

19. Trainingsstunde: Deeskalierend streiten!

Themenbereiche:

- Selbstbewusstsein
- Selbstsicherheit
- Wahrnehmung
- Gefühle
- Kommunikation
- Konflikte

Ziele:

- Innehalten
- Sensibilisierung für Körpergefühl
- Impulse kontrollieren, Beweisfrage klären
- Nachgeben
- Auseinandersetzung mit eigenem Streitverhalten, Streitläsungen, „Gewinnern/Verlierern“
- Meinungsäußerungen mit „Ich-Sätzen“
- Deeskalierend wirken, Lösungen/Kompromisse finden
- Sich einigen und gemeinsam an einem Ziel arbeiten

Ablauf

1. Stimmungsabfrage/Regelabfrage

Siehe 10. Trainingsstunde

2. Rückblick

Frage: Was haben wir beim letzten Mal gemacht?

Zusammenfassung: Letztes Mal haben wir festgestellt, dass unsere Gefühle abhängig sind von dem, was wir wahrnehmen und unserer Interpretation, bzw. Bewertung. Wenn wir spüren, dass wir sehr angespannt sind und Gedanken haben, die uns blockieren und kränken, können wir im positiven Sinn handlungsfähig bleiben, indem wir die Situation und unsere Gedanken überprüfen. Dafür kann es hilfreich sein, mehrmals tief ein- und auszuatmen, damit wir uns beruhigen und nicht in automatisierte Verhaltensmuster fallen.

3. Warming up: Spiel zum Einstieg in das Thema

Stuhlkreis: In der Mitte befindet sich eine Flasche mit einer etwas größeren Öffnung als die einer Wasserflasche. Reihum legt jeder auf diese Öffnung ein Streichholz ab – diese sollen so gestapelt werden, dass sie möglichst nicht herunterfallen. Als Ergänzung kann jeder, der gerade dran ist, eine Frage beantworten, wie z. B.: „Worüber hast du dich heute schon gefreut? Was ist dir heute schon gut gelungen?“
Am Ende fällt der Streichholzturm in sich zusammen.

Fragen wie o. a. können auch an anderer Stelle ins Training eingeflochten werden. Sie sensibilisieren die Kinder/Jugendlichen für positive Aspekte ihres Verhaltens und ihres Lebensalltages und fördern die differenzierte Wahrnehmung, das Selbstvertrauen und die Fähigkeit, sich selbst loben zu können.

4. Überleitung/Rückschlüsse

TrainerIn: Tja, so kann ein Konflikt mit einer anderen Person aussehen: Er fängt klein an, steigert sich und irgendwann eskaliert er. Verkürzt könnte es auch so aussehen:

5. Hauptteil

Die TrainerIn stellt Paare zusammen, die sich gegenüber stehen. Eine Person erhält den Auftrag ausschließlich „Ja“ zu sagen, die andere „Nein“. Dabei soll eine Steigerung von leise bis laut erfolgen. Wenn der Höhepunkt erreicht ist, werden die Rollen getauscht. Mit einem Freiwilligen macht die TrainerIn die Übung vor.

TrainerIn: Wir haben über innere Konflikte gesprochen und darüber, wie man mit ihnen umgehen kann, auch über die Abgrenzung, wenn jemand unsere Grenzen überschreitet. Es gibt allerdings auch noch die ganz normalen Streitereien.

Frage: Worüber könnt ihr euch streiten?

Die TrainerIn dankt für die Beispiele.

Konflikte mit anderen entstehen häufig beim freien Spielen, insbesondere denen mit Wettkampfcharakter (z. B. Fußball). Falls keiner eine Idee äußert, könnte die TrainerIn ein entsprechendes Stichwort einbringen.

Nun wird eine Person aus dem Stuhlkreis und ggf. dem Raum geschickt. Die TrainerIn hat sich ein Merkmal ihrer Kleidung oder eines Accessoires gemerkt und fragt nun danach (z. B. welche Zahl steht auf dem Pullover?). Jeder gibt seine Meinung ab – in der Regel unterschiedliche. Anschließend wird die Person wieder hereingerufen und überprüft, wer mit seiner Angabe richtig gelegen hat.

Danach wiederholt sich der Vorgang und ein Anderer verlässt den Raum.

Beim letzten Durchgang provoziert die TrainerIn einen Streit mit einer eingeweihten Person (z. B. „Die Schuhbänder sind braun!“ „Nein, sind sie nicht! Sie sind schwarz!“ „Ich habe genau gesehen, dass sie braun sind!“ „Du hast wohl keine Augen im Kopf?! Sie sind schwarz!“ „Du spinnst doch! Geh’ du mal zum Augenarzt!“ „Und du hör’ auf zu lügen! Die Schuhbänder sind schwarz!“ „Wer von uns beiden ist der Lügner? Das bist ja wohl du! Du lügst doch immer!“ „Ach, halt doch die Klappe!“ „Halt sie selber, Arschloch!“).

Fragen:

Was habt ihr beobachtet?

Wie ging es uns während des Streits, wie haben wir uns gefühlt?

Wie wurden die Regeln eingehalten?

Kennt ihr ähnliche Dialoge?

Gibt es eine Lösung für den Konflikt?

TrainerIn: Auch bei Streitereien lohnt es sich, innezuhalten, wenn ich merke, dass ich wütend werde, um mir die Frage zu stellen: „Kann ich das, was ich behaupte, auch beweisen?“ Bei unserem Spiel ginge das, doch häufig ist dies nicht der Fall, weil es sich bei dem Streit Anlass um individuelle Erinnerungen oder Wahrnehmungen handelt.

Fragen: Warum ist es wichtig, Recht zu behalten?

Ist derjenige, der nachgibt, ein Verlierer?

Wie könnte der Streit ausgehen ohne zu eskalieren?

Ist es möglich, mit anderen Formulierungen zu verdeutlichen, dass es sich um eine individuelle Einschätzung handelt?

Zwei freiwillige Kinder/Jugendliche greifen das gleiche Streitthema auf und kennzeichnen z. B. mit der Formulierung „Ich glaube, dass ...“, oder „Ich meine mich zu erinnern, dass ...“, deutlich, dass es sich nicht um Wahrheiten sondern Einschätzungen handelt. Desweiteren finden sie eine Lösung für den Streit (Beweis? Nachgeben?).

Fragen: Wie war der Verlauf des Streits?

Glaubt ihr, dass es bei dieser Form der Äußerung leichter fällt auf das „Recht haben wollen“ zu verzichten?

Welche Lösungen gibt es für einen Streit, bei dem kein Beweis erbracht werden kann?

Stichworte: Wiederholung, Kompromiss schließen, überparteiliche Person fragen

Die TrainerIn stellt neue Paare zusammen, die ein Rollenspiel zu einem Streit aus ihrer Lebenswelt konstruieren, einmal in der ersten, und darauf in der zweiten deeskalierenden Fassung, wobei jeder einmal nachgeben oder die Beweisfrage stellen sollte. Die Ergebnisse werden allen vorgespielt und mit Applaus bedacht.

Insbesondere den Kindern/Jugendlichen, die das Gefühl haben sich behaupten zu müssen, fällt es sehr schwer, in einem Streitgespräch nachzugeben. Wird die Meinungsäußerung durch entsprechende Formulierungen deutlich, so fällt es ihnen wesentlich leichter, weil es die Angst vor dem Verlieren reduziert. Dies kann sehr entlasten, der Applaus gibt das positive Feedback.

Das Spielen der Extreme macht oft mehr Spaß, so auch das Spielen der ersten Streitvariante. Die Frage: „Wie wäre es in einer realen Situation für dich, würde dir das Streitverhalten eher nutzen oder eher schaden?“ stellt den Realitätsbezug her.

Fragen: Welche Lösungen hat ihr gefunden?

Ist es euch schwergefallen den Streit anders zu führen? Was genau?

War es jetzt überhaupt noch ein richtiger Streit?

Was bedeutet dies hinsichtlich unserer Regeln?

6. Ausklang

Die TrainerIn verteilt Muffins und bemerkt dabei, dass sie nicht für alle reichen. Er/sie äußert Ärger darüber, falsch eingekauft zu haben, und Ratlosigkeit. Vermutlich wird sofort vorgeschlagen, die Muffins zu teilen. Dies geschieht, und sie werden vernascht.

TrainerIn: Das ist so ähnlich wie einen Kompromiss finden: Jeder gibt ein bisschen von sich her, und schon sind wir alle gut dran ...!

7. Abschluss, Stimmungsabfrage, Regelabfrage

Siehe 10. Trainingsstunde

8. Material

Flasche
Streichhölzer (größere Kaminhölzer)
Muffins, Messer

Ergänzung/Alternativspiel

Ein Spielfeld wird in zwei Hälften geteilt und die Mittellinie mit Kreppband o. ä. markiert. Zwei gleichstarke Mannschaften verteilen sich auf die Spielfelder und beginnen auf ein Kommando Zeitungsbälle o. ä. ins gegnerische Feld zu werfen. Nach einiger Zeit wird gestoppt und gezählt, welche Mannschaft mehr Bälle im eigenen Feld und somit verloren hat.

Vor dem nächsten Durchgang bespricht sich die TrainerIn mit einer Gruppe.

Diese beginnt normal zu spielen und hört dann gleichzeitig auf, die Bälle zurückzuspielen. Dies sorgt für Irritation bei der anderen Mannschaft und dafür, dass der Reiz des Spiels und der Ehrgeiz, gewinnen zu wollen, verlorengehen.

Stichpunkte: Gewinner/Verlierer, Deeskalation

Lob- und Meckerübung: Ein Gegenstand wird durch den Kreis gegeben. Wer ihn in den Händen hält, darf eine anerkennende und eine missbilligende Äußerung abgeben. Dabei wird begonnen mit: „Ich lobe ...“ und „Ich meckere ...“ Wer nichts sagen möchte, gibt den Gegenstand einfach weiter. Die TrainerIn macht den Anfang. Er/sie dankt jedem für seinen Beitrag, der ansonsten unkommentiert bleibt und achtet auf die Einhaltung von Redezeit und Regeln.

Die Übung ist empfehlenswert, wenn eine angespannte Atmosphäre empfunden wird. Des Weiteren eignet sie sich abgewandelt gut als Selbstlobeübung: „Ich lobe mich, weil ...“ Dabei ist auf eine konkrete Beschreibung des Verhaltens zu achten.