungen reflektieren, welche Elemente zu einem positiven bzw. negativen Verlauf eines Gespräches beitragen. Darauf aufbauend sollten äußere Voraussetzungen für Gespräche benannt, Gesprächsförderer und Gesprächsstörer herausgearbeitet und Kommunikationsregeln entwickelt werden. Abhängig vom Unterrichtsverlauf sollte als mögliche Erweiterung bzw. als Alternative das Kommunikationsmodell von F. Schulz von Thun zur theoretischen Untermauerung vorgestellt werden. Mit Hilfe eines Textes und im Unterrichtsgespräch sollte den Auszubildenden die „Anatomie einer Nachricht“ und das „Vier-Ohren-

Modell“ vermittelt und deren Bedeutung für den Kommunikationsprozess herausgearbeitet werden.

Die Durchführung begann zunächst wie geplant, wurde dann jedoch durch einen Konflikt innerhalb der Klasse unterbrochen, an dem fast alle Schülerinnen und Schüler emotional stark beteiligt waren. In dieser Situation erschien es sinnvoll, vom ursprünglichen Konzept abzuweichen und auf diesen Konflikt einzugehen. Da das Bedürfnis der Auszubildenden, diesen Fall ausführlich zu bearbeiten sehr groß, die Zeit dafür in diesem Block aber nicht ausreichend war, wurde vereinbart, diesen Konflikt zum alleinigen Thema des nächsten Unterrichtsblockes zu machen. Das schien auch deswegen geboten, weil die Auszubildenden überwiegend die Einstellung hatten, dass man an der Situation sowieso nichts ändern könne, eine Einstellung, die sie auch in Ausbildungskonflikten häufig einnehmen.

Da in der Diskussion von einer Schülerin aber schon zum Ausdruck gebracht worden war, dass es nicht um den konkreten Vorfall, sondern um ein Beziehungsproblem zwischen den Schülerinnen gehe, wurde ein wesentlicher Grundsatz der Kommunikation herausgestellt: Jede Kommunikation hat einen Sach- und einen Beziehungsaspekt. Dabei überlagert die Beziehungsebene die Sachebene.

Inhaltlich ergab sich eine Überleitung zur weiteren Erklärung von Kommunikationsprozessen; die beiden Texte über die „Anatomie einer Nachricht“ und das „Vier-Ohren-Modell“ von Schulz von Thun wurden erarbeitet und besprochen.

Block 3

In dieser Stunde stand die Bearbeitung des Klassenkonflikts – auch exemplarisch für eine Mediation im Konfliktfall - auf der Tagesordnung. Dabei ging es um einen schon lange schwelenden Konflikt, der die Klasse in zwei Gruppen geteilt hatte. Diese Zweiteilung spiegelte sich auch in der Sitzordnung. Im Verlauf der Stunde sollten gemeinsame Ziele der Konfliktbearbeitung festgelegt, Beschwerden von den beiden Gruppen geäußert, Lösungsansätze der Auszubildenden gesammelt und diskutiert werden. Ziel war es, zu einer gemeinsamen schriftlichen Vereinbarung über Verhaltensänderungen zu kommen. Als Voraussetzung dafür musste geklärt werden, ob die Mitglieder der Lerngruppe überhaupt grundsätzlich an einer Änderung ihres Verhaltens interessiert und dazu bereit waren. Würde diese Voraussetzung nicht erfüllt, sah eine Alternativplanung vor, die Beweggründe der Schülerinnen und Schüler für die Beibehaltung der Klassensituation zu hinterfragen und gegebenenfalls diese Fragestellung auf Ausbildungskonflikte zu übertragen. (Was steckt dahinter, wenn Auszubildende eine proble-

matische Ausbildungssituation nicht ändern wollen? Welche Vorteile hat die Beibehaltung dieser Situation für sie?)

Zu Beginn der Stunde wurden als Voraussetzung für eine konstruktive Gesprächsatmosphäre von allen akzeptierte Gesprächsregeln vereinbart und ausgehängt. Eine nach dem Zufallsprinzip bestimmte Schülerin überwachte die Einhaltung der Regeln mit Hilfe eines Stoppschildes.

Zunächst wurden die Beschwerden der beiden Gruppen gesammelt. Die Äußerungen - häufig enthielten sie schon Erklärungsansätze - werden gruppenweise in Stichpunkten auf Flipchart festgehalten und einander gegenübergestellt.

Die Gesprächsatmosphäre war weitgehend entspannt, gegenseitige Provokationen oder persönliche Angriffe gab es kaum. Einige Auszubildende beschwerten sich darüber, dass sie selbst sich keiner der Gruppen zugehörig fühlten, sie aber aufgrund der Sitzordnung einfach dort eingeordnet würden.

Es entwickelte sich eine Diskussion über die Rolle der Lehrerinnen und Lehrer, weil die Auszubildenden beider Gruppen übereinstimmend der Meinung waren, dass sich dieser Konflikt nur während des Unterrichts abspielte. Die Mitglieder der Lerngruppe waren mehrheitlich der Auffassung, dass es Aufgabe der Lehrerinnen und Lehrer sei, im Unterricht härter durchzugreifen.

Im nächsten Schritt ging es darum, Lösungsansätze zu finden. Nach anfänglichem Zögern der einen Gruppe entstand eine umfangreiche Liste an Vorschlägen, die wiederum auf Flipchart festgehalten wurden. Da die Zeit für die Diskussion aller dieser Vorschläge nicht ausreichte, wurde sie auf die nächste Stunde verschoben. Punkt für Punkt wurde die Vorschlagsliste abgearbeitet. Alle Vorschläge wurden einzeln auf ihre Umsetzungsmöglichkeiten untersucht. In einer fairen Diskussion versuchten die Auszubildenden Lösungen zu finden, denen alle zustimmen konnten, was sich allerdings aufgrund der unterschiedlichen Interessen als schwierig erwies. So stand am Ende als Ergebnis keine gemeinsame schriftliche Vereinbarung. Einziges sichtbares Ergebnis war eine kleine räumliche Veränderung: die Umstellung des Lehrerpultes. Trotzdem äußerten sich die Auszubildenden zufrieden über den Verlauf der Gespräche, dessen Gesprächsklima sie als angenehm empfunden hatten. Sie fühlten sich ernst genommen, sie akzeptierten einander mehr. Durch die Gespräche veränderte sich die Atmosphäre in der Klasse positiv, und die Schülerinnen und Schüler sahen aufgrund dessen die Möglichkeit einer besseren Zusammenarbeit in der Zukunft.

1.3 Unterrichtsmaterialien

1.3.1 Zum Thema Konflikt

Konflikte

1. Welche Aussagen treffen auf dich zu? Mehrere Kreuze sind möglich! Konflikte halte ich für

- | | | |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> etwas Alltägliches | <input type="checkbox"/> etwas Überraschendes | <input type="checkbox"/> etwas Negatives |
| <input type="checkbox"/> etwas Unumgängliches | <input type="checkbox"/> etwas Klärendes | <input type="checkbox"/> etwas Lösbares |
| <input type="checkbox"/> etwas Notwendiges | <input type="checkbox"/> etwas Vermeidbares | <input type="checkbox"/> etwas Anregendes |
| <input type="checkbox"/> etwas Bedrohliches | <input type="checkbox"/> etwas Hemmendes | <input type="checkbox"/> etwas Positives |
| <input type="checkbox"/> etwas Unerwünschtes | <input type="checkbox"/> etwas Unerlaubtes | <input type="checkbox"/> etwas Störendes |
| <input type="checkbox"/> etwas Außergewöhnliches | <input type="checkbox"/> etwas Unlösbares | <input type="checkbox"/> etwas Offenes |
| <input type="checkbox"/> etwas Einschüchterndes | <input type="checkbox"/> etwas Verstohlenen | <input type="checkbox"/> etwas Belastendes |
| <input type="checkbox"/> etwas Fruchtbares | <input type="checkbox"/> das Salz im Alltagsallerlei | |

2. Mit dem Begriff Konflikt verbinde ich folgende Gefühle und Stimmungen:

- | | | | |
|----------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Schreck | <input type="checkbox"/> Freude | <input type="checkbox"/> Überlegenheit | <input type="checkbox"/> Hass |
| <input type="checkbox"/> Angst | <input type="checkbox"/> Erstaunen | <input type="checkbox"/> Einsamkeit | <input type="checkbox"/> Sinnlosigkeit |
| <input type="checkbox"/> Ohnmacht | <input type="checkbox"/> Vertrauen | <input type="checkbox"/> Sorge | <input type="checkbox"/> Hoffnung |
| <input type="checkbox"/> Aufregung | <input type="checkbox"/> Kampf | <input type="checkbox"/> Unsicherheit | <input type="checkbox"/> Erleichterung |
| <input type="checkbox"/> Trotz | <input type="checkbox"/> Misstrauen | <input type="checkbox"/> Ausweglosigkeit | <input type="checkbox"/> Stolz |
| <input type="checkbox"/> Trauer | <input type="checkbox"/> Verzweiflung | <input type="checkbox"/> Ärger | <input type="checkbox"/> Ablehnung |
| <input type="checkbox"/> Schuldgefühle | <input type="checkbox"/> Wut | <input type="checkbox"/> Scham | |

3. Die meisten Probleme habe ich im Moment

- ich habe keine Probleme/Konflikte

im Salon

- mit dem Chef/Meister
 mit Kollegen
 anderen Auszubildenden

in der Schule

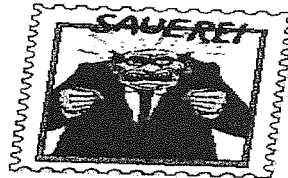
- mit dem/ den Lehrer/Innen
 mit MitschülerInnen

im Privatbereich

- mit den Eltern
 mit dem Freund/der Freundin
 mit dem Freundeskreis
 Schulden
 Schwangerschaft
 gesundheitliche Einschränkungen
 Drogen

4. Wenn ich Probleme/Konflikte im Salon habe,

- spreche ich mit anderen im Betrieb darüber
- spreche ich mit anderen außerhalb des Salons darüber
- spreche ich sofort mit dem/den Beteiligten darüber
- traue ich mich nicht sie anzusprechen
- warte ich ab
- melde ich mich krank
- bin ich muffelig und unfreundlich
- lasse ich mir nichts anmerken
- gebe ich mir die Schuld daran
- weiche ich aus
- verdränge/ ignoriere ich sie
- ziehe ich mich zurück
- werde ich trotzig
- hole ich mir Hilfe bei Beratungsstellen
- schmeiße ich alles hin
- reagiere ich impulsiv
- raste ich aus
- hau ich mit der Faust auf den Tisch
- versuche ich, allein damit klar zu kommen
- versuche ich, Kompromisse zu finden
- ich werde aggressiv
- gestehe ich meine Fehler ein



1.3.2 Zum Thema Kommunikation

Voraussetzungen für eine konstruktive Gesprächsführung

Gesprächsstörer

Verallgemeinerungen, Beschwichtigungen, wertende Worte – sie werden meist unbewusst verwendet und bewirken eine Verletzung der Selbstachtung beim Gesprächspartner. Ein konstruktive Gesprächsführung wird dadurch blockiert.

Einige Beispiele:

- Können Sie *eigentlich* auch ohne meine Hilfe arbeiten?
- Sie vergessen *ständig* verabredete Termine.
- *Dauernd* behelligen Sie mich mit Nichtigkeiten.
- Sie tun *nie*, was Ihnen gesagt wird.
- Können Sie nicht *einmal* pünktlich sein?

Befehlen:

Hören Sie auf damit!
Ich erwarte von Ihnen...

Drohen:

Wenn Sie noch einmal..
dann können Sie was erleben!

Beschuldigen:

Warum konnten Sie nicht besser aufpassen?
Wie können Sie nur so etwas sagen?

Unterstellen:

Sie wollen sich doch nur in den
Vordergrund schieben!

Gefühle des anderen mißachten:

Was regen Sie sich denn so auf?
Bleiben Sie doch sachlich!

Bagatellisieren:

So schlimm ist das doch gar
nicht!
Es wird schon werden!

Unerbetene Ratschläge:

Das beste für Sie wäre...
Machen Sie's doch so...

Urteilen/kritisieren:

Das sehen Sie nicht richtig.
Das machen Sie falsch!

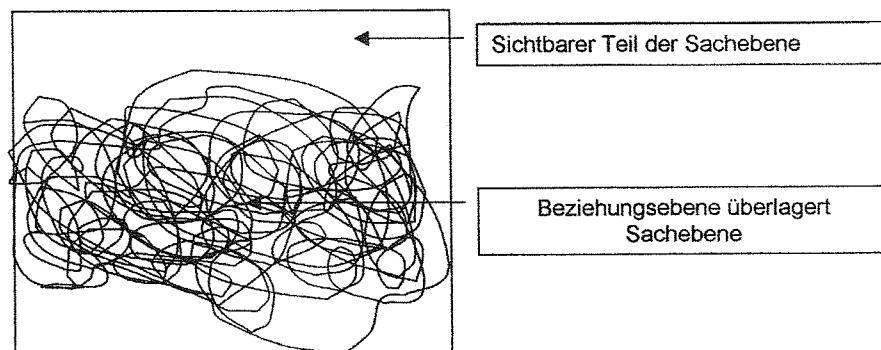
Ironie / Sarkasmus:

Ach, haben sie auch mal eine Idee.
Sie sind doch sonst nicht so zimperlich.

Grundsätze der Kommunikation

- Man kann nicht *nicht* kommunizieren.
- Jede Kommunikation hat einen Inhaltsaspekt (WAS) und einen Beziehungsaspekt (WIE), wobei das WIE das WAS bestimmt.
- Die Betonung einzelner Wörter im Satz verändert die Deutung der Nachricht.
- Bei jeder Übermittlung geht ein Teil der Sachinformation verloren.

In Kommunikationsprozessen wird die Sachebene von der Beziehungsebene überlagert.



Der Sender einer Nachricht ist verantwortlich für die richtige „Übermittlung“.

Der Empfänger einer Nachricht kann viel für das richtige Verständnis tun (siehe Aktives Zuhören)

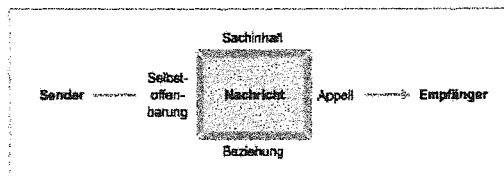
Anatomie einer Nachricht nach Schulz von Thun

Die 11.03.03

Kommunikationsmodell von Schulz von Thun ①

Die Anatomie einer Nachricht

Laut Schulz von Thun basiert die zwischenmenschliche Kommunikation auf der Grundlage des Sendens und Empfangens von Nachrichten. Hierbei ist zu erläutern, dass nach Schulz von Thun ein und dieselbe Nachricht stets vier Botschaften enthält; er skizziert dieses Modell wie folgt (vgl. S. 30) :



D.h., dass eine übermittelte Nachricht stets mehr enthält als nur die Übermittlung von Sachinhalten. Der Sender vermittelt durch eine Nachricht auch immer ein Stück seines eigenen Befindens. Schulz von Thun beschreibt dies als die Selbstoffenbarungsseite einer Nachricht. Er wählt diesen Begriff, um zu verdeutlichen, dass es sich dabei um eine gewollte Selbstdarstellung als auch um eine ungewollte Selbstenthüllung handeln kann.

Die dritte Seite einer Nachricht ist der Beziehungsaspekt (oder: Was ich von dir halte und wie wir zueinander stehen, S. 27). Während des Sendens einer Nachricht macht sich diese Seite bemerkbar, da eine Nachricht senden immer auch bedeutet, eine bestimmte Art von Beziehung zum Empfänger auszudrücken.

Die Beziehungsseite einer Botschaft enthält jedoch stets auch zwei Seiten, eine aus der hervorgeht, was der Sender vom Empfänger hält und eine andere, die zeigt, wie der Sender die Beziehung zu sich und dem Empfänger sieht..

Die vierte und letzte Seite ist der Appell (oder: Wozu ich dich veranlassen möchte, S. 29.). Kaum etwas wird „nur so“ gesagt, fast alle Nachrichten haben die Funktion, auf den Empfänger Einfluss zu nehmen. Der Appell dient dazu, den Empfänger zu veranlassen, bestimmte Dinge zu tun oder zu unterlassen. Dies kann offen oder versteckt sein; beim versteckten Appell kann man auch von Manipulation sprechen.

Zur Verdeutlichung jenes Modells eignet sich ein Beispiel aus dem Alltag, welchem sich auch Schulz von Thun bedient, um seine Theorie zu verdeutlichen. (S. 26)

Beispiel: Mann und Frau sitzen im Auto, sie am Steuer, er der Beifahrer. Der Mann sagt zu seiner Frau (Fahrerin): „ Du da vorn ist grün!“ Sie antwortet: „Fährst du oder fahre ich?“

Das vier Ohren-Modell nach Schulz von Thun

2

Was der Sender dieser Nachricht über den Sachinhalt der Nachricht vermittelt ist klar: „Die Ampel ist grün“.

Doch was vermittelt er auf der Selbstoffenbarungsseite seiner Botschaft? In erster Linie macht er deutlich, dass er farbtüchtig und wach ist, er ist innerlich auf das Autofahren konzentriert. Betrachtet man diesen Satz jedoch genauer, könnte man aus seiner Botschaft heraus hören, dass er es vermutlich eilig hat.

Sieht man sich den Beziehungsaspekt dieser Nachricht an, so gibt der Mann durch seinen Hinweis zu erkennen, dass er es seiner Frau nicht zutraut, ohne seine Hilfe das Auto optimal zu steuern.

Der Appell an sie lautet in diesem Fall „Gib Gas, denn ich habe es eilig“ oder „Gib ein bisschen Gas, dann schaffen wir es noch bei grün über die Ampel“:

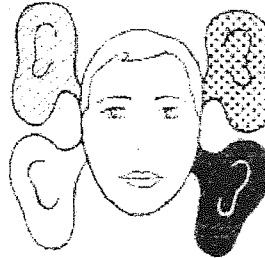
Das vier Ohren-Modell

(Selbstoffenbarung)

Was ist das für einer?
Was ist mit ihm?

(Sachinhalt)

Wie ist der
Sachverhalt zu
verstehen?



(Beziehung)

Wie redet der eigentlich
mit mir?
Wen glaubt er vor sich
zu haben?

(Appell)

Was soll ich tun,
denken, fühlen auf
Grund seiner
Mitteilung?

(vgl. S. 45)

Wie vorab in der Anatomie einer Nachricht beschrieben, hat der Sender gewollt oder ungewollt die Möglichkeit, vier Botschaften mit einer einzigen Nachricht zu übermitteln. Der Empfänger jedoch hat die gleiche Möglichkeit, diese Botschaften auf vier verschiedenen Ohren zu empfangen. So hat er prinzipiell die freie Auswahl, auf welche Seite der Nachricht er reagieren will. Dadurch ist das Empfangen einer Nachricht

und dessen Wirkung auf den Empfänger immer eine subjektive Angelegenheit. Hierbei führt die Konzentration auf einen Aspekt der Nachricht stets zu Vereinseitigungen. An dieser Stelle soll erläutert werden, wie sich das einseitige Empfangen einer Nachricht auf die zwischenmenschliche Kommunikation auswirkt.

Konzentriert sich der Empfänger nur auf den Sachinhalt einer Botschaft, erweist sich dies als Kommunikationsstörung, wenn das eigentliche Problem nicht so sehr in einer sachlichen Differenz besteht, sondern auf der zwischenmenschlichen Ebene liegt.

(Beispiel S .47)

Neigt man jedoch dazu, das Beziehungsohr besonders stark zu spitzen, dann bringt dies erhebliche Kommunikationsstörungen mit sich. Der Empfänger sieht in vielen beziehungsneutralen Nachrichten und Handlungen eine Stellungnahme zu seiner Person. Er bezieht alles auf sich, nimmt alles persönlich, ist leicht angreifbar und leicht beleidigt. Solche Menschen „liegen ständig auf der ‚Beziehungslauer‘“. (S. 51) Wenn sie ihren Gesprächspartner anlächeln, fühlt er sich ausgelacht, schauen sie ihn zu lange an, fühlt er sich gemustert usw.

Beispiel:

Schüler1 zu Schüler2: „Ich habe keine Lust auf Gruppenarbeit.“

Schüler2 zu Schüler1: „Wenn du lieber mit einem andern ein Gruppe bilden willst...“

Schüler1 liegt auf der „Beziehungslauer“ und hat daher kein Ohr für den eigentlichen Sachinhalt der Nachricht.

Hört man besser mit dem Selbstoffenbarungsohr als mit dem Beziehungsohr, so kann dies wohl für den Empfänger die seelisch gesündere Variante sein, jedoch verliert man dadurch oft den Sinn für das Eigentliche. Man versucht aus jeder Botschaft zu ermitteln, was diese Aussage über den Gesprächspartner aussagt.

„Der Empfänger ist auf dem Appell Sprung“.

Hört er einseitig mit dem Appellohr, so ist dies meist fatal für den Empfänger, da dieser stets darauf aus ist, seinem Gegenüber alle Wünsche, Appelle zu erfüllen. D.h. „er ist meist wenig bei sich selbst, hat keine ‚Antenne‘ für das was er selbst fühlt.“ (S. 59) Die ausschließliche Appell-Seiten-Betrachtung einer Botschaft kann allerdings auch für den Sender Unannehmlichkeiten mit sich bringen, da dieser seine Äußerungen sehr genau überdenken muss, wenn er nicht möchte, dass der Empfänger ständig auf der Hut ist.

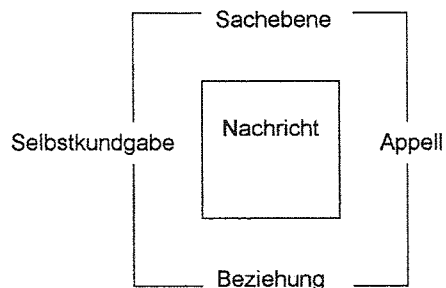
(Beispiel S. 60)

Sender: „Ist noch Kaffee in der Kanne?“

Empfänger: „Ich koche sofort noch welchen!“

Arbeitsblatt

Die vier Seiten einer Nachricht



Jede Nachricht beinhaltet alle vier Ebenen in individuell verschiedener Ausprägung. Jeder weiß das (ohne es zu wissen) und reagiert auf alle diese Ebenen in ebenso individueller Ausprägung. Der Mensch hört also mit vier Ohren.

Mit dem Sach-Ohr:	Um was geht es?
Mit dem Appell-Ohr:	Was wünscht man sich von mir?
Mit dem Beziehungs-Ohr:	Wie steht der andere zu mir?
Mit dem Selbstkundgabe-Ohr:	Was sagt der Andere über sich selbst?

Beispiele:

Die Frau sagt zu ihrem Mann: „Wir müssen mal wieder Rasen mähen“.

Was hört Ihr: Sach-Ohr _____
Appell-Ohr _____
Beziehungs-Ohr _____
Selbstkundgabe-Ohr _____

Der Beifahrer sagt zu Ihnen: „Da vorne ist rot“.

Was hört Ihr: Sach-Ohr _____
Appell-Ohr _____
Beziehungs-Ohr _____
Selbstkundgabe-Ohr _____

Kommunikationsregeln

Für das Sprechen

1. Offen sprechen

Sagen Sie offen, was Sie bewegt. Vermeiden Sie Vorwürfe und schildern Sie einfach, womit Sie sich unwohl fühlen.

2. Sagen Sie „Ich“

So bleiben Sie bei Ihren eigenen Gefühlen. Du-Sätze beinhalten meist Angriffe und führen zu Gegenattacken.

3. Bleiben Sie bei konkreten Situationen

Ihr Partner versteht so besser, was Sie meinen. Wenn Sie Verallgemeinerungen wie „nie“ und „immer“ verwenden, werden ihm wahrscheinlich sofort Gegenbeispiele einfallen.

4. Sprechen Sie konkretes Verhalten an

So vermeiden Sie, den Partner als Gesamtperson für langweilig oder unfähig zu erklären. Denn dann müsste er sich als Person verteidigen und sich nicht ändern wollen. Über ein einzelnes Verhalten wird er dagegen mit sich reden lassen.

5. Bleiben Sie beim Thema

Alte Probleme wieder aufzuwärmen, führt nur zu neuem Streit. Die Lösung der gegenwärtigen Schwierigkeiten wird erschwert.

Regeln für das Zuhören

1. Zeigen Sie, dass Sie zuhören

Wenden Sie sich dem Partner zu und halten Sie Blickkontakt. Sie können auch durch Nicken signalisieren, daß Sie folgen. Eine andere Möglichkeit sind Ermutigungen wie „Ich würde gerne mehr darüber hören“.

2. Fassen Sie zusammen

Wiederholen Sie mit Ihren eigenen Worten, was der Partner gesagt hat. So merkt er, ob alles richtig bei Ihnen angekommen ist, und kann Missverständnisse korrigieren.

3. Fragen Sie offen

Der andere muß so antworten können, wie er will. Schlecht ist es, wenn er sich erst gegen Unterstellungen wehren muß, etwa „Lag das an Deiner Unsicherheit?“

4. Loben Sie gutes Gesprächsverhalten

Wenn Ihr Partner sich an die Regeln hält, können Sie das ruhig erwähnen. Beispiel „Es freut mich sehr, daß Du das so offen gesagt hast“.

5. Sagen Sie, wie Sie seine Worte empfinden

Wenn Sie mit den Äußerungen Ihres Partners nicht einverstanden sind, schildern Sie, wie es Ihnen dabei geht. Sie könnten sagen: „Ich bin verblüfft, dass Du das so siehst.“ Sagen Sie nicht: „Das ist ja völlig falsch.“ Selbstverständlich ist auch Zustimmung erlaubt.

Gesprächsregeln für ein Konfliktgespräch im Unterricht

<u>Gesprächsregeln</u>
<ul style="list-style-type: none">• Einander ausreden lassen• Aufmerksam zuhören• Beim Sprechen aufeinander eingehen• Niemanden auslachen• Niemanden kränken oder bloßstellen• Schuldfragen vermeiden• Seitengespräche einbringen

1.3.3 Rollenspiel

Rollenspiel zum Thema Ausbildungskonflikt

Das Rollenspiel wurde im Rahmen der Lehrerfortbildung entwickelt. Es sollte gewerkspezifisch verändert werden, so dass die Situation dem entsprechenden Ausbildungsberuf angepasst ist.

Max, 19 Jahre alt, ist Auszubildender im zweiten Lehrjahr. Max hat Spaß an der Arbeit. Er arbeitet engagiert mit. Sein Chef ist sehr zufrieden mit ihm, zumal er ihn schon etliche Arbeiten eigenständig ausführen lassen kann.

In seiner Freizeit spielt Max aktiv Fußball in der Bezirksliga. Daher geht er zweimal in der Woche zum Training und ist an den Wochenenden verpflichtet, an Punktspielen teilzunehmen, wenn sein Trainer ihn aufstellt. Das Fußballspielen ist ihm sehr wichtig. Auch hier ist er wie in seiner Ausbildung begeistert dabei, so dass er ein wichtiger Spieler für den Verein ist und entsprechend häufig aufgestellt wird.

Der Ausbildungsbetrieb ist ein kleinerer Handwerksbetrieb mit 3 Gesellen und einem weiteren Auszubildenden im ersten Lehrjahr. Die Auftragslage des Betriebes ist schwankend, so dass eigentlich jeder Auftrag angenommen wird, auch wenn die Arbeit dann manchmal kaum noch zu bewältigen ist. In solchen Situationen werden viele Überstunden geleistet. Für die Überstunden werden Konten geführt. In Zeiten mit wenig Aufträgen werden damit die dann entstehenden Minusstunden ausgeglichen. In der Regel ist es für Max selbstverständlich, Überstunden zu leisten.

Seit längerer Zeit gibt es im Betrieb viel zu tun. Ein wichtiger Auftrag ist noch abzuwickeln, aber ein größerer Anschlussauftrag steht nicht in Aussicht. Möglicherweise hat der jetzige Kunde im nächsten Jahr noch einmal einen größeren Auftrag zu vergeben. Aus diesem Grund ist es wichtig, ihn jetzt zufrieden zu stellen und die Arbeiten termingerecht abzuschließen. Daher sind am Samstag Überstunden notwendig.

Der Chef hat Max fest eingeplant, da er auf dieser Baustelle von Anfang an dabei war und genau weiß, was er dort noch zu tun hat. Max hat jeden Tag Überstunden gemacht, in der Hoffnung, dass die Arbeit bis Freitag erledigt ist, so dass er weder seinem Chef noch dem Trainer absagen muss, der ihn für ein wichtiges Spiel aufgestellt hat.

Da er wegen der Überstunden in letzter Zeit immer erst auf den letzten Drücker beim Training erschien und dort oft unkonzentriert war, da er ohne Pause direkt von der Arbeit zum Training hetzen musste, gab es in der vergangenen Woche schon Ärger mit dem Trainer. Außerdem hatte Max den Trainer beim vorletzten Punktspiel gebeten, ihn nicht aufzustellen. Da ging es um ein Spiel, das nicht so wichtig für den Verein war. Max hatte seinen Wunsch, dort nicht aufgestellt zu werden, damit begründet, dass er, wenn er an dem Samstag arbeiten würde, für das wichtige Spiel an diesem Samstag zur Verfügung stehen könnte, da der Auftrag durch die Überstunden dann abgeschlossen sein würde. Der Trainer gab Max zu verstehen, dass er erwarte, dass Max an diesem Spiel teilnimmt. Sonst müsse er Max langsam eher für die Ersatzbank einplanen, und ein anderer Spieler müsse dann seinen Platz einnehmen. Freitagabend war Max mit dem Auszubildenden, der seine Situation kannte, noch lange auf der Baustelle. Aber trotzdem waren sie nicht fertig geworden. Max erklärte dem Auszubildenden die Arbeiten für den nächsten Tag ausführlich und beschloss, zum Fußballspiel zu gehen. Abends versuchte er noch, seinen Chef telefonisch zu erreichen. Es war nur der Anrufbeantworter an. Max sagte nur, es sei alles in Ordnung, die Arbeiten würden morgen abgeschlossen. Dass er nicht kommen würde, sagte er nicht. Er hoffte, dass der Chef mit dieser Auskunft zufrieden sein und erst am Montag den Bau endgültig abnehmen und so er gar nicht bemerken würde, dass Max wegen eines Fußballspiels nicht zu den Überstunden erschienen war.

Der Chef hat Max wiederholt angedeutet, dass der Fußball einen zu großen Stellenwert für Max hätte. Er ist der Meinung, dass Max Fußballspielen könne, wenn die Arbeit dies zulasse. Es sei denn, er wolle Profispieler werden. Dann wäre es aber wohl für alle besser, er würde die Ausbildung abbrechen.

Max will nicht Profispieler werden, sondern seine Ausbildung absolvieren und später auch in dem Beruf arbeiten. Aber er möchte weiterhin Stamm- und nicht Reservespie-

ler in seinem Verein sein. Das sieht er in Gefahr, wenn sich seine Einsatzbereitschaft für die Punktspiele nach der Auftragslage der Firma richtet.

Natürlich fuhr der Chef auf der Baustelle vorbei und fand den Auszubildenden des ersten Lehrjahres alleine vor. Er war außer sich, dass Max sich nicht abgemeldet hatte. Gemeinsam mit dem Auszubildenden beendete er die Arbeiten. Eigentlich hatte er seiner Frau zugesagt, seit langem mal wieder gemeinsam mit ihr zu den Schwiegereltern zu fahren. Der Anlass war der 70. Geburtstag des Schwiegervaters.

Rollenbeschreibung für den Betriebsinhaber und Ausbilder Herrn Sangas:

Der Betrieb von Herrn Sangas ist ein kleinerer Handwerksbetrieb mit 3 Gesellen und einem weiteren Auszubildenden im ersten Lehrjahr. Die Auftragslage des Betriebes ist schwankend, so dass eigentlich jeder Auftrag angenommen wird, auch wenn die Arbeit dann manchmal kaum noch zu bewältigen ist. In solchen Situationen werden viele Überstunden geleistet. Für die Überstunden werden Konten geführt. In Zeiten mit wenig Aufträgen werden damit die dann entstehenden Minusstunden ausgeglichen. Herr Sangas möchte schon der Verantwortung, seinen Leuten Arbeit geben zu können und niemanden entlassen zu müssen, nachkommen, und da muss er sich nach der Decke strecken. Ihm wäre es auch lieber, die Aufträge würden sich gleichmäßiger verteilen, aber das hat er nicht in der Hand. Er verlangt keine Überstunden, um seine Leute zu schinden, sondern damit sie auch gemeinsam über die kargen Zeiten kommen können. Genauso wie es von ihm verlangt wird, das zu nehmen, was kommt, erwartet er auch, dass seine Leute das tun. Mit seinem Auszubildenden Max ist er eigentlich sehr zufrieden, wenn da nicht das Fußballspielen wäre. Am letzten Samstag hat sein Auszubildender ihn wegen eines Fußballspiels sitzen lassen. Zwar hat er den Auszubildenden des 1. Lehrjahres in die Arbeiten eingewiesen, aber er selber ist, ohne sich abzumelden, nicht erschienen, obwohl die Überstunden vereinbart waren. Er hat sogar noch auf den Anrufbeantworter gesprochen, dass die Arbeit am nächsten Tag fertiggestellt sein würde. Zufällig hat er dann entdeckt, dass der Auszubildende aus dem ersten Lehrjahr ganz alleine auf der Baustelle war. Gemeinsam haben sie die Arbeiten dann fertiggestellt. Dieser Termin musste unbedingt eingehalten werden, da von dem Kunden Anschlussaufträge zu erwarten sind und dieser daher keinesfalls verärgert werden durfte. Herr Sangas musste auf seine eigene familiäre Verabredung, die er seit Wochen mal wieder gemeinsam mit seiner Frau wahrnehmen wollte, verzichten.

Rollenbeschreibung für den Auszubildenden MAX

19jähriger Auszubildender im Klempnerhandwerk im zweiten Lehrjahr. Max hat Spaß an der Arbeit. Er arbeitet engagiert mit. Sein Chef ist sehr zufrieden mit ihm, zumal er ihn schon etliche Arbeiten eigenständig ausführen lassen kann. In der Regel ist es für Max selbstverständlich, Überstunden zu leisten. Aber Max ist auch aktiver Fußballspieler in der Bezirksliga, mit zwei Trainingsterminen pro Woche und ca. 34 Punktspielen pro Jahr. Trainings- und Punktspieltermine sind manchmal schwierig mit den Überstunden zu vereinbaren. Deshalb hat es vom Trainer sowie von seinem Chef, Herrn Sangas, hin und wieder schon unmissverständliche Ermahnungen gegeben. Max will es sich mit beiden nicht verderben, denn beides, Ausbildung wie Sport, ist ihm wichtig. Als Max mal wieder in diesem Zwiespalt steckt, leistet er trotz Anordnung die Überstunden nicht, sondern geht zum Fußballspiel. Allerdings hat er den Auszubildenden aus dem ersten Lehrjahr in die Arbeit eingewiesen und geht davon aus, dass dieser die Arbeit fertig stellt. Das vorletzte Spiel hat er wegen Überstunden abgesagt und auch die Trainingsstunden der letzten Woche haben unter den Überstunden gelitten. Max hatte so viele Überstunden gemacht, weil er hoffte, dass die Baustelle dann bis zum Freitag abgeschlossen und somit am Samstag keine Überstunden notwendig sein würden. Das hat er seinem Trainer auch so dargestellt.

Als sich am Freitagabend herausstellt, dass dem nicht so ist, weist er den Auszubildenden aus dem ersten Lehrjahr in die noch zu erledigenden Arbeiten ein. Per Anrufbeantworter teilt er Herrn Sangas am Freitagabend mit, dass die Baustelle morgen fertiggestellt sein wird.

2. Projekttag und Materialien

An beiden Projekttagen waren ca. 42 Auszubildende gekommen. Es wurde vorwiegend in Kleingruppen gearbeitet. Die Zusammensetzung der Kleingruppen wurde von uns vorgenommen, da der Anteil der Auszubildenden im Friseurhandwerk und im Maler- und Lackiererhandwerk in den einzelnen Gruppen ausgewogen sein sollte.

2.1 Erster Projekttag: Konflikte und Konfliktlösungen im betrieblichen Alltag

Das Konzept zu diesem Tag entstand mit Unterstützung des Jugendbildungswerks der Evangelischen Kirche Bremen. Das Jugendbildungswerk hat für den Themenbereich Konflikte und Konfliktlösungen im betrieblichen Alltag ein zweitägiges Seminar "Von Mücken und Elefanten" entwickelt, das sie mit Auszubildenden zur Zahnmedizinischen Fachangestellten durchführt. Aus diesem Programm haben wir mit Unterstützung von Karin Hauffe zwei Bausteine vorbereitet.

Veranstaltungsort des ersten Projekttages war das Landesinstitut für Schule (LIS). Nach einem gemeinsamen kurzen Auftakt im Forum des LIS begann die Arbeit in den Kleingruppen.

Das Betriebliche Atom

Das Betriebliche Atom orientiert sich an der Methode 'Das Soziale Atom' nach Moreno. Das Soziale Atom ist eine spezielle Form des Soziogramms. Das Soziogramm ist ein Instrument, mit dem sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Struktur einer Gruppe, deren Mitglied sie sind, in Bezug auf eine bestimmte Fragestellung deutlich machen können. (Schaller, 2001) Hier wurde das Soziale Atom auf die Struktur des Ausbildungsbetriebes bezogen und erhielt daher den Namen Betriebliches Atom. In dem Betrieblichen Atom wurden die Positionen der einzelnen Mitglieder des Betriebes grafisch dargestellt. Die verschiedenen Funktionen der Mitglieder in den Betrieben werden durch Kärtchen in verschiedenen Formen und Farben dargestellt.

Ziel: Kennen lernen der formellen und informellen Betriebsstrukturen

Material: Pro Gruppenmitglied ein Flipchartblatt, Stifte, Kleber, bunte Kärtchen

Aufstellung: Zu Anfang im Kreis, dann benötigt jedes Gruppenmitglied ausreichend Platz, um am eigenen Blatt arbeiten zu können.

Anleitung: Die Auszubildenden werden gebeten, alle Berufs- und Funktionsbezeichnungen z.B. Sekretärin, Ausbilder, Auszubildende, Praktikant, die es in ihrem

Betrieb gibt, zu benennen. Jeder Begriff wird auf farblich unterschiedlichen Kärtchen notiert, so dass jeder Begriff durch eine unterschiedliche Farbe gekennzeichnet ist. Diese Kärtchen werden an eine Stellwand gepinnt.

Nun werden die Mitglieder der Lerngruppe gebeten, Kärtchen in der Farbe und Anzahl zu nehmen, die sie brauchen, um ihren Betrieb auf dem Papierbogen darzustellen. Wenn es erforderlich erscheint, können die Kärtchen beschriftet werden. Das Kärtchen, das sie selbst darstellt, wird nach eigenen Vorstellungen speziell gekennzeichnet.

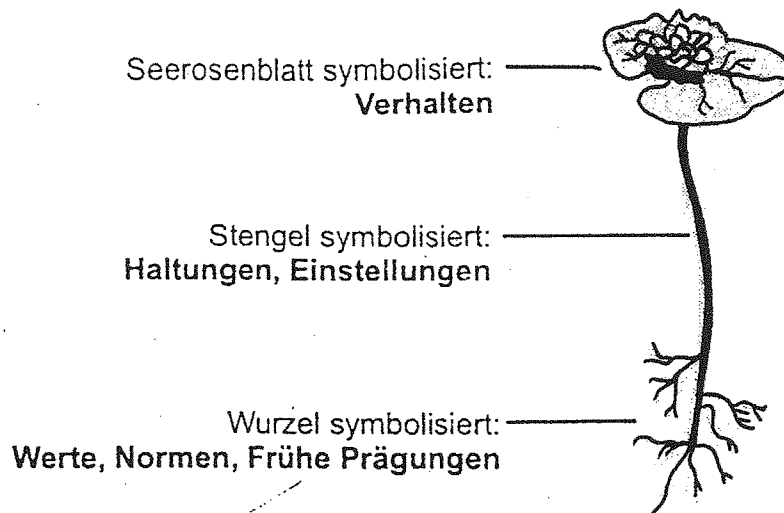
Haben alle Gruppenmitglieder ihre Kärtchen beisammen, werden sie gebeten, sie folgendermaßen auf dem Flipchartblatt anzuordnen: Das Kärtchen, das die Person kennzeichnet, die im Betrieb am meisten zu sagen hat, wird oben auf das Blatt gelegt. An der untersten Stelle des Blattes liegt das Kärtchen, das stellvertretend für die Person steht, die am wenigsten zu sagen hat. Dazwischen werden die anderen Kärtchen je nach Hierarchie angeordnet. Sind alle fertig, gehen die Gruppenmitglieder wie in einer Vernissage von Bild zu Bild, und jeder kann seine Darstellung genauer erläutern.

Im zweiten Schritt werden die Mitglieder der Lerngruppe gebeten zu überlegen, welche Person auf der informellen Ebene das Sagen hat, bzw. ob es im Betrieb eine Person gibt, die für das betriebliche Miteinander eine besondere Rolle spielt. Diese Person kann das Betriebsklima im positiven oder im negativen Sinne besonders stark beeinflussen. Hilfe bei der Überlegung können Anregungen sein, wie: Gibt es eine Person, zu der Sie besonderes Vertrauen haben, die Sie als Fürsprecher erleben, der Sie besser aus dem Weg gehen etc.?

Das Seerosenmodell

Das Seerosenmodell kann dabei helfen zu erkennen, auf welchen Ebenen Konflikte angesiedelt sind. Entsprechend der Ebenen bedarf es unterschiedlicher Umgehensweisen, um Konflikte konstruktiv zu bearbeiten.

Das Seerosenmodell



Das Blatt

Das Seerosenblatt, das oberhalb der Wasseroberfläche liegt und damit sichtbar ist, entspricht dem konkreten beobachtbaren Verhalten. Das Blatt kann sich auf der Wasseroberfläche in verschiedene Richtungen bewegen, was der Tatsache entspricht, dass Verhalten veränderbar ist. Die Beweglichkeit wird allerdings von den unter der Oberfläche befindlichen Pflanzenteilen eingeschränkt: So wird auch das menschliche Verhalten von nicht ohne weiteres erkennbaren Einflussfaktoren gesteuert. Das beobachtbare Verhalten von Menschen ist deshalb stets die erste Feedbackebene.

Einflussnahmen bzw. Veränderungen in diesem Bereich können über Regeln, Verträge und Anweisungen erreicht werden. Oder anders gesagt: Nur auf dieser Ebene des erkennbaren Verhaltens sind Vereinbarungen überhaupt sinnvoll und möglich.

Der Stängel

Der Stängel der Seerose symbolisiert die Haltungen und Einstellungen eines Menschen. Das können beispielsweise Motivation, Teamgeist, Freude an der Arbeit und

Akzeptanz Anderer sein, aber auch Misstrauen, Opportunismus, Skepsis und Konkurrenzgefühle. Hierhin gehören auch die unterschiedlichen Vorurteilssysteme.

Auch der Stängel hat eine beschränkte Drift im Wasser, doch ist er über die Wurzel fest im Seeboden verankert. Das heißt: Haltungen und Einstellungen können in gewissem Maße variieren, wenn auch in weit geringerem Ausmaß als das Verhalten. Haltungen und Einstellungen liegen bereits unter der Oberfläche und sind für Außenstehende weniger offensichtlich.

Die Wurzel

Die Wurzel der Seerose ist fest im Grund verankert. Sie verändert ihren Standort nicht, doch sind durchaus unterirdische Wachstumsprozesse möglich. Die Wurzel repräsentiert den Bereich der Werte, Normen und frühen Prägungen. Dazu zählen beispielsweise Lebensbejahung, Religiosität, Gewaltfreiheit, Zivilcourage, Selbstlosigkeit, Zuverlässigkeit, Bescheidenheit oder Grundvertrauen, aber auch Lebens- und Verlustängste, Autoritätshörigkeit, Konfliktscheu oder Gewaltbereitschaft gehören dazu. Kurz: Hier befindet sich das ganze Spektrum der tief in der Persönlichkeit verankerten Selbst- und Wertekonzepte.

(Gellert, Manfred und Nowak, Claus: „Teamarbeit - Teamentwicklung - Teamberatung“, Meezen 2002)

2.2 Zweiter Projekttag: Prüfungsvorbereitung und Prüfungsangst

Auszubildende haben häufig Schwierigkeiten mit der Vorbereitung auf die Gesellenprüfung, was nicht selten zu Konflikten in Betrieb und Schule führt. Die große Angst vor der Prüfung veranlasst einzelne Auszubildende, sogar noch direkt vor der Prüfung ihre Ausbildung abzubrechen. Mit dem zweiten Projekttag 'Prüfungsvorbereitung und Prüfungsangst' wollten wir diesen Problemen entgegen wirken. Da der erste Projekttag unter den Schülerinnen und Schülern großen Anklang gefunden hatte, entschlossen wir uns - trotz einiger Skepsis bezüglich der unterschiedlichen Prüfungsanforderungen - auch diesen Projekttag mit allen am Projekt beteiligten Klassen durchzuführen. Tagungsort war die Akademie für Arbeit und Politik. Auch diesmal übernahmen Kolleginnen von 'Bleib dran' die Leitung und die Lehrerinnen die Rolle der Beobachterin.

Im ersten Teil des Projekttags stand das Thema Prüfungsvorbereitung auf der Tagesordnung. Die Auszubildenden sollten sich hier zunächst im gemeinsamen Austausch klarmachen, welche Anforderungen sowohl in der praktischen als auch in der theoretischen Prüfung an sie gestellt werden. Da eine alleinige Aufzählung der Kenntnisse und

Fertigkeiten uns nicht sinnvoll erschien und wir eine Visualisierung der besseren Einprägsamkeit wegen für notwendig erachteten, entwickelten wir einen sogenannten 'Baum der Erkenntnis'. Dieser sollte es ermöglichen, in der Gruppe die benötigten Kenntnisse zu sammeln. Ein gemeinsamer Austausch sollte gewährleisten, dass die Prüfungsanforderungen vollständig erfasst werden. Auf dieser Grundlage sollte dann die Mitglieder der Lerngruppe ihren individuellen Wissensstand besser einschätzen können. Gleichzeitig sollten die Auszubildenden sich über verschiedene Lernstrategien austauschen und sich neue Möglichkeiten des Wissenserwerbs aneignen.

Außerdem sollte so generell die Prüfungssituation bewusst gemacht werden, da die meisten Auszubildenden nur vage Vorstellungen davon haben.

Durchführung

In den Kleingruppen wurden zu Beginn auf einer Pinnwand Stichworte unter der Fragestellung: Was muss ich für die theoretische Prüfung alles wissen? gesammelt.

Um nicht den Überblick zu verlieren, ist es zu empfehlen, bereits bei diesem Schritt die Antworten nach Fächern zu sortieren.

Der gleiche Schritt wurde auch in Hinblick auf die praktische Prüfung durchgeführt. Um einen erhöhten Prüfungsstress für die Auszubildenden zu vermeiden, sollte unbedingt schriftlich festgehalten werden, welche Materialien zur praktischen Prüfung mitzubringen sind.

Baum der Erkenntnis

Anschließend fertigte jeder der Auszubildenden für sich einen ‚Baum der Erkenntnis‘ an, der ihm deutlich sichtbar Auskunft über seinen Stand der Prüfungsvorbereitung geben sollte.

Für eine deutliche optische Darstellung bekamen die Auszubildenden ein großes Blatt Papier sowie rote und grüne Kärtchen. Zunächst malten sie den Umriss eines großen Baumes auf das Blatt. Auf den roten Kärtchen notierten sie die Stichpunkte der prüfungsrelevanten Anforderungen, die sie schon beherrschten, auf den grünen die noch nicht bearbeiteten.

Die Karten symbolisieren Früchte. Die grünen Karten versinnbildlichen unreife Früchte, deren Entwicklung noch nicht abgeschlossen ist, während die roten Karten für reife Früchte stehen, die am Prüfungstag geerntet werden können.

So wird es für jeden Auszubildenden möglich, das Verhältnis zwischen Gelerntem und noch nicht Gelerntem bzw. nicht Erledigtem auf einen Blick zu erkennen.

Dieser individuelle Baum der Erkenntnis sollte mit nach Hause genommen werden und dort von den Auszubildenden auf den neuesten Stand gebracht werden.

Der Baum kann helfen, eine realistische Einschätzung über den Stand der Prüfungsvorbereitung zu bekommen und Gefühlen, nicht ausreichend auf die Prüfung vorbereitet zu sein und die Prüfung als unüberwindbare Hürde zu empfinden, entgegenwirken.

Die Ergebnisse der Kleingruppen wurden in der Gesamtgruppe besprochen.

Dabei stellten die Auszubildenden fest, dass die Ergebnisse nur minimal voneinander abwichen. Es wurde deutlich, in welchen Bereichen noch Lücken bestanden. Um diese zu schließen, wurde einerseits eine gegenseitige Unterstützung und ein gegenseitiger Austausch verabredet. Andererseits sollten die Lehrerinnen und Lehrer gebeten werden, die Defizite noch mit ihnen aufzuarbeiten.

Prüfungsangst

Methodische Überlegungen / Planung

Im Mittelpunkt der zweiten Hälfte des Projekttagess stand das Thema Prüfungsangst. Die Auszubildenden sollten die Gelegenheit erhalten, sich über ihre Gefühle, Einstellungen und Haltungen zu Prüfungen auszutauschen. So konnten sie erkennen, dass Angst vor Prüfungen durchaus eine angemessene, und sogar notwendige Reaktion ist. Besonders vor einer so wichtigen Prüfung ist Angst normal, wenn sie ein gewisses Maß nicht überschreitet.

Darüber hinaus wurden Strategien für den Umgang mit der Angst vorgestellt, die vor und in der Prüfung zu Angstabbau und damit zu mehr Ruhe und Konzentration beitragen können. Dem Einzelnen bleibt überlassen, welche er als hilfreich für sich empfindet.

Es wurden Methoden ausgewählt, die ohne große Vorbereitung und Hilfsmittel durchgeführt werden können. Für extreme Prüfungsängste wurde auf entsprechende Beratungsangebote hingewiesen, da solche Ängste in diesem begrenzten Rahmen nicht bearbeitet werden können.

Als Einstieg in die Thematik Prüfungsangst wurde eine Prüfungssituation simuliert. Den Auszubildenden wurde mitgeteilt, dass mit ihnen ein Intelligenztest durchgeführt werde. Dazu würden Fragen gestellt, für deren Beantwortung jeweils eine Mitglied der Gruppe bestimmt würde. Bevor die ersten Fragen gestellt wurden, wurden sie aufgefordert, ihre Reaktion auf die Ankündigung des Testes zu notieren.

Die Übung hatte den Sinn, die Auszubildenden in eine Stimmung zu versetzen, die der vor einer kurz bevorstehenden Prüfung ähnelt.

Diese Methode verlangt vom Gruppenleiter ein gewisses Geschick, die Situation so real und ernst wie möglich darzustellen, damit die einzelnen Gruppenmitglieder wirklich

glauben, dass sie sich sofort und ohne Vorbereitung einem Test stellen müssen. Nur dann können sie auch die entsprechenden Gefühle entwickeln.

Nachdem die Auszubildenden über den Zweck dieser Übung aufgeklärt worden waren, tauschten sie sich über die Reaktionen, die sie stichpunktartig festgehalten hatten, aus. So wurden z. B. auf die Prüfungsvorbereitung bezogene Ängste benannt, die von dem Gefühl, nicht ausreichend vorbereitet zu sein, verursacht werden. Viele haben Angst vor der Prüfungssituation selbst, z. B., dass die Zeit nicht ausreicht, die Aufgaben nicht verstanden werden oder dass sie einen Blackout haben. Manche befürchten auch, nicht alle Utensilien dabei zu haben oder aufgrund widriger Umstände zu spät zu kommen. In einem gemeinsamen Austausch entwickelten die Auszubildenden Strategien für den Umgang mit den geäußerten Ängsten. Zusätzlich wurden verschiedene Techniken vorgestellt, die helfen können, mit der Angst fertig zu werden oder sie zumindest zu reduzieren, z. B. Atemübungen, Muskelentspannung oder Phantasiereisen. Diese Techniken wurden zum Teil mit den Auszubildenden praktisch erprobt.

Ein spannungsfreies Klima in der Gruppe ist Voraussetzung für die Durchführung dieser Übungen.

Abschließende Gesamteinschätzung / Überlegungen bezüglich zukünftiger Projekte

Zusammenfassend kann man sagen, dass dieser Tag vor allem aufgrund seiner relativ offenen Struktur ein voller Erfolg war. Die Auszubildenden konnten sich die herannahende Abschlussprüfung noch mal konkret vor Augen führen und durch den Austausch auf mögliche Lücken hingewiesen werden.

Eine Diskussion über die verschiedenen Lernstrategien konnte erfolgreich geführt werden, nachdem die Auszubildenden erkannten, dass ein Austausch, den sie sonst nur selten durchführen, für jeden Einzelnen gewinnbringend ist.

Im Verlauf der Gesprächsrunde kamen immer mehr Ideen, Anmerkungen, Tipps und Strategien, die sie auf einmal abriefen und die auch nicht gebremst werden sollten. Daher ist es vor allem hinsichtlich zukünftiger Projektstage, die in dieser Form durchgeführt werden, unbedingt notwendig, dass man zeitlich flexibel ist. Vor allem nachdem die Auszubildenden immer mehr Gemeinsamkeiten zwischen den Ausbildungsbereichen und in den Fächern fanden, erhöhten sich die Beteiligung und die Einbringung von eigenen Erfahrungen.

Auch über die Ängste wurde sehr offen gesprochen, nachdem nach einigem Zögern, besonders bei den Malern, klar wurde, dass jeder in einem gewissen Maße besorgt ist und die meisten ähnliche Ängste haben. Auf dieser Basis konnte ohne viel Zutun der

Lehrenden eine rege und überaus positiv einzuschätzende Gesprächsrunde geführt werden, die noch lange nicht erschöpft ist.

Um den zeitlichen Rahmen jedoch nicht zu sprengen, hätte auf die Zusammenfassung in der Großgruppe verzichtet werden können, da die Inhalte bzw. Ergebnisse bereits in den Kleingruppen sehr detailliert besprochen wurden.

Außerdem stellten wir fest, dass der Zeitpunkt der Durchführung dieses Projekttages wahrscheinlich zu spät angesetzt war, da die Prüfungstermine bereits im Juni lagen und somit ein Großteil der Auszubildenden bereits mitten in der Prüfungsvorbereitung steckte.

Da sich aber der erste Teil des Projekttages hauptsächlich damit befasste, wie ich mir zum Beispiel meine notwendigen Unterlagen beschaffe und sortiere, mir die Zeit von Anfang an richtig einteile und welche Überlegungen nötig sind, um richtig einzuschätzen, was gefordert wird und was ich davon kann und was nicht, hätten die Auszubildenden dies besser nutzen können, wenn sie zu diesem Zeitpunkt noch nicht in der Vorbereitungsphase gewesen wären.

Demnach müsste man zukünftig vorher intensiver herausfinden, wann die Beteiligten beginnen, sich auf die Prüfung vorzubereiten und dementsprechend einen Termin festlegen.

2.3 Materialien für die Projekttag

Informationsschreiben an die Betriebe zu den Projekttagen

Einladung

Liebe Schülerinnen und Schüler der F 012,

bis zur Abschlussprüfung sind es nur noch wenige Monate - vor euch liegt eine schwierige Zeit der Prüfungsvorbereitung. Damit ihr diese Vorbereitung gezielt und möglichst konfliktfrei angehen könnt, laden wir euch ein zu einem eintägigen Seminar zum Thema

*„Strategien zur Vorbereitung von Prüfungen/Umgang mit Prüfungsangst“
unter der Leitung von Dr. Eva Quante-Brandt
mit Anne Grotian, Elisabeth Mahlberg-Wilson und Arno Schirmacher*

am Dienstag, den 23.03.2004 von 8.30Uhr bis 14.30 Uhr

*in der Akademie für Arbeit und Politik
Am Barkhof, Parkallee 39, 28209 Bremen*

Die Veranstaltung wird im Rahmen des Projektes der Schulbegleitforschung zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen durchgeführt. Auch die anderen am Projekt beteiligten Klassen werden wieder daran teilnehmen. Das Seminar ist eingebunden in den Berufsschulunterricht, die Teilnahme ist also verbindlich.
Wir freuen uns auf euch!

Das Schulbegleitforschungsteam



**Schulzentrum des Sekundarbereichs II
an der Alwin-Lonke-Straße**

Gymnasium
Berufliche Vollzeitschulen für Bautechnik und Gestaltung
Berufsschule für Bautechnik und Baugestaltung
Überbetriebliche Ausbildungsstätte

Schulzentrum d. Sekundarbereichs II mit ÜAS
Alwin-Lonke-Straße 71 · 28719 Bremen



Tel.: (0421) 361 165 60
Fax.: (0421) 361 166 09
Fax ÜAS: (0421) 361 166 08
E-Mail: 601@bildung.bremen.de

An die
Ausbildungsbetriebe

An die
Schulleitung und Abteilungsleitung z.K.

Bremen, 19.09.2003

Betr.: Teilnahme der Auszubildenden am Seminar
„Konflikte und Konfliktlösungen im betrieblichen Alltag“ am 28.10.2003

Sehr geehrte Damen,
sehr geehrte Herren,

die Auszubildenden der Klassen Ma-01.1 und Ma-01.4 im dritten Ausbildungsjahr nehmen im Rahmen des Berufsschulunterrichts an einem Schulbegleitforschungsprojekt zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen teil. Das Projekt „Bleib dran“ wird unterstützt durch einen Arbeitsausschuss, in dem sich regelmäßig Vertreter aus Betrieben, den Innungen, Fachberufsschulen, der Handwerkskammer, dem Arbeitsamt und der Universität austauschen. Die Auszubildenden sollen in einem eintägigen Seminar zum Thema

**„Konfliktlösungen im betrieblichen Alltag“
unter der Leitung von K. Hauffe und M. Fuhrmann
vom Jugendbildungswerk der BEK
am Dienstag den 28.10.2003
von 8.30 Uhr bis 14.30 Uhr
im Landesinstitut für Schulpraxis Am Weidedamm 20**

auf der Grundlage der betrieblichen Strukturen und ihrer Bedeutung für den Umgang miteinander den konstruktiven Umgang mit Konflikten erarbeiten und üben.

Da mehrere Klassen, auch aus anderen Schulen, an diesem Seminar teilnehmen, möchten wir darum bitten, den **Berufsschultag in der Woche vom 27.10.-31.10 auf Dienstag den 28.10.2003 zu verlegen. Am Montag, bzw. am Mittwoch findet kein Berufsschulunterricht statt. Die Auszubildenden arbeiten im Betrieb.**

Mit freundlichen Grüßen

N. Metag

G. Waterkamp-Metag

(Klassenlehrerinnen)

Anlage: Anfahrtsskizze s. Rückseite

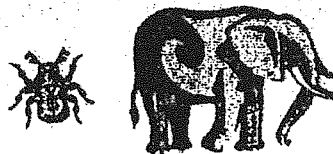
Sprechzeiten der Verwaltung:
montags bis freitags
von 7 - 14 Uhr

Konten der Landeshauptkasse
Bremer Landesbank (BLZ 290 500 00) Kto.-Nr. 1070115000
Sparkasse Bremen (BLZ 290 501 01) Kto.-Nr. 1090653
Postgiroamt Hamburg (BLZ 200 100 20) Kto.-Nr. 16322-205
Landeszentralbank Bremen (BLZ 290 000 00) Kto.-Nr. 29001565

Im Rahmen des Projekts „Konflikt erkannt, Konflikt gebannt?“ der Schulbegleitforschung findet am 28.10.2003 eine gemeinsame Veranstaltung für die drei am Projekt beteiligten Klassen statt.

Wir laden euch ein zu einem Fachtag zum Thema Konflikte und Konfliktbewältigung im betrieblichen Alltag, der von Mitarbeiterinnen des Jugendbildungswerks der Bremischen Evangelischen Kirche und von Ausbildung – Bleib dran gestaltet wird.

Von Mücken und Elefanten



Konflikte und Konfliktlösungen im
betrieblichen Alltag

Fachtag am 28.10.2003

8.30-14.30 Uhr

im

*Landesinstitut für Schule (LIS)
Am Weidedamm 20
28215 Bremen*

für Auszubildende zum/r Friseur/in, Maler/in und Lackierer/in

Hier habt ihr außerdem die Möglichkeit euch kennen zu lernen und euch auszutauschen.

Die Veranstaltung findet im Rahmen des Berufsschulunterrichts statt, die Teilnahme ist also verbindlich.

Wir freuen uns auf euch!

Text zur inneren Vorbereitung auf die Prüfung

Du fragst dich jetzt vielleicht, was nun wohl kommen wird. Du kannst dich darauf einstellen, dass sich eine besondere Erfahrung vollziehen wird. Jeder Mensch hat Erfahrungen, die er nutzen kann. Und jeder Mensch lernt auf seine Art und Weise.

Auf einem Stuhl kann man es sich bequem machen. Und nachdem du einen angenehmen Atemzug getan hast, kannst du dich mehr und mehr entspannen. Du kannst deine Augen schließen oder auch nicht, ganz wie du möchtest.

Und während du von draußen noch das eine oder andere hörst oder siehst, kannst du spüren, wie sich deine Wahrnehmung zunehmend nach innen richtet und du z.B. bemerkst, wie du ein- und ausatmest, ein und aus, ein und aus.

Und mit jedem Atemzug kannst du dich ein Stück mehr entspannen.

Und da ist ein Bedürfnis in dir, dem du tiefer nachgehen kannst. Vielleicht bist du, schon neugierig, welche Veränderung dein Unbewusstes einleiten wird.

Und während dein Verstand vielleicht noch glaubt, es geht nicht, weiß dein Unbewusstes, es geht ganz von selbst und das Unbewusste versteht, was das Bewusste nicht versteht.

Und wie jeder Mensch einen Platz hat, wo er sich besonders wohl fühlt, hast auch du einen solchen Platz, eine Art Lieblingsplatz.

Nun stell dir vor, du gehst jetzt in Gedanken an diesen Platz und

- kannst sehen, was du dort sehen kannst,
- hören, was du dort hören kannst,
- spüren, was du dort spüren kannst und vielleicht auch
- riechen, wie es dort riecht.

Und weil es ein wirklich guter Platz ist, der dich zu dir kommen lässt, wirst du dich hier einfach eine Zeit niederlassen, während deine Gedanken weitergehen.

Einerseits tauchst du wieder ein in all diese Eindrücke, die mit diesem Platz verbunden sind, andererseits kann sich dein unbewusstes Denken ganz anderen Dingen zuwenden. So kannst du dich in deinen Gedanken zurücktreiben lassen an die eine oder andere Herausforderung, die nicht leicht war für dich und die du doch geschafft hast. Und es spielt dabei keine Rolle, wie alt du warst, wie lange oder wie kurz das her ist.

Und nimm dir Zeit, dir die eine oder andere dieser Situationen von damals vorzustellen. Nimm dich wahr, wie du warst in dieser Situation und wie du es gemacht hast. Und so kann auch wieder Einiges von damals auftauchen, was du innerlich zu dir gesagt hast, davor, während oder nach dieser Herausforderung.

Und so kann es gut sein, dass du jetzt mehr davon weißt, was dir damals geholfen hat. Es kann aber auch sein, dass du es dir gar nicht recht erklären kannst, wie es dein un-

bewusstes Denken angestellt hat, dass du es schaffen konntest. Manchmal kann es unser Verstand begreifen, manchmal weiß es nur unser Unbewusstes.

Und Menschen erzählen manchmal davon, dass ihnen der Vater oder die Mutter oder ein guter Freund vor so einer Herausforderung gesagt hat: " Du bist in Ordnung!" "Du schaffst es!"

Und so wie wir Herausforderungen hinter uns haben, haben wir sie auch vor uns, z.B. auch in Form von Prüfungen oder Schularbeiten. Und du weißt, du kannst sie auch schaffen, so wie du weißt, dass du einige Zeit dafür verwendet hast, dich entsprechend darauf vorzubereiten.

Wie jeder Mensch kannst auch du dich erinnern an Situationen, wo du etwas noch nicht gekonnt hast, und wie du es dir dann doch aneignen konntest. Und du weißt auch, wie hilfreich eine gute Vorbereitung sein kann, um eine Prüfung zu bestehen.

Und du weißt auch: "Um eine Prüfung zu bestehen, braucht man nicht alles zu wissen!"

Und so wie du das vielleicht gerade auch jetzt erlebst, kann es auch bei der Prüfung sein, dass dir so manches einfällt von diesen Aufgaben und dass dir auch etwas im Moment gerade nicht zugänglich ist. Das ist ganz normal.

Während nun ein Teil deiner Wahrnehmung bei der Prüfung ist, ist ein anderer Teil weiter an diesem wohligen Platz. Und du spürst es.

Und es ist ähnlich wie beim Sammeln von Beeren. Man nimmt die erste da, dort die nächste und die übernächste. So sammelst du die notwendigen Punkte, Schritt für Schritt. Und auch beim Beerensammeln kann es sein, dass man manchmal etwas suchen muss, um die nächsten Beeren zu finden. Du wirst den Platz wechseln, einfach ein Stück weitergehen, denn du weißt, es kommen noch Beeren.

Und du weißt auch, dass es dein Ziel ist, nicht alle Beeren einsammeln zu müssen, sondern so viele Punkte, wie notwendig sind. Alles darüber hinaus ist wie ein Geschenk, wie ein besonderer Platz mit besonders vielen Beeren.

Und während du sammelst, merkst du, wie sich deine Sinne konzentrieren auf die Beeren, auf die Blätter und Stängel und wie genau du unterscheiden kannst zwischen alledem.

Und es kann natürlich sein, dass man in diesem Zustand der Konzentration hellwach und etwas unruhig ist. Es ist ein Zeichen dafür, dass dir dein unbewusstes Denken über deinen Körper viel von seiner Kraft zur Verfügung stellt.

Und du kannst dich an dieses oder jenes Detail erinnern, kannst springen von einer Einzelheit zu bestimmten Zusammenhängen.

Und während du dir dies oder das vor deinem geistigen Auge vorstellst, kannst du dich auch hören, wie du mit deiner inneren Stimme sprichst, deine Gedanken formulierst.

Und du weißt, wie sich deine Stimme anfühlt, wenn du sie magst.

Und gerade bemerkst du wieder, dass du an diesem für dich so angenehmen Platz bist, und es wird dir klar, dass du das Mögliche erreichen willst, dass du geben willst, was du hast, nicht mehr und nicht weniger. Und es wird dir bewusst, dass du vieles, wenn auch nicht alles, beeinflussen kannst.

Du wirst deinen Teil tun und das wird genug sein. Und du weißt auch, dass es immer mehrere Wege gibt, ein ZIEL zu erreichen. Und du merkst, dass du neues Vertrauen hast in dich und deine Fähigkeiten, dein bewusstes und unbewusstes Wissen. Du wirst deine Früchte ernten.

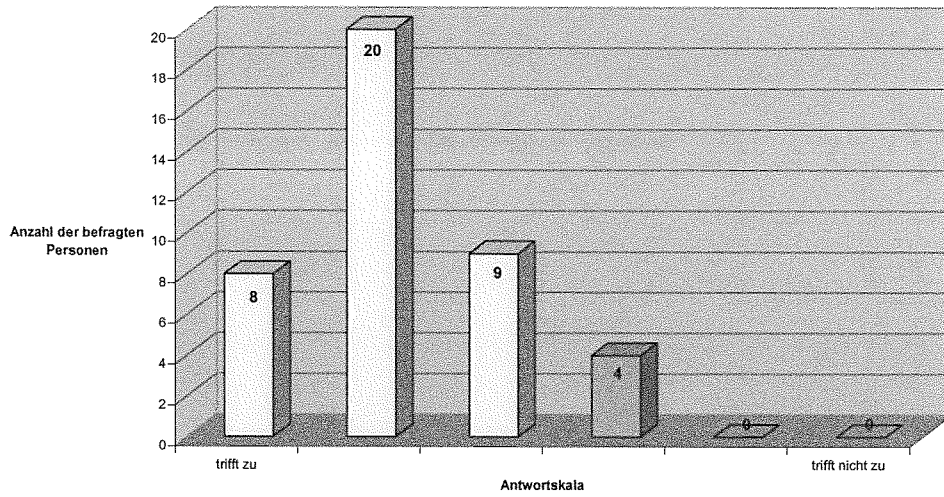
Verharre noch ein Weilchen an diesem wohltuenden Platz, der für dich so etwas sein kann wie eine neue Kraftquelle. Hier fühlst du dich wohl, spürst deine innere Ruhe, die dich begleiten wird hinein bis in deine Prüfung. Hier spürst du dich sicher und geborgen, hier weißt du: "Du bist in Ordnung!"

Nachdem du wieder zurückgekehrt bist, wirst du dich frisch und erholt fühlen.

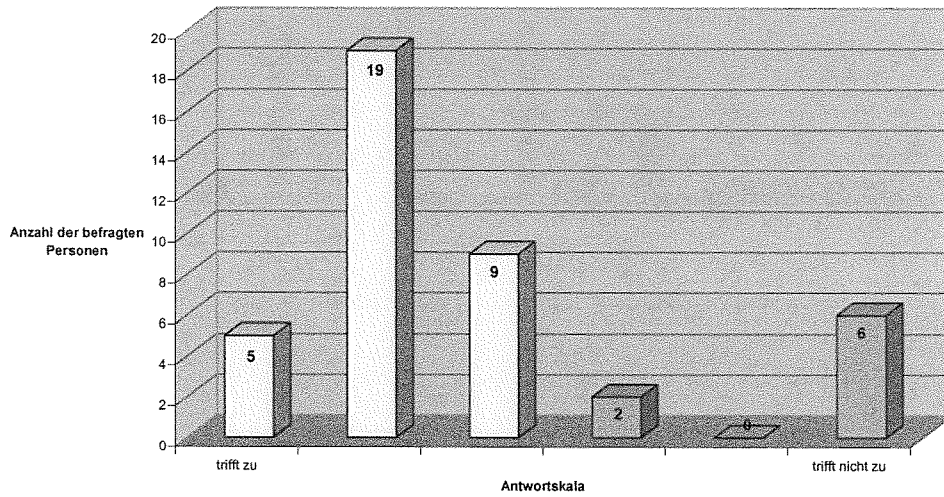
Wenn es für dich passt, kehre zurück, atme tief ein und aus, strecke deine Hände und Beine und nimm wahr, wo du gerade bist.

3. Schaubilder zur Auswertung des Fragebogens

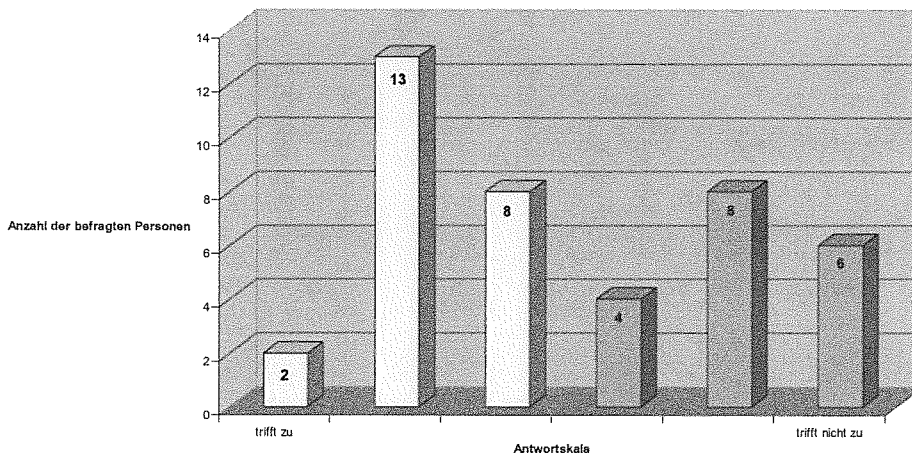
Frage 1: Das Thema Konflikte gehört in den Berufsschulunterricht



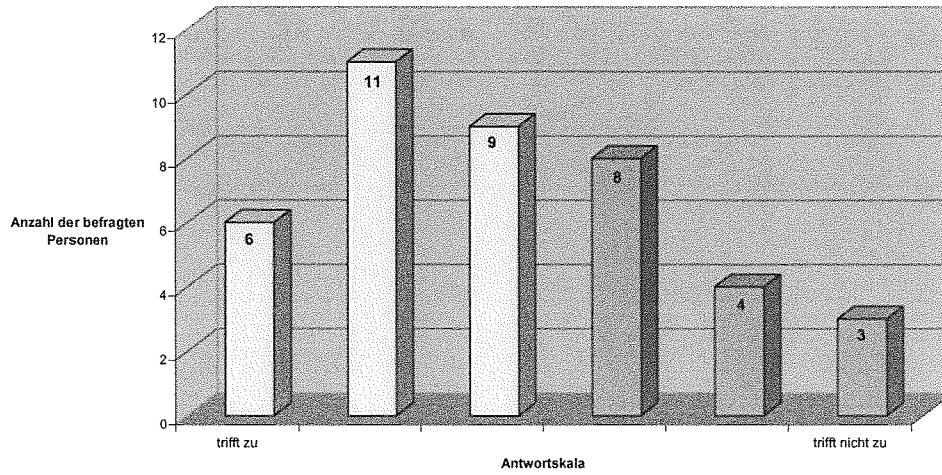
Frage 2: Das Thema sollte im Verlauf der Ausbildung bearbeitet werden



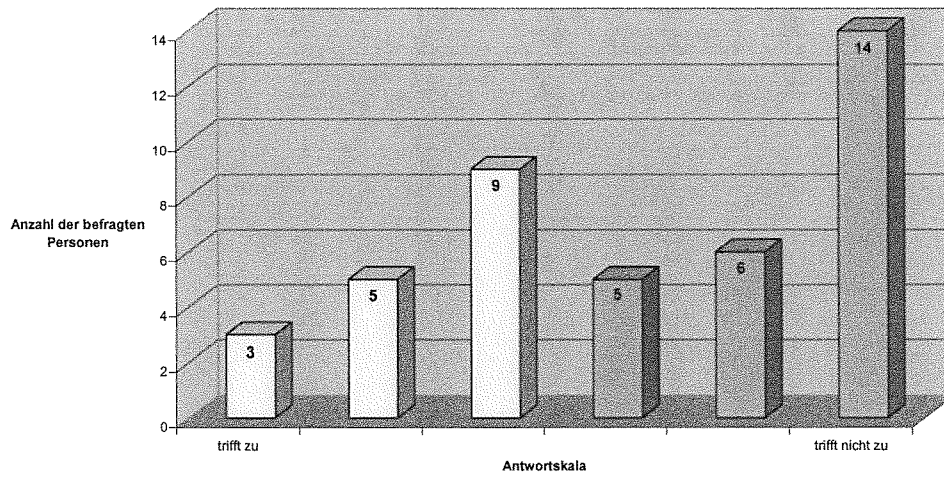
Frage 4.4: Die Bearbeitung des Themas war hilfreich für den beruflichen Alltag, weil das Verhalten in Konfliktsituationen besser kennen gelernt wurde



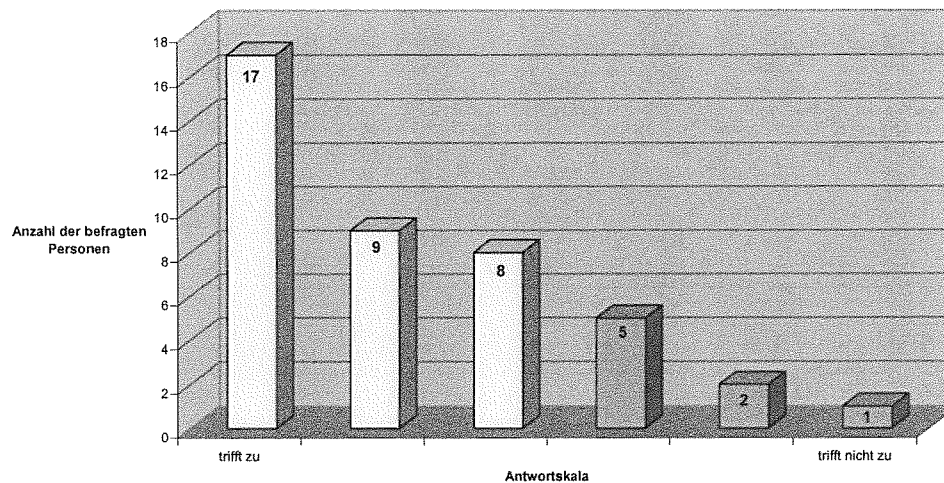
Frage 5: Das Thema sollte in Zukunft für alle Schülerinnen Bestandteil des Berufsschulunterrichts sein



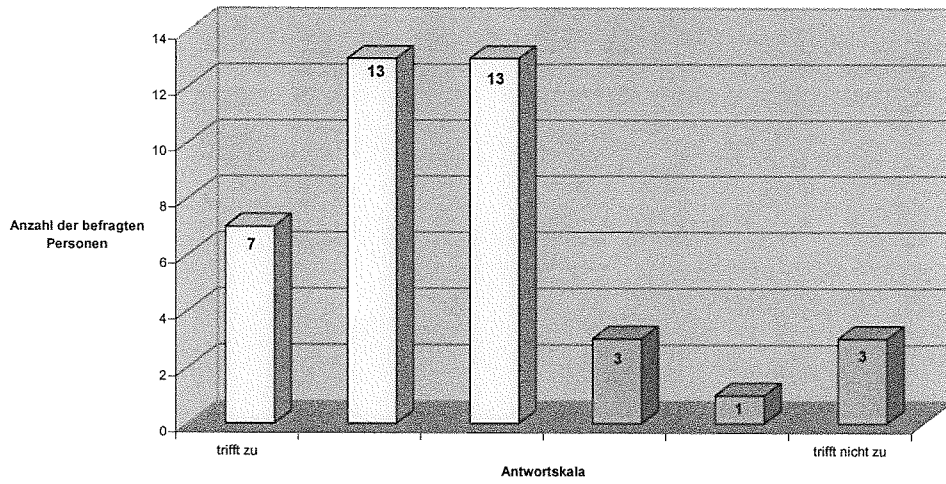
Frage 6: Die Bearbeitung des Themas "Konflikt und Kommunikation" soll bewertet werden



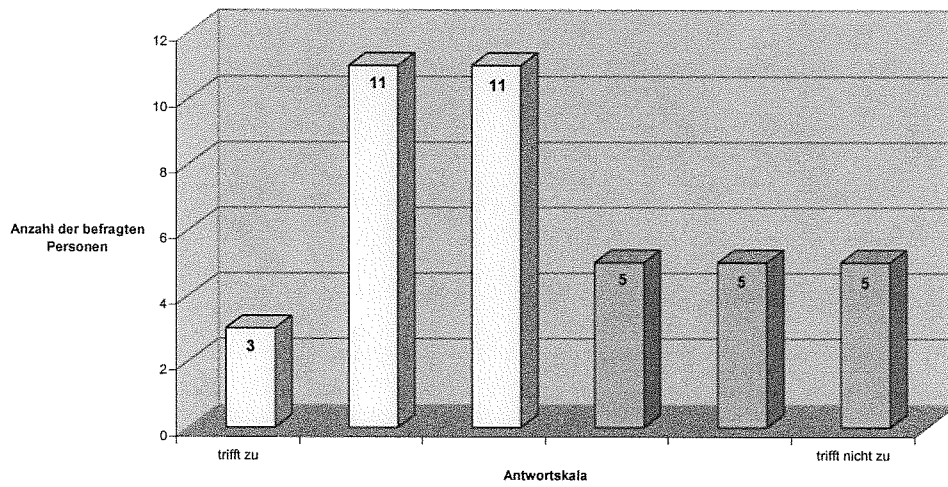
Frage 8: Die Zusammenarbeit mit den anderen Klassen hat die Projekttagge interessant gemacht



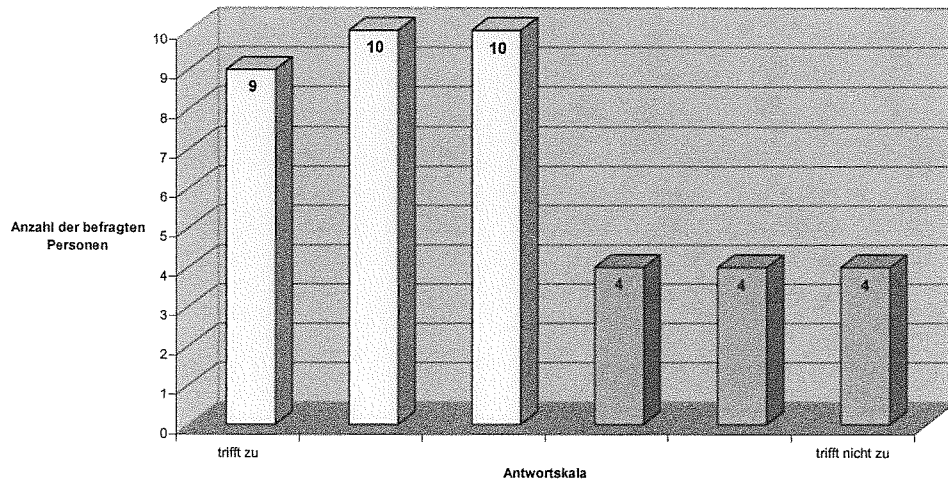
Frage 12.1: Das Thema des zweiten Projekttag - Prüfungsvorbereitung - hat interessiert



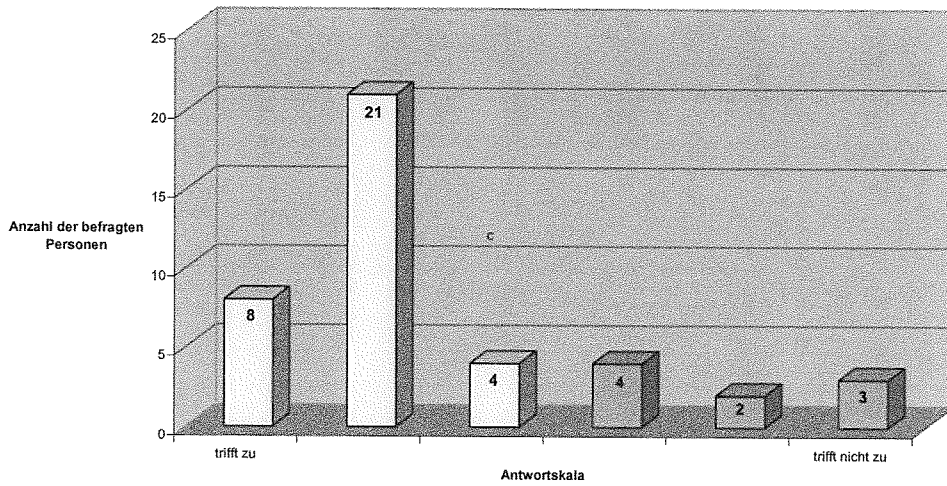
Frage 12.2: Das Thema des zweiten Projekttag - Prüfungsvorbereitung - hat weiter geholfen



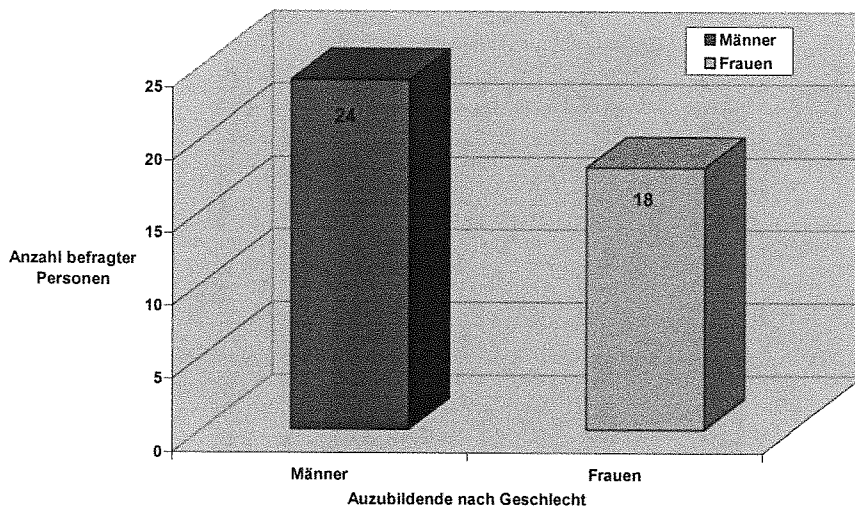
Frage 12.3: Das Thema des zweiten Projekttag - Prüfungsangst - hat interessiert



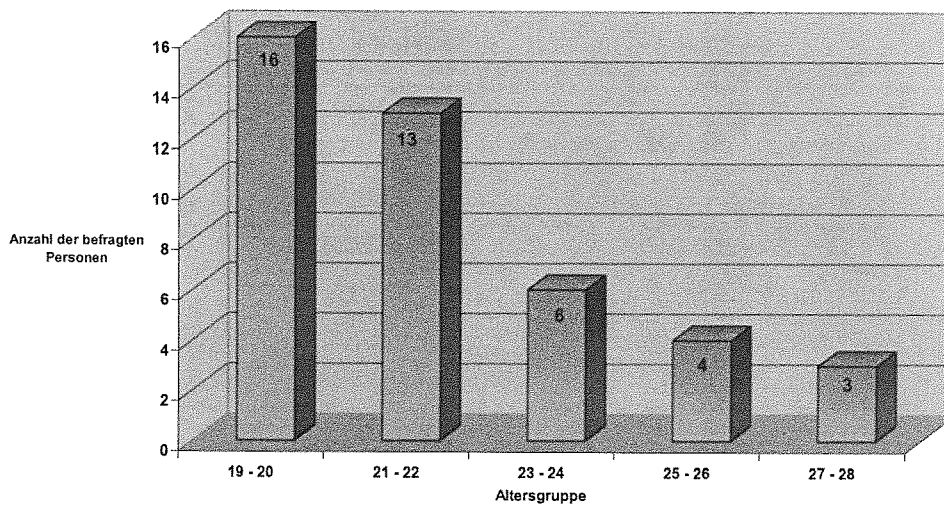
Frage 13: Die Seminare sollten mit nachfolgenden Klassen ebenfalls durchgeführt werden



Frage 33. Geschlecht, N=42



Frage 34. Alter der Auszubildenden, N=42



Frage 35 . Herkunftsland, N= 42

