

**Motivation,
Wirkungs- und
Wirkungsverhinderungsfaktoren
im Umgang mit aggressiven Jugendlichen**

Eine Analyse der Trainingsprogramme der
Konfrontativen Pädagogik

Auszüge aus der Bachelor-Thesis

von Laura Ohlemacher, Sozialpädagogin (BA)

an der HAW Hamburg, im Jahr 2015

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Befragung von Teilnehmern und TrainerInnen zu subjektiv wahrgenommener Motivation und Wirkungs- und Wirkungsverhinderungs-Faktoren des Coolness-Trainings	4
2.1	Erfahrungen und Wahrnehmung der Verfasserin	4
2.2	Coolness-Gruppen bei Nordlicht e.V.	5
2.3	Methodisches Vorgehen	7
2.3.1	Formulierung der Forschungsfrage	8
2.3.2	Wahl der Erklärungs- und Untersuchungsstrategie	8
2.3.3	Befragung	15
2.3.4	Auswertung	17
2.4	Ergebnisse	17
2.4.1	Welche Motivation gibt es, an einem Coolness-Training teilzunehmen oder dieses anzubieten, bzw. mitzuarbeiten? Und welche Erfahrungen haben die Befragten bezüglich der Wirksamkeit des Coolness-Trainings gemacht?	18
2.4.2	Welche Faktoren wirken sich positiv auf eine Zielerreichung der Teilnehmenden am Coolness-Trainings aus oder was „wirkt“ am Coolness-Training, aus Sicht von Teilnehmern und Professionellen?	27
2.4.3	Welche Faktoren verhindern eine erfolgreiche Teilnahme am Coolness-Training oder warum und bei wem „wirkt“ es nicht, aus der Perspektive von Teilnehmern und Professionellen?	30

3	Fazit	34
4	Literatur- und Quellenverzeichnis (der gesamten BA-Thesis)	36

1 Einleitung

Die vorliegende gekürzte Fassung erhält Auszüge aus der Bachelor-Thesis der Verfasserin, aus dem Jahr 2015 an der HAW Hamburg. Sie wurde der besseren Lesbarkeit halber um die Theorie-Kapitel (Konfrontative Pädagogik als Handlungsstil und Methodik, Coolness-Training als konfrontativ-präventive Ergänzung zum Anti-Aggressivitäts-Training in der Schule und Jugendhilfe und Forschungsstand und Kritiken zur Konfrontativen Pädagogik) sowie den Anhang mit den Interview-Transkriptionen und Extraktionsergebnissen gekürzt.

Nordlicht e.V. bietet seit vielen Jahren Trainingsprogramme der Konfrontativen Pädagogik an. Die „Coolness-Gruppe“ bei Nordlicht e.V. stellt eine unübliche Vermischung der Trainingsprogramme Coolness-Training und Anti-Aggressivitäts-Training dar, was im folgenden Kapitel detaillierter thematisiert wird. Nordlicht e.V. ist ein anerkannter Träger der Jugendhilfe, dessen Arbeit zum Großteil über §27 SGBVIII (Hilfen zur Erziehung), also mit Mitteln der Stadt Hamburg, über den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) finanziert wird. Darüber hinaus werden einige Angebote über Spenden getragen. Nordlicht e.V. ist spezialisiert auf die Arbeit mit aggressivem, gewaltbareitem Klientel. Das Angebot umfasst u.a. ambulante Erziehungshilfen, Erziehungsberatung, Sozialpädagogische Familienhilfe, Soziale Trainingskurse, Jugendwohnungen und Lebensgemeinschaften.

Die Befragung in der Bachelor-Thesis hatte das Ziel, die Besonderheiten, die Stärken und Schwächen der Coolness-Gruppe und vor allem aber Motivationen zur Teilnahme an einer Coolness-Gruppe aus Perspektive von allen Beteiligten, also von Teilnehmern und TrainerInnen genauer zu untersuchen. Im Mittelpunkt standen hierbei die rein subjektiv wahrgenommenen Erfahrungen der Befragten. Die Ergebnisse haben keinen Anspruch auf die vollständige Beantwortung der Forschungsfragen, sollen jedoch dem genaueren Verstehen der Prozesse dienen, einen dezidierteren Einblick bieten und gegebenenfalls weiterführenden genaueren Untersuchungen dienlich sein.

2 Befragung von Teilnehmern und TrainerInnen zu subjektiv wahrgenommener Motivation und zu Wirkungs- und Wirkungsverhinderungs-Faktoren der Coolness-Gruppe

Auch wenn die Kritiken an der konfrontativen Pädagogik deutlich vernehmen lassen, dass es unterschiedliche Einstellungen zur konfrontativen Pädagogik gibt und auch der Forschungsstand nicht bzw. nur teilweise belegt, dass Anti-Aggressivitäts- und Coolness-Trainings „wirksam“ sind, ist die Frequenz der angebotenen und wahrgenommenen Trainings in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Es gibt in Deutschland mittlerweile über 800 zertifizierte Anti-Aggressivitäts-Trainings und Coolness-Trainings TrainerInnen und über 2000 Jugendliche jährlich, die ein Anti-Aggressivitäts- oder Coolness-Training absolviert haben. (vgl. Weidner, Kilb 2010, 10) Es scheint also durchaus eine große Anzahl von Menschen zu geben, die dem Anti-Aggressivitäts-Training bzw. Coolness-Training positiv gegenüberstehen, die glauben, dass es wirkungsvoll ist oder die sich zumindest im Rahmen der Notwendigkeit eines Trainingsprogramms für ein Anti-Aggressivitäts-Training oder Coolness-Training entscheiden und nicht für ein anderes Angebot. Aber warum ist das so? Warum genau dieses Konzept und nicht ein anderes? Welche Faktoren sind es, die das Coolness-Training besonders machen, die es wirksam machen? Aber auch: Was steht der positiven Wirkung vielleicht im Wege?

2.1 Erfahrungen und Wahrnehmung der Verfasserin

Die Verfasserin absolvierte zum Zeitpunkt der Bachelor-Thesis selbst die Ausbildung zur Anti-Aggressivitäts-Training und Coolness-Training Trainerin. Sie arbeitet nun seit mehr als drei Jahren bei Nordlicht e.V. und hat dort bisher fünf Coolness-Gruppen als Co-Trainerin durchgeführt. Die Frage der Wirksamkeit stellt sich natürlich in diesem Kontext immer wieder und lässt sich aus Erfahrung der Verfasserin in den meisten Fällen positiv beantworten. Dennoch gilt natürlich hier zu beachten, dass diejenigen Teilnehmer, die die Coolness-Gruppe bis zum Ende „durchziehen“, klar von denen abzugrenzen sind, die im Verlauf ausscheiden oder aber schon im Vorgespräch

abgelehnt werden oder sich dagegen entscheiden. Dies ist der Grund, weshalb auch die „Erfolge“ nur einen Teilerfolg darstellen können. Die Frage, warum ein Anti-Aggressivitäts- oder Coolness-Training gewählt wird und nicht etwa ein anderes Konzept, eine andere Betreuungs- oder Behandlungsform, beschäftigt die Verfasserin schon länger und zwar sowohl aus Perspektive der TrainerInnen als auch aus Sicht der jugendlichen Teilnehmer. Es gibt unzählige alternative Angebote, die kaum zu überblicken sind, denen ebenfalls eine große Wirksamkeit in der Arbeit mit aggressiven, gewaltauffälligen Jugendlichen zugeschrieben wird. Jedoch gibt es kaum ein Konzept, das so individuell auf diese Zielgruppe zugeschnitten ist und sich ausschließlich auf diese begrenzt.

2.2 Coolness-Gruppen bei Nordlicht e.V.

Nordlicht e.V. bietet pro Jahr ca. vier sechsmonatige Coolness-Gruppen für männliche Jugendliche an, mit momentan anwachsenden Zahlen. Gerade die Anfragen für sehr junge Teilnehmer steigen immer weiter. Die Coolness-Gruppe wird bei Nordlicht e.V. über die Soziale Gruppenarbeit nach §§ 27/ 29 SGBVIII über das Jugendamt (ASD) finanziert. Die Gruppen bestehen aus 8 bis 10 Teilnehmern, die alle männlich und zwischen 12 und 18 Jahren alt sind. Die Gruppen werden je nach Altersgruppe und Angebotsstandorten ausgewählt und aufgeteilt. Das TrainerInnen-Team besteht aus 3 TrainerInnen, von denen mindestens einer oder eine zertifizierteR Anti-Aggressivitäts-Trainings/ Coolness-Trainings TrainerIn ist. Die Trainings dauern ein halbes Jahr, mit einer Sitzung pro Woche und zusätzlich einem Freizeittermin pro Monat. Die Teilnehmer sind Jugendliche, die durch aggressives oder gewaltbereites Verhalten aufgefallen sind. In einem Vorgespräch wird den Jugendlichen und ihren Eltern bzw. BetreuerInnen die Coolness-Gruppe vorgestellt und es erfolgt ein erstes Kennenlernen. Danach haben alle Beteiligten die Möglichkeit, sich für oder gegen eine Teilnahme des Jugendlichen zu entscheiden. Oberste Priorität hat, dass der Jugendliche sich freiwillig zu einer Teilnahme entscheidet und ein eigenes Ziel formuliert. Ziel des Trainings ist eine kritische Auseinandersetzung der Teilnehmer mit ihrem eigenen Verhältnis zur Gewalt. Weitere Ziele sind die Förderung der Empathiefähigkeit, das Erlernen von

prosozialen Konfliktlösestrategien, eine Stärkung des Selbstwertgefühls und die Erhöhung der Frustrationstoleranz.

Das Training ist in drei Phasen unterteilt: Die Integrationsphase, in der es hauptsächlich um Kennenlernen und Vertrauensaufbau geht, die Konfrontationsphase, in der die konfrontative Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhältnis zur Gewalt im Mittelpunkt steht, und die Neuorientierungsphase, in der die erlernten prosozialen Konfliktlösestrategien in den Alltag übertragen und eingeübt werden. Ein halbes Jahr nach Beendigung des Trainings findet ein Nachtreffen statt. Zusätzlich besteht für ehemalige Teilnehmer aber auch immer das Angebot, sich bei Problemen an die TrainerInnen wenden zu können. (vgl. Nordlicht e.V. 2004)

Zusätzlich gibt es mittlerweile aufgrund der steigenden Nachfrage auch eine Coolness-Gruppe für weibliche Jugendliche. Dieses wird in dieser Arbeit aber keine weitere Beachtung finden, da diese sich rein mit der Zielgruppe männlicher Jugendlicher beschäftigt. Das Konzept der Coolness-Gruppe bei Nordlicht e.V. erinnert in den Grundzügen an die des Anti-Aggressivitäts-Trainings. Da die Teilnehmer jedoch eher jünger sind, sind beide Konzepte, also die des Anti-Aggressivitäts-Trainings und die des Coolness-Trainings miteinander vermischt worden und an die Bedarfe der Teilnehmer und die institutionellen Möglichkeiten angepasst worden. Da es sich aber um eine Maßnahme handelt, bei der nur mit den Tätern gearbeitet wird und nicht, wie im klassischen Coolness-Training üblich, mit Tätern, Opfern, Zuschauern und der Institution, beispielsweise der Schule, ist die Coolness-Gruppe bei Nordlicht e.V. klar von diesem abzugrenzen. Es handelt sich hierbei also im klassischen Sinne eigentlich um ein Anti-Aggressivitäts-Training mit Jugendlichen, die mehrfach durch gewaltbereites, aggressives Verhalten aufgefallen sind. Da es sich bei den Teilnehmern aber keineswegs um Jugendliche handelt, die wegen einer Straftat bereits verurteilt wurden, handelt es sich um ein präventives Angebot, weshalb das Training weder klar dem Anti-Aggressivitäts- noch dem Coolness-Training zugeordnet werden kann. Aufgrund des Alters der Teilnehmer und der angepassten Inhalte aus dem Coolness-Training bekam das Training den Namen Coolness-Gruppe.

2.3 Methodisches Vorgehen

Um den oben genannten Sachverhalt genauer untersuchen zu können, hat sich die Verfasserin für eine empirische Sozialforschung entschieden.

„Als empirische Sozialforschung bezeichnen wir Untersuchungen, die einen bestimmten Ausschnitt der sozialen Welt beobachten, um mit diesen Beobachtungen zur Weiterentwicklung von Theorien beizutragen. Auch wenn diese Forschungsprozesse als ‚empirisch‘, d.h. als ‚auf Erfahrung beruhend‘ bezeichnet werden, gehen sie von Theorien aus und tragen zu ihnen bei. Sie tun das, indem sie, angeleitet durch Theorien, die soziale Realität beobachten und aus den Beobachtungen theoretische Schlüsse ziehen.“ (Gläser/ Laudel 2010, 24)

Es sollte also mit der genaueren Untersuchung der Erfahrungen der an der Coolness-Gruppe Beteiligten dazu beigetragen werden, die Praxis der Coolness-Gruppe genauer zu verstehen, damit daraus möglicherweise Schlüsse für die weitere praktische Umsetzung des Anti-Aggressivitäts-, bzw. Coolness-Trainings gezogen werden können. Als Ausgangspunkt gelten die oben genannten theoretischen Hintergründe, speziell das Kurskonzept von Nordlicht e.V., der aktuelle Forschungsstand zur Konfrontativen Pädagogik und die persönlichen Erfahrungen der Verfasserin. Aufgrund der Vielschichtigkeit der Fragestellung und vor allem auch der Perspektiven der Beteiligten an der Coolness-Gruppe, eignete sich für diese Untersuchung eine qualitative Forschung. „Qualitative Methoden beruhen auf der Interpretation sozialer Sachverhalte, die in einer verbalen Beschreibung dieser Sachverhalte resultiert.“ (Gläser/ Laudel 2010, 27) In dieser Untersuchung stehen die subjektiven Erfahrungen der Beteiligten im Mittelpunkt und nicht die quantitativen Ergebnisse einer großen Gruppe. Dies könnte zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal untersucht werden. Die methodologischen Prinzipien sozialwissenschaftlicher Forschung belaufen sich laut Gläser und Laudel auf die folgenden drei:

- Das Prinzip der Offenheit, was besagt, dass der Forschungsprozess nicht verschlossen sein darf für plötzliche unvermutete Informationen,
- das Prinzip des theoriegeleiteten Vorgehens, was besagt, dass theoretisches Vorwissen mit einbezogen werden muss und

- das Prinzip des regelgeleiteten Vorgehens, welches besagt, dass die Forschung bestimmten Regeln folgen muss.

Ziel ist, dass der Forschungsprozess so nachvollziehbar gemacht und vor allem für andere nutzbar gemacht wird. (vgl. Gläser/ Laudel 2010, 30 ff.)

2.3.1 Formulierung der Forschungsfrage

Untersucht werden sollte, was die Beteiligten an der Coolness-Gruppe dazu bewegt, BeteiligteR zu werden. Hinzu kommt die Frage, welche Erfahrungen positiver oder negativer Art sie mit der Coolness-Gruppe gemacht haben. Hierbei stehen im Mittelpunkt keine wissenschaftlichen Effekte, sondern lediglich subjektiv Wahrgenommenes. Und schlussendlich die Frage, welche Faktoren es sind, die nach eigenem Empfinden und Beobachtungen diese Effekte hervorbringen oder auch verhindern. Dabei steht im Mittelpunkt dieser Arbeit nicht nur, ob die Coolness-Gruppe „wirkt“, sondern auch die rein subjektiven Erfahrungen der Beteiligten, warum oder warum es nicht „wirkt“. Die Untersuchung beschränkt sich darauf, die Coolness-Gruppe aus Sicht von Mitwirkenden auf seine Besonderheiten, Stärken und Schwächen und auf die Motivation der einzelnen Beteiligten zu untersuchen. Eine genauere Detaillierung der Forschungsfrage wird im nächsten Kapitel mit Hilfe des Variablenmodells vorgenommen.

2.3.2 Wahl der Erklärungs- und Untersuchungsstrategie

Bei der gewählten Erklärungsstrategie handelt es sich um eine mechanismenorientierte Strategie. Es soll also untersucht werden, welche Mechanismen (Faktoren) bestimmte Wirkungen, ausgehend von bestimmten Ursachen, hervorbringen. Kausalmechanismen sollen aufgedeckt werden, ohne jedoch zu untersuchen, ob diese allgemein gültig sind. Sie beziehen sich nur auf die zu untersuchenden Einzelfälle. (vgl. Gläser/ Laudel, 25 ff.) Als Interviewtyp wurde für die Untersuchung ein qualitatives nicht-standardisiertes Interview gewählt. Bei diesem Interviewtyp sind weder die Fragen des Interviewenden noch die Antworten des Interviewpartners vorgegeben. Man könnte aber auch von einem teilstandardisierten Interview sprechen, da es trotzdem bestimmte Vorgaben für den

Interviewenden gibt. Es handelt sich um ein Leitfadenterview, es wird also mit einem Leitfaden gearbeitet, der den Rahmen der Themen und Fragen vorgibt. Die Formulierungen und Reihenfolge der Themen und Fragen können aber individuell gewählt und angepasst werden. Hiermit wird die Untersuchung dem Prinzip der Offenheit gerecht. Aufgrund der Tatsache, dass Nachfragen gestellt werden können, kann außerdem sichergestellt werden, dass eine vollständige Beantwortung erfolgt. (vgl. Gläser/ Laudel 2010, 4f)

Es wurde ein Experteninterview als Erhebungsform ausgewählt.

*„'Experte' beschreibt die spezifische Rolle des Interviewpartners als Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte. Experteninterviews sind eine Methode, dieses Wissen zu erschließen.“
(Gläser/ Laudel 2010, 12)*

Experte meint in diesem Sinne Menschen, die über das Wissen verfügen, das es zu erforschen gilt, also in dieser Untersuchung Menschen, die Beteiligte an einer Coolness-Gruppe sind oder waren.

Zur Detaillierung der Forschungsfrage wurde das Variablen Modell genutzt, welches zwar nicht bestätigt oder widerlegt werden soll, jedoch den Zweck hat, die Forschungsfrage zu präzisieren. (vgl. Gläser/ Laudel 2010, 77) Das Variablen Modell nutzt die folgenden vier Elemente: Unabhängige Variablen, bei denen nur ihre Wirkung auf andere Variablen interessiert, aber nicht ihre Entstehung; abhängige Variablen, bei denen nur interessiert, wodurch sie beeinflusst werden, nicht aber welche Auswirkungen sie haben; intervenierende Variablen, welche den Kausalmechanismus beeinflussen und vermittelnde Variablen (vermittelnde Handlungen), welche den Prozess beschreiben und für diese Untersuchung den zu untersuchenden Gegenstand darstellen. (vgl. Gläser/ Laudel 2010, 81 f.) Variablen sollten laut Gläser und Laudel wie folgt strukturiert werden:

„-Akteure mit ihren Bezugsgruppen, Wahrnehmungen, Präferenzen, Motiven, Zielen, Interessen usw.,

-funktionale, ökonomische, sozialstrukturelle, institutionelle und kulturelle Handlungsbedingungen sowie

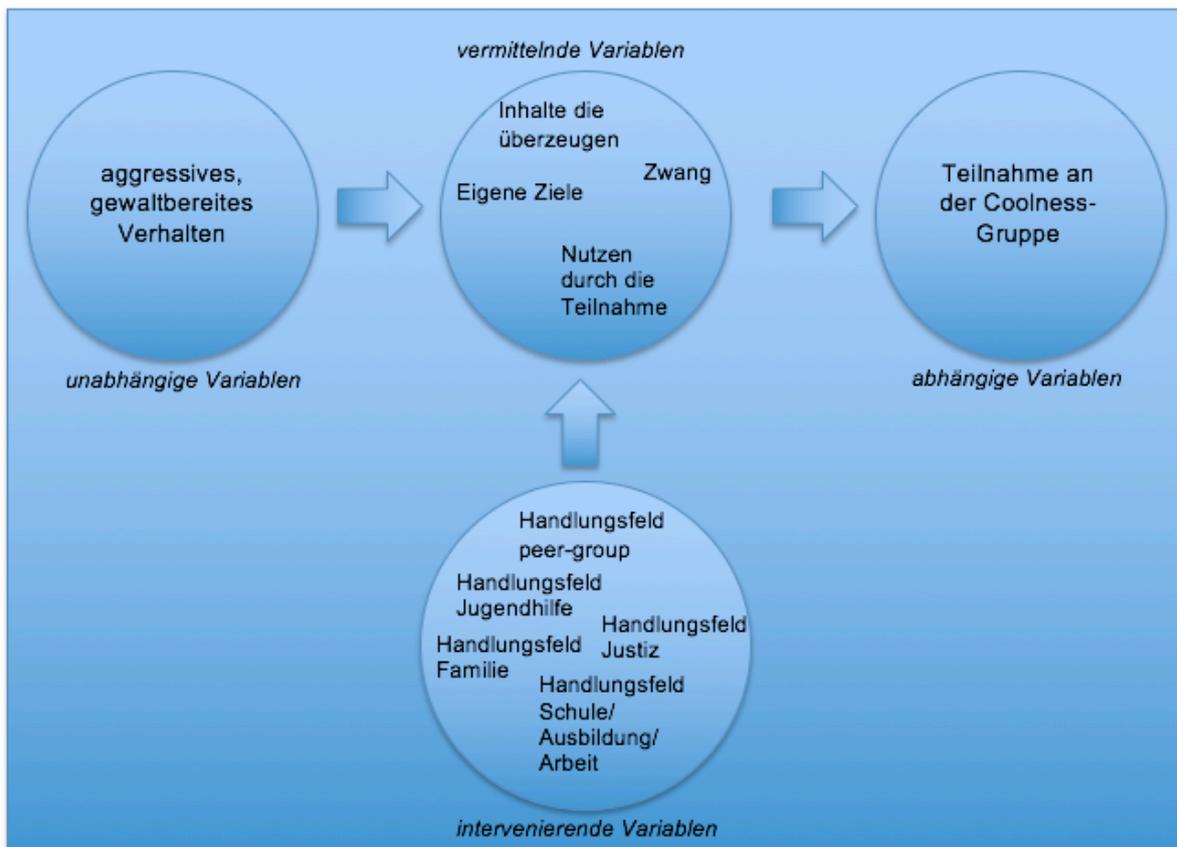
-Handlungen und ihre intendierten und nichtintendierten Effekte“

(Gläser/ Laudel 2010, 86)

Für diese Erhebung bedeutete dies also, dass für jeden der einzelnen Schritte ein Variablen Modell zur genaueren Detaillierung und auch zur Vereinfachung der späteren Auswertung erstellt werden musste.

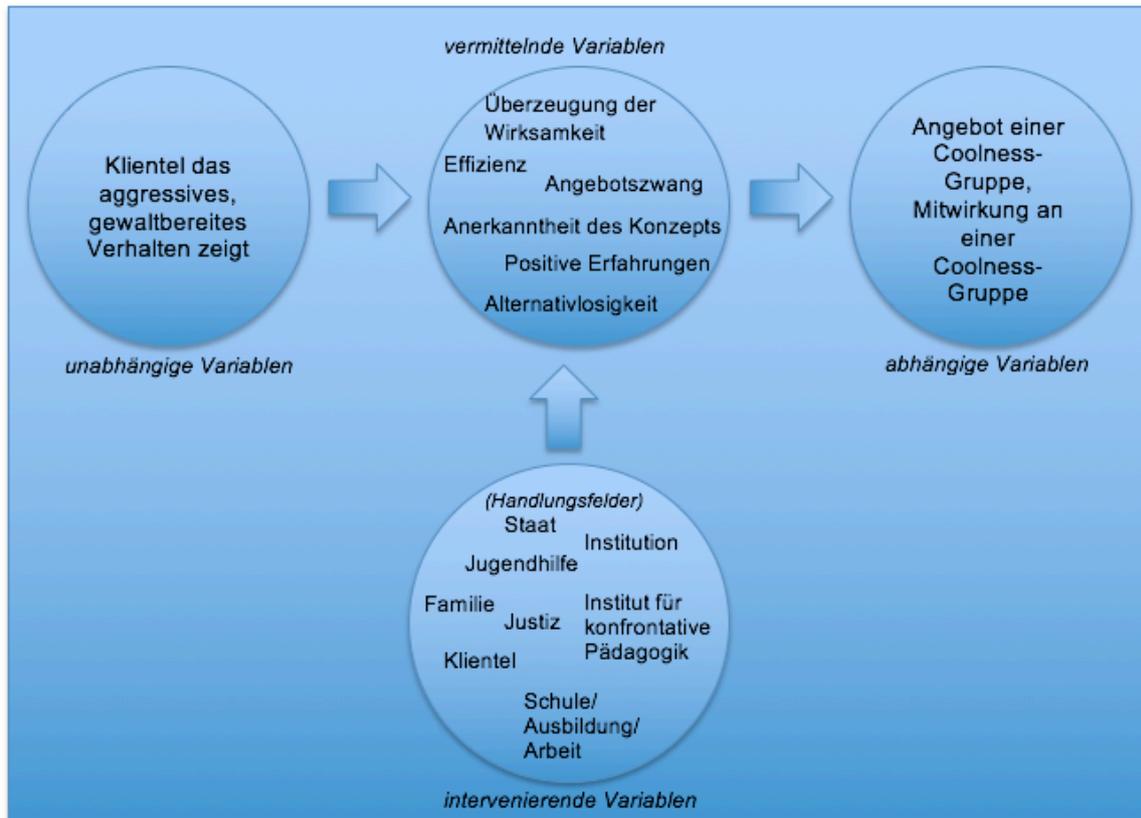
Untersucht wurde in einem ersten Schritt die Motivation der Beteiligten, an einer Coolness-Gruppe teilzunehmen, bzw. diese anzubieten oder darin mitzuarbeiten. Aus Sicht der Teilnehmer: Warum entscheiden sie sich, an einer Coolness-Gruppe teilzunehmen? Dies ist natürlich abhängig von der Fragestellung, ob der Gedanke der Freiwilligkeit wirklich realistisch ist oder nicht doch Zwang von äußeren Handlungsfeldern ausgeht. So denn aber eine freiwillige Entscheidung zur Teilnahme an der Coolness-Gruppe getroffen wird, stellt sich die Frage, wovon diese Entscheidung ausgeht. Was überzeugt an der Coolness-Gruppe? Ist es der Gedanke, dass es dabei hilft, das eigene Ziel (möglicherweise das der Gewaltfreiheit) mit Hilfe der Coolness-Gruppe erreichen zu können? Wenn ja, wodurch kommt dieser zustande? Oder ist es möglicherweise auch nur ein Problem der Alternativlosigkeit?

Die unabhängige Variable stellt aggressives, gewaltbereites Verhalten dar. Es interessiert nicht die Ursache dieses Verhaltens, sondern, welche Folgen es hat, nämlich, dass die Teilnehmer sich aus unterschiedlichen Gründen für eine Teilnahme an der Coolness-Gruppe entschieden haben. Die Teilnahme an der Coolness-Gruppe stellt die abhängige Variable dar, da in diesem Schritt die Auswirkung dessen keine Rolle spielt, sondern nur die Frage, wodurch sie beeinflusst wurde. Zu untersuchen sind also in diesem Schritt die vermittelnden, bzw. intervenierenden Variablen. Wodurch wird die Kausalkette zwischen aggressivem gewaltbareitem Verhalten und der Teilnahme an einer Coolness-Gruppe vervollständigt? Die Angaben zu den vermittelnden und intervenierenden Variablen beruhen auf zu vermutenden Antworten auf Basis der theoretischen Vorüberlegungen und den Erfahrungen der Verfasserin. Sie haben jedoch keinesfalls den Anspruch auf Vollständigkeit und werden durch die Befragung ergänzt werden. (siehe Abbildung 1)



„Motivation zur Teilnahme an der Coolness-Gruppe, Teilnehmer“; Abbildung 1

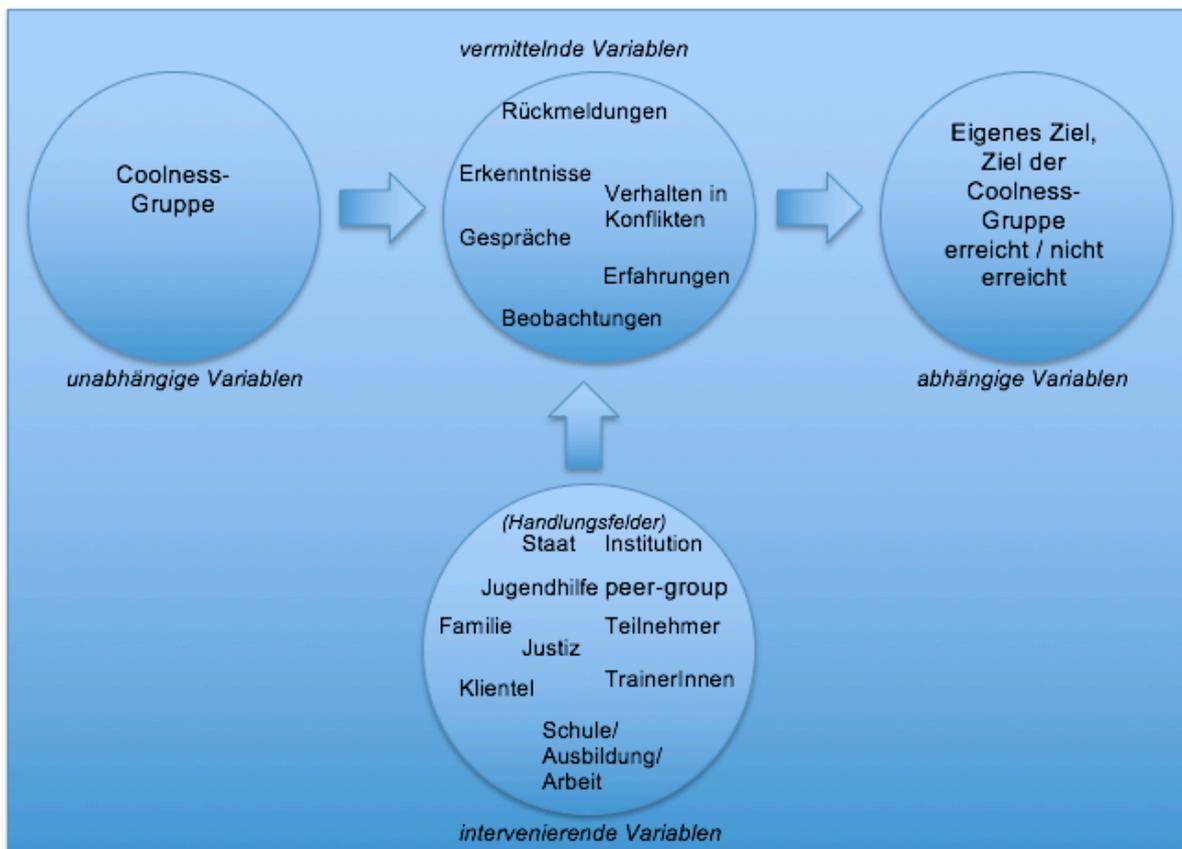
Aus Sicht der TrainerInnen: Warum entscheiden sie sich, eine Coolness-Gruppe anzubieten oder in einer mitzuarbeiten bzw. diese Art des Arbeitens zu erlernen? Ist es eine Entscheidung aufgrund der Überzeugung der Wirksamkeit des Konzeptes? Oder hat es andere Ursachen? Hier stellt die unabhängige Variable Klientel dar, welches aggressives, gewaltbereites Verhalten zeigt, und die abhängige Variable das Angebot einer Coolness-Gruppe bzw. die Mitwirkung an einer Coolness-Gruppe. Zu untersuchen sind ebenfalls wieder die vermittelnden, bzw. intervenierenden Variablen, also die Schließung der Lücke der Kausalkette, also die Frage des Warums und wer hat Einfluss auf diesen Prozess? Die Angaben zu den vermittelnden und intervenierenden Variablen beruhen auf zu vermutenden Antworten auf Basis der theoretischen Vorüberlegungen und den Erfahrungen der Verfasserin. Sie haben ebenfalls keinen Anspruch auf Vollständigkeit und werden durch die Befragung ergänzt werden. (siehe Abbildung 2)



„Motivation eine Coolness-Gruppe anzubieten oder daran mitzuarbeiten, TrainerInnen“; Abbildung 2

In einem zweiten Schritt wurde die individuell empfundene Wirksamkeit der Coolness-Gruppe der Beteiligten untersucht. Erreichen die Teilnehmer das selbst formulierte Ziel, bzw. die allgemeinen Ziele der Coolness-Gruppe? Konnten andere positive oder negative Entwicklungen oder Effekte festgestellt werden? Die unabhängige Variable stellt die Teilnahme an einer Coolness-Gruppe dar. Da ihre Ursache im vorherigen Schritt schon untersucht wurde, interessieren in diesem Schritt lediglich die Auswirkungen der Teilnahme. Der Grad der Zielerreichung stellt die abhängige Variable dar. Von Interesse ist in diesem Schritt zum einen die abhängige Variable, also der Grad der Zielerreichung, aber auch die Frage nach den vermittelnden und intervenierenden Variablen in diesem Prozess, also, wie die Beteiligten zu ihrer Einschätzung der Zielerreichung kommen, woran sie ihre Angaben festmachen und welche Handlungsfelder einen Einfluss darauf haben. Die Angaben zu den vermittelnden und intervenierenden Variablen beruhen auf zu vermutenden Antworten auf Basis der theoretischen Vorüberlegungen und den Erfahrungen der Verfasserin. Auch hier besteht bei diesen Variablen kein Anspruch auf Vollständigkeit und sie werden durch die Antworten der Befragung

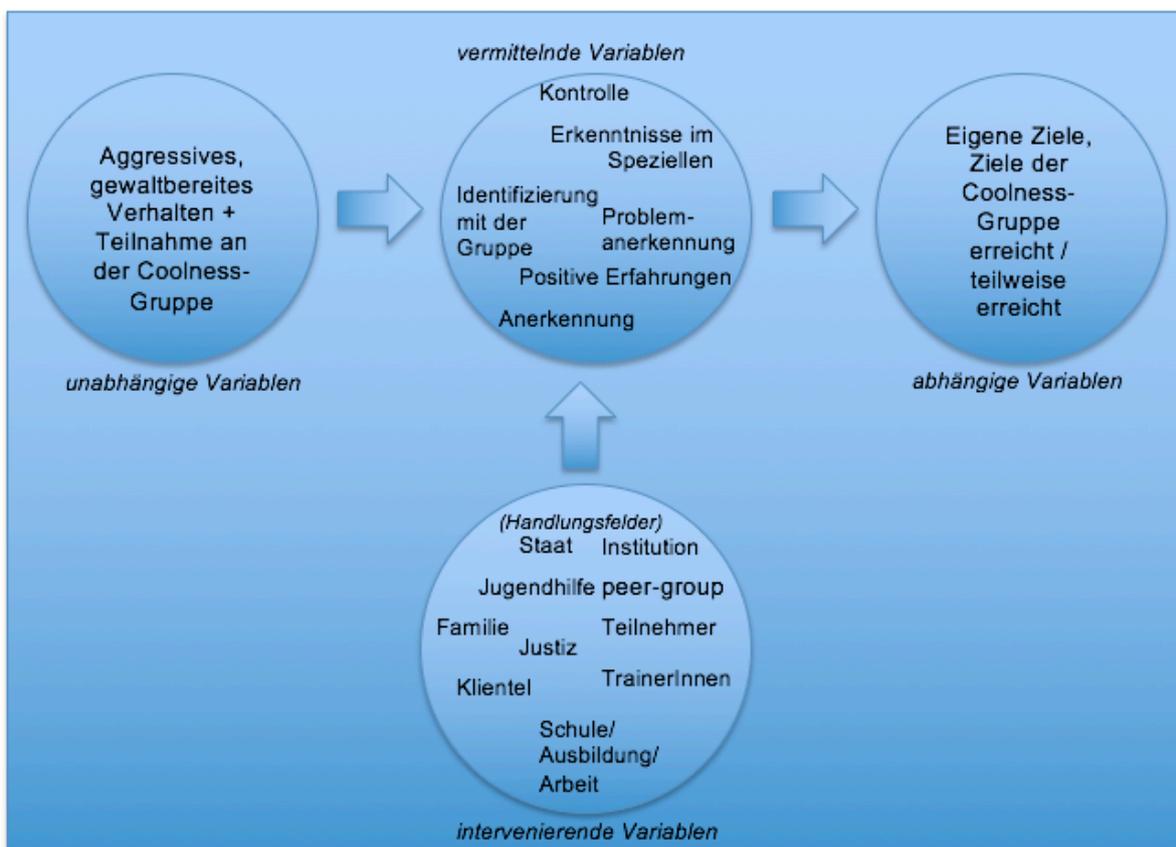
vervollständigt, bzw. verändert werden. Dieser Schritt der Befragung ist als Zwischenschritt zu sehen und dient genaueren Analysemöglichkeiten vor allem aber der Detaillierung der weiteren Befragung. (s. Abbildung 3)



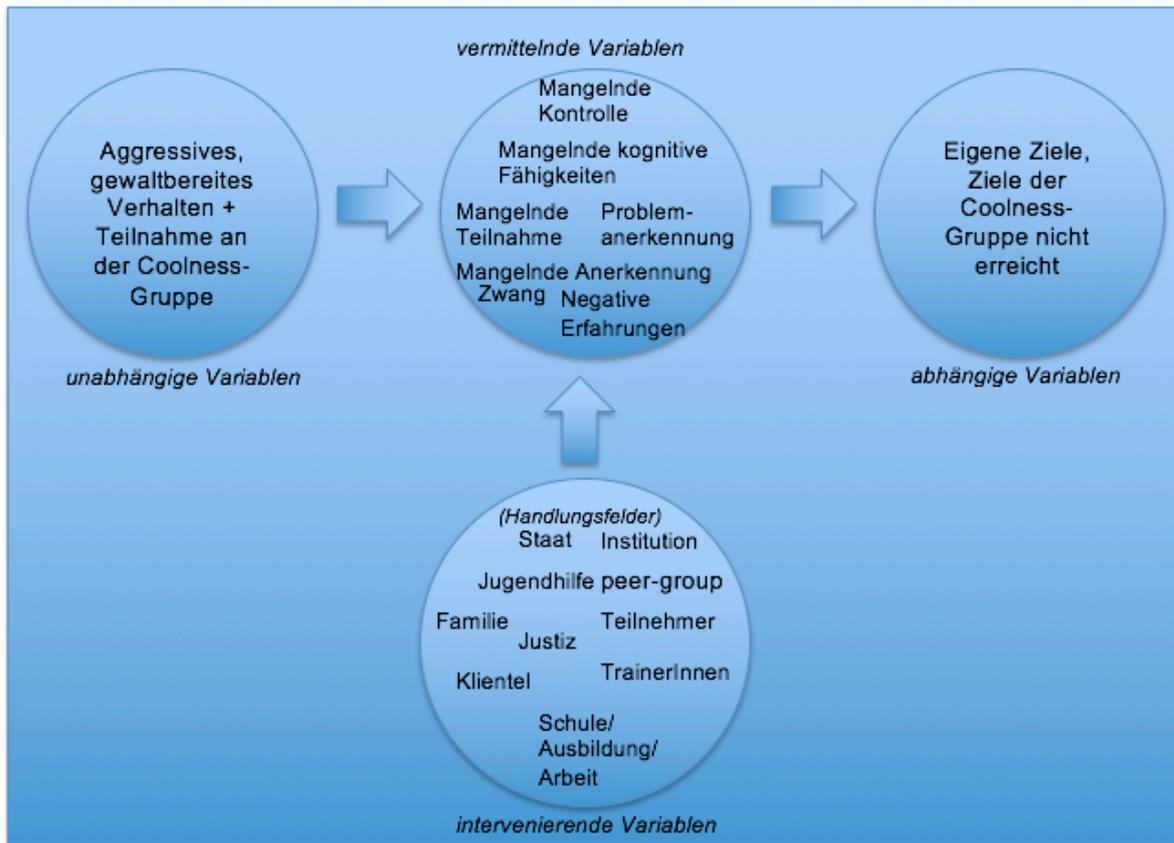
„Zielerreichung“; Abbildung 3

In einem dritten Schritt wurde die Frage nach den individuell beobachteten und empfundenen Wirkungs- bzw. Wirkungsverhinderungsfaktoren gestellt werden. Diese Frage steht im Mittelpunkt der Arbeit. Welche Faktoren des Trainings sind es, die den Jugendlichen, subjektiv wahrgenommen, dabei helfen, ihr Ziel (möglicherweise das der Gewaltfreiheit), bzw. die in der Konzeption genannten Ziele zu erreichen? Aber auch andersherum: Welche Faktoren verhindern dies oder bei wem wirkt es nicht? Welche Faktoren sind es, die die Coolness-Gruppe wirksam machen, die das Anti-Aggressivitäts-, bzw. Coolness-Training von anderen Trainings-Konzepten abgrenzen, und welche Faktoren werden von den Beteiligten vor allem als wirksam erlebt? Die unabhängige Variable stellen in diesem Schritt die unabhängigen Variablen aus Schritt eins und zwei dar, nämlich aggressives, gewaltbereites Verhalten und die Teilnahme an der Coolness-Gruppe. Interessieren tut in diesem Schritt nicht mehr die Ursache dieser Variablen, sondern lediglich ihre Auswirkung.

Die abhängige Variable stellen das Erreichen, bzw. teilweise Erreichen der eigenen Ziele und/ oder der Ziele der Coolness-Gruppe dar bzw. die Nichterreichung dessen. Auch in diesem Schritt sind die zu untersuchenden Variablen wieder die vermittelnden und intervenierenden Variablen. Also die Frage, was führt dazu, dass die Ziele erreicht werden und wer trägt dazu bei? Aber auch, was führt dazu, dass die Ziele nicht erreicht werden können? Die Angaben zu den vermittelnden und intervenierenden Variablen beruhen auf zu vermutenden Antworten auf Basis der theoretischen Vorüberlegungen und den Erfahrungen der Verfasserin. Auch diese Variablen stellen keine vollständige Aufzählung dar und werden durch die Befragung ergänzt und vervollständigt werden. (s. Abb. 4 u. 5)



„Wirkungsfaktoren“; Abbildung 4



„Wirkungsverhinderungsfaktoren“; Abbildung 5

2.3.3 Befragung

Zur Fallauswahl war die Frage, wer „Experte“ ist, entscheidend. Für diese Untersuchung wurden Menschen benötigt, die Beteiligte an einer Coolness-Gruppe sind oder in letzter Zeit waren. Um einen möglichst genauen Überblick zu bekommen, waren also ehemalige Teilnehmer und TrainerInnen einer Coolness-Gruppe zu befragen. Die Entscheidung ist dabei auf drei erfahrene Coolness-Gruppen-Trainer und vier ehemalige Coolness-Gruppen-Teilnehmer bei Nordlicht e.V. gefallen. Die Teilnehmer-Fälle wurden zufällig aus unterschiedlichen Gruppen ausgewählt und die Trainer-Fälle ebenfalls. Hinzu kam als weiterer Interview-Partner einer der Erfinder des Coolness-Trainings, da er auf weitreichende Erfahrungen im Bereich des Anti-Aggressivitäts- und Coolness-Trainings zurückgreifen kann und außerdem das Coolness-Training schon in unterschiedlichsten Arbeitsbereichen angewendet hat.

Die Teilnehmer absolvierten die sechsmonatige Coolness-Gruppe im Zeitraum zwischen September 2014 und Juli 2015. Die Altersspanne reicht von 13 bis 15

Jahren und die Teilnehmer sind alle männlich. Laut Aktenlage nahmen sie an der Coolness-Gruppe teil aus folgenden Gründen: Streit in der Schule (2), verbal aggressive Verhaltensweisen (2) und körperliche Gewaltbereitschaft bei Provokationen (2). Laut Aktenlage schlossen sie die Coolness-Gruppe mit folgenden Erfolgen ab: Coolness-Gruppe ernsthaft für sich genutzt (3), Gruppe für sich genutzt, sollte aber weiter an sich arbeiten (1), zeigt sich respektvoller (1) und keine Konflikte mehr in der Schule, positive Rückmeldungen von Eltern und Schule, bemüht sich, Konflikten aus dem Weg zu gehen (1). Anders formuliert hieße dies, dass drei der Befragten die Ziele vollkommen erreicht haben, und es lediglich bei einem weitere Anstrengungen benötigt.

Bei den befragten TrainerInnen handelt es sich um vier Männer im Alter zwischen 36 und 62. Drei von den vier Trainern haben die Ausbildung zum AAT/ CT Trainer absolviert. Sie haben bisher 7 (1), ca. 40 (2) und mehrere Hunderte Coolness-Gruppen durchgeführt.

Die Befragungen wurden in den Räumlichkeiten von Nordlicht e.V. durchgeführt, lediglich das Interview mit dem an der Entstehung beteiligten Trainer wurde aus Effizienzgründen an einem anderen Ort geführt. Alle Interviews wurden aufgezeichnet, danach transkribiert und schließlich ausgewertet. Die Interviews wurden von der Verfasserin anhand zweier unterschiedlicher Leitfäden geführt, einem Leitfaden für die Interviews mit den Teilnehmern und einem für die Interviews mit den Trainern. (siehe Anhang I) Die Interviews wurden mit Hilfe der spontanen Operationalisierung geführt. Die Fragen wurden also so gestellt, dass sie individuell an die Interviewten angepasst sind und vor allem, dass diese frei nach ihren Erfahrungen und Interessen antworten konnten. (vgl. Gläser/ Laudel 2010, 115) Die Transkription erfolgte im Anschluss anhand der folgenden Maßstäbe: Standardorthographie (kein genauer Wortlaut), nicht verbale Äußerungen werden nicht angegeben, außer, sie haben eine Bedeutung, und Pausen werden ebenfalls nicht vermerkt, außer, sie haben eine Bedeutung. (vgl. Gläser/ Laudel 2009, 194 f.)

2.3.4 Auswertung

Als Auswertungsmethode wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel verwendet. Den Transkriptionen der Interviews werden mit einer systematischen Vorgehensweise Informationen entnommen, welche dann weiterverarbeitet werden.

„[...] der Text [wird] mit einem Analyseraster auf relevante Informationen hin durchsucht. Die dem Text entnommenen Informationen werden den Kategorien des Analyserasters zugeordnet und relativ unabhängig vom Text weiterverarbeitet, d.h. umgewandelt, mit anderen Informationen synthetisiert, verworfen usw.“ (Gläser/ Laudel, 2010, 46)

Die Auswertung erfolgt in drei Schritten:

1. Vorbereitung- Entwicklung des Kategoriensystems, Festlegung der Extraktionsregeln. Das Kategoriensystem wird zwar anhand der theoretischen Vorüberlegungen entwickelt, es kann jedoch während der Extraktion ergänzt und vervollständigt werden.
2. Extraktion- Die Interview-Transkriptionen werden in Analyseeinheiten zerlegt, auf relevante Informationen untersucht und diese dann schließlich den Kategorien zugeordnet. Die Extraktion geschieht computergestützt mit dem durch die Autoren Gläser und Laudel erstellten Programm MIA.
3. Auswertung- Im dritten Schritt erfolgt die Interpretation der Extraktion, also die Beantwortung der Forschungsfrage. (vgl. Gläser/ Laudel 2010, 197 ff) Die Ergebnisse der Extraktionen befinden sich im Anhang. (siehe Anhang 3)

2.4 Ergebnisse

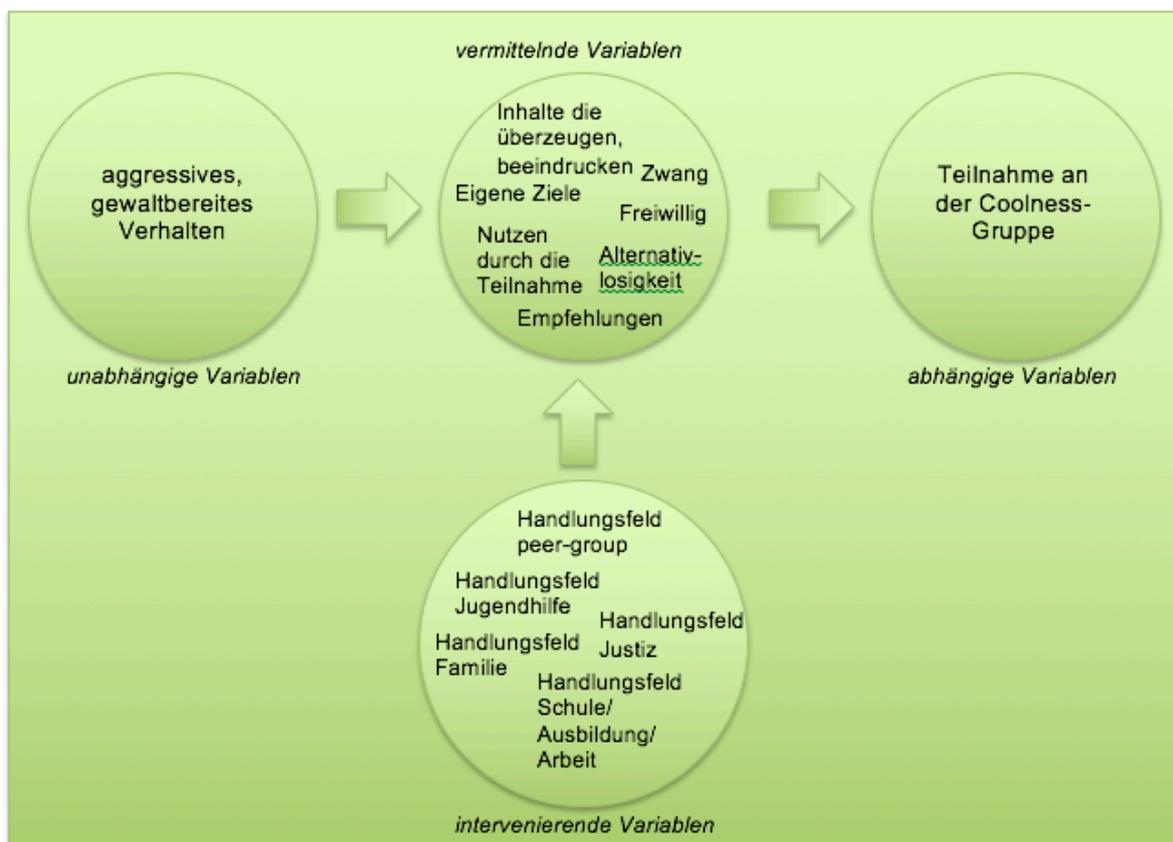
Um die Forschungsfragen zu beantworten, erfolgt in diesem Kapitel die Interpretation der Ergebnisse der Extraktion. Der Übersichtlichkeit wegen sind die Ergebnisse in die folgenden drei Unterpunkte unterteilt: Motivation im Zusammenhang mit Erfahrungen über die Wirksamkeit der Coolness-Gruppe, Wirkungsfaktoren und Wirkungsverhinderungsfaktoren. All das natürlich sowohl aus Perspektive der TrainerInnen als auch der Teilnehmer.

2.4.1 Welche Motivation gibt es, an einer Coolness-Gruppe teilzunehmen oder diese anzubieten, bzw. mitzuarbeiten? Und welche Erfahrungen haben die Befragten bezüglich der Wirksamkeit der Coolness-Gruppe gemacht?

Die Vorschläge für eine Teilnahme an der Coolness-Gruppe erhielten drei der vier befragten Teilnehmer von Fachkräften der Institution Schule, lediglich bei einem war das Jugendamt die empfehlende Stelle. Gründe für die Teilnahme waren laut Aussage der Jugendlichen hauptsächlich Streit in der Schule, verbal aggressives Verhalten oder körperlich aggressive Verhaltensweisen (Prügeleien). Drei der vier Befragten gaben an, sich freiwillig für eine Teilnahme an der Coolness-Gruppe entschieden zu haben, lediglich einer äußerte, unter Zwang gestanden zu haben, da er sonst eine Schulkonferenz zu befürchten gehabt hätte. Aber auch er schilderte die Entstehung einer Primärmotivation im Verlauf des Trainings. Die Coolness-Gruppe habe ihm Spaß gemacht und geholfen. Als Gründe für die freiwillige Entscheidung zur Teilnahme an der Coolness-Gruppe gaben die Jugendlichen an, dass sie sonst ggf. immer noch Stress in der Schule hätten, sie sich selbst ändern wollten, aufgrund der baldigen Strafmündigkeit sich etwas ändern müsse und sie besser in der Schule werden wollten. Alle drei, die sich freiwillig zur Teilnahme entschieden hatten, gaben an, nach dem Vorgespräch durch das Wissen über die Coolness-Gruppe überzeugt und einer sogar beeindruckt gewesen zu sein. Alle vier Teilnehmer sagten, dass ihnen keine Alternativen zur Coolness-Gruppe vorgeschlagen wurden, lediglich einem wurde der Vorschlag unterbreitet, eine Art Tagebuch führen zu können. Auch auf die Frage, was eine Alternative zur Coolness-Gruppe hätte darstellen können, was genau so gut oder besser hätte wirken können, nannten die Teilnehmer keine gleichwertigen Alternativen. Lediglich einer gab an, dass eine Einzelbetreuung möglicherweise eine Alternative hätte darstellen können, aber auch er präferiere ein Gruppensetting.

Die Frage nach der Vervollständigung der Kausalkette zwischen aggressivem, gewaltbareitem Verhalten und der Teilnahme an der Coolness-Gruppe lässt sich für diese Gruppe folgendermaßen beantworten: Eine wichtige Rolle spielen mit Sicherheit die Empfehlungen von Schule oder Jugendamt als intervenierende Variablen und bei einem Teilnehmer zusätzlich auch der von

der Schule ausgehende Druck, da er bei einer Nicht-Teilnahme Konsequenzen zu befürchten gehabt hätte. Es scheint aber wie im Konzept vorgesehen tatsächlich gegeben zu sein, dass eine Freiwilligkeit vorhanden ist oder aber zumindest eine Primärmotivation im Laufe des Trainings erreicht werden kann. Es entsteht der Eindruck, dass es für die Jugendlichen ein wichtiger Schritt ist, etwas vorgeschlagen zu bekommen, was sich genau mit ihrer „Problematik“, also ihrem aggressiven oder gewaltbereiten Verhalten auseinandersetzt. In diesem Punkt könnte man zumindest aus Perspektive der Teilnehmer von einer Alternativlosigkeit sprechen. Alle Teilnehmer, die sich freiwillig zur Teilnahme entschieden haben, seien aber durch das Wissen über die Coolness-Gruppe im Vorgespräch überzeugt gewesen. Alle vier wollten sich selbst verändern und weniger Stress haben, sich in der Schule verbessern oder hatten Angst vor der baldigen Strafmündigkeit. Sie hatten also eigene Ziele. (siehe Abbildung 6)



„Ergebnis: Motivation zur Teilnahme an der Coolness-Gruppe, Teilnehmer“; Abbildung 6

Die befragten Trainer gaben an, dass sie Coolness-Gruppen anbieten, da sie Spaß an der Arbeit haben, die Arbeit ansprechend finden, hinter der Maßnahme stehen und es für ein gutes, empfehlenswertes Angebot halten. Die Trainer sind auf unterschiedliche Weisen dazu gekommen, ihr erste Coolness- Gruppe anzubieten. Der Mitbegründer des Coolness-Training sagte, er hätte das Anti-Aggressivitäts-Training hervorragend gefunden, hätte aber ein Angebot für Kinder und Jugendliche im Rahmen seiner Anstellung beim Jugendamt benötigt und aufgrund dessen das Curriculum des Anti-Aggressivitäts-Trainings umgeschrieben, um es dann in Schulen zu erproben. Zwei der Trainer von Nordlicht e.V. sind im Rahmen des Studiums bei einem der Begründer der Konfrontativen Pädagogik zur Konfrontativen Pädagogik gekommen. Einer sagte, die Thematik habe ihn gereizt, er wollte etwas zur Gewaltverhinderung beitragen und die konfrontative Art zu arbeiten habe ihm gelegen. Sein erstes Anti-Aggressivitäts-Training hat er im Praktikum während des Studiums begleiten dürfen und hat dieses dann später bei Nordlicht e.V. weitergeführt. Er baute den Bereich Coolness-Gruppen bei Nordlicht e.V. mit auf. Ein anderer hat zunächst als Co-Trainer im Jugendstrafvollzug Anti-Aggressivitäts-Trainings begleitet und wurde dann von Nordlicht e.V. abgeworben, um speziell Anti-Aggressivitäts-Trainings und Coolness-Trainings anzubieten. Der letzte lernte Coolness-Gruppen während seines Praktikums bei Nordlicht e.V. kennen, als zusätzlicher Mitarbeiter im Trainerteam. Anschließend wollte er aufgrund der ansprechenden Arbeit (Altersgruppe, Ursprung der Gewalt erörtern, Handlungsalternativen, die Möglichkeit zu geben, zu üben und zu trainieren, sich selbst in anderen Blickwinkeln zu erleben und dem Spaß an der Gruppendynamik) gerne weiter als Trainer Coolness-Gruppen anbieten und erhielt die Möglichkeit hierzu auch. Drei der vier befragten Trainer haben die Ausbildung zum AAT/ CT Trainer absolviert. Einer von ihnen mit Unterstützung des Professors, der Begründer der Konfrontativen Pädagogik war, mit dem Ziel, ihn später als Co-Dozent in den Programmen einsetzen zu können. Ein anderer machte die Ausbildung erst zwei Jahre nach seinem ersten Anti-Aggressivitäts-Training. Er machte die Ausbildung aus eigenem Antrieb heraus, um sich selbst fortzubilden ohne weitere Notwendigkeit. Er finanzierte diese zum Teil selbst, den Rest übernahm die Institution. Ebenso war dies beim Mitbegründer des Coolness-Trainings, er wollte im Rahmen der steigenden Gewaltproblematiken Anfang der 90er Jahre sein Setting für die Arbeit beim Jugendamt erweitern. Er modifizierte das Anti-Aggressivitäts-Training dann für seine

Belange zum Coolness-Training. Auch er bekam einen Teil der Ausbildung von der Institution finanziert und konnte sie in seiner Dienstzeit absolvieren. Der einzige, der die Ausbildung nicht gemacht hat, gab an, dass es für ihn am Finanziellen scheitere und es bisher keine Notwendigkeit gegeben hätte, die Ausbildung zu absolvieren, spannend fände er es aber auf jeden Fall.

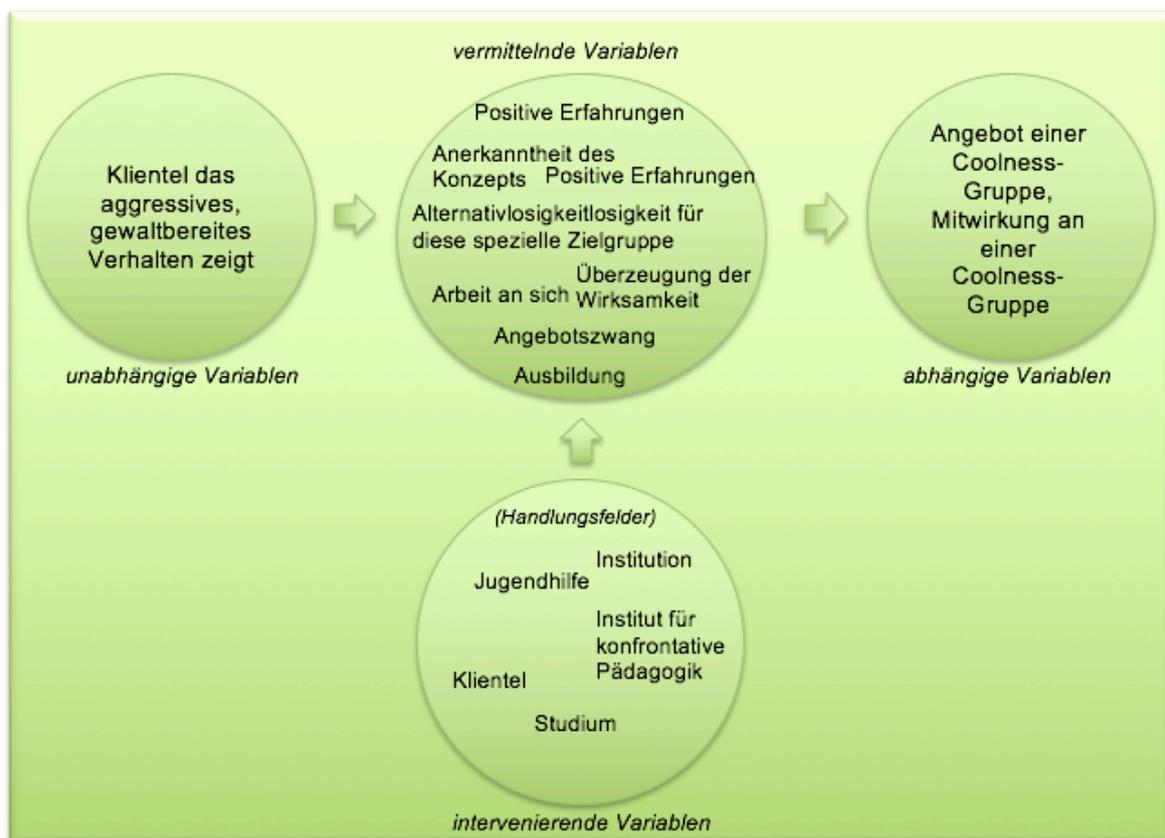
Als Vorteile der Coolness-Gruppe im Vergleich zu anderen Gruppen-Angeboten für die gleiche Zielgruppe gaben die Trainer Folgendes an: Einerseits die Gruppe mit ihrer Vorbildhaltung und ihren Orientierungsmöglichkeiten. Ebenso die Geschlossenheit der Gruppe, also der Arbeit als Einheit. Bei der Coolness-Gruppe würden die Teilnehmer sich untereinander sehr intensiv kennen lernen, was zu einem hohen Maß an Vertrauen führen würde. Ein weiterer wichtiger Vorteil und vor allem auch ein Unterschied zu anderen Angeboten sei der konfrontative Anteil, also das intensive Nachfragen, dem Widersprüche aufzeigen, die Wahrheit sagen, über Dinge, die die Teilnehmer sich herausnehmen und klar und eindeutig sein, als Trainer, um somit an Einstellungen arbeiten zu können. Außerdem sei die stetige Weiterentwicklung der Coolness-Gruppe wie beispielweise die Einbeziehung von Elternarbeit eine Besonderheit. Im Vergleich zum Sozial-Kompetenz-Training sei der Unterschied die Schwerpunktsetzung auf gewalttätigem Verhalten, sonst stünde Freizeitpädagogik häufig mehr im Vordergrund. Generell sei die Spezialisierung der Coolness-Gruppe auf den Anti-Gewalt Aspekt ein Vorteil, bzw. ein Unterschied zu anderen Angeboten. Außerdem sei ein Vorteil gerade beim Coolness-Training in der Schule, dass alle Beteiligten mit ins Boot geholt werden würden (Täter, Opfer, Zuschauer und die Institution). Darüber hinaus wurde schlichtweg Spaß genannt.

Als mögliche Alternativen zur Coolness-Gruppe nannten die Trainer unterschiedliche Angebote. Einer sagte, ein Einzeltraining könnte in manchen Fällen eine Option sein oder ein eventuell andersausgerichtetes Gruppenangebot, beispielsweise in Richtung Opferarbeit. Die Coolness-Gruppe sei also nicht alternativlos, spezielle gleichausgerichtete Angebote kenne er aber nicht. Ein anderer Trainer sagte, speziell über Gruppenangebote sei diese Zielgruppe gut zu erreichen, pädagogisch begleitet und gemeinsam mit den Jugendlichen. Er nannte als Beispiel die Jungengruppe einer anderen Einrichtung, gerade auch im Hinblick auf das Thema Männlichkeit, was er für sehr wichtig für diese Zielgruppe erachtet. Ein anderer gab an, dass im

Strafvollzug häufig andere Gruppenangebote und Therapiesitzungen angeboten werden in abgewandelter Form, beispielsweise Anti-Gewalt- und Deeskalationstrainings. Er gab aber auch zu bedenken, dass es schwierig sei, gerade in Hamburg Gruppen zu etablieren, die eine längere Laufzeit haben und kostendeckend arbeiten. Es sei schwierig solche Gruppen publik zu machen und zu finanzieren. Wichtig sei seiner Meinung nach vor allem, dass es Gruppen seien, in denen sich mit dem Verhalten auseinandergesetzt wird. Ebenso wichtig sei es aber auch, als Trainer in Beziehung zu den Teilnehmern zu stehen. Wichtig sei, über das Verhalten zu sprechen und gemeinsam mit den Teilnehmern Alternativen zu entwickeln, dann könnten auch andere Angebote genauso wirksam sein. Auch er sieht die Gruppe darüber hinaus als wichtigen Faktor. Als Alternative für ein Coolness-Training - gerade in der Schule - nannte ein anderer Trainer den No Blame Approach Ansatz für Mobbing Problematiken. Für das Anti-Aggressivitäts-Training sieht dieser Trainer jedoch keine genauso wirksame Alternative.

Auf die Frage, warum sich Trainer entscheiden, eine Coolness-Gruppe anzubieten, in einer mitzuarbeiten oder diese Art des Arbeitens zu erlernen, gibt es also mehrere Antworten. Als unabhängige Variable wurde das Klientel angegeben, welches aggressives, gewaltbereites Verhalten zeigt. Die abhängige Variable stellt das Angebot einer Coolness-Gruppe dar, bzw. die Mitwirkung an einer Coolness-Gruppe. Zu untersuchen waren also ebenfalls wieder die vermittelnden, bzw. intervenierenden Variablen, also die Schließung der Lücke der Kausalkette, also die Frage des Warums und wer hat Einfluss auf diesen Prozess? Es entsteht fast der Eindruck, dass eine gewisse Faszination von der Konfrontativen Pädagogik auszugehen scheint, sofern man sich näher mit ihr befasst, beispielsweise im Rahmen des Studiums oder Praktikums. Weiterhin scheint sie aber auch eines der wenigen Angebote speziell für diese Zielgruppe darzustellen. Man könnte also schon von einer gewissen Alternativlosigkeit sprechen. Vor allem aber gibt die Konfrontative Pädagogik ein genaues Konzept, eine Haltung und einen Ordnungsrahmen für die Arbeit vor, was sehr hilfreich zu sein scheint, sofern man mit der Zielgruppe von aggressiven oder gewaltbereiten Jugendlichen arbeiten will oder vor diese Problematik gestellt wird. Den Interviews ist zu entnehmen, dass zwei der Trainer ursprünglich aus diesen Gründen die Ausbildung absolviert haben. Die

beiden anderen begannen zunächst im Rahmen des Studiums oder Praktikums konfrontativ zu arbeiten. Einer dieser beiden absolvierte die Ausbildung, weil er für sich selbst diese Weiterbildung wünschte und der zweite absolvierte sie nicht, da er bisher noch keine Notwendigkeit hierfür erlebt hatte. Alle vier Trainer scheinen aber von dem Konzept überzeugt zu sein und Spaß an dieser etwas anderen Art zu arbeiten zu haben. Es ist also von einer Überzeugung der Wirksamkeit, positiven Erfahrungen, einer gewissen Alternativlosigkeit und auch einem Angebotszwang auszugehen. Intervenierende Variablen sind bei dieser Fragestellung die Handlungsfelder: Die Universität, das deutsche Institut für Konfrontative Pädagogik, die Institution (hier Nordlicht e.V. oder das Jugendamt), die Jugendhilfe und das Klientel. (siehe Abbildung 7)



„Ergebnis: Motivation eine Coolness-Gruppe anzubieten oder daran mitzuarbeiten, TrainerInnen“; Abbildung 7

Als Vorteile der Coolness-Gruppe stehen im Vordergrund sowohl die Gruppe, im Sinne der Einflussnahme durch die Gleichaltrigen als auch die Geschlossenheit der Gruppe. Der konfrontative Anteil und die Ausrichtung auf

genau diese Zielgruppe sind weitestgehend einzigartig. Im Bereich des Coolness-Trainings in der Schule ist als Besonderheit zu nennen, dass alle am Prozess Beteiligten mit einbezogen werden.

Alternativlos scheint die Coolness-Gruppe zwar nicht zu sein, jedoch nannten die befragten Trainer kein alternatives Konzept, welches sich mit der gleichen Zielgruppe beschäftigt, bis auf die Möglichkeit einer Einzelbetreuung in individuellen Fällen. Ähnliche Programme in anderer Form gäbe es und auch bestimmt wirksame mit anderer Ausrichtung, diese scheinen jedoch nicht so verbreitet zu sein. Lediglich für das klassische Coolness-Training in der Schule gäbe es den No-Blame-Approach-Ansatz als Alternative.

Gerade, um die Frage nach den Wirkungs- und Wirkungsverhinderungsfaktoren beantworten zu können, und aber auch, um die Motivation der Trainer genauer zu verstehen, ist es wichtig, die Frage nach den Erfahrungen zu einer Zielerreichung durch die Coolness-Gruppe zu beantworten.

Die Trainer gaben alle vier an, dass durch die Coolness-Gruppe die Ziele erreicht werden können, nicht bei allen, aber bei den meisten Teilnehmern. Auf die Frage nach der Erreichung der eigengesteckten Ziele der Teilnehmer, gaben die Trainer an, dass es davon abhängt, ob es eigene Ziele oder von außen aufgedrängte Ziele seien. Es hänge von der Eigenmotivation und von einer Bereitschaft ab, ob Ziele erreicht werden können. Es können nicht immer alle Ziele erreicht werden, aber mit Sicherheit hätten alle Teilnehmer an sich gearbeitet und vor allem stark daran gearbeitet, nicht mehr zu schlagen. Es gäbe immer wieder Teilnehmer, bei denen es zu wenigen oder gar keinen Erfolgen käme, aber grundsätzlich waren sich alle einig, dass die Coolness-Gruppe generell wirksam sei. Auch auf die Frage nach den allgemeinen Zielen der Coolness-Gruppe, welche von Nordlicht e.V. formuliert wurden (Förderung der Empathiefähigkeit, das Erlernen von prosozialen Konfliktlösestrategien, eine Stärkung des Selbst-Wertgefühls und die Erhöhung der Frustrationstoleranz), waren sich die Trainer von Nordlicht e.V. einig. Eine Zielerreichung sei individuell zu betrachten, aber die Teilnehmer würden sich größtenteils zum Positiven entwickeln. Gerade den Punkt der Entwicklung von Verhaltensalternativen betonten zwei der Trainer besonders. Im Interview mit einem der Begründer des Coolness-Trainings gab dieser an, dass sich in Coolness-

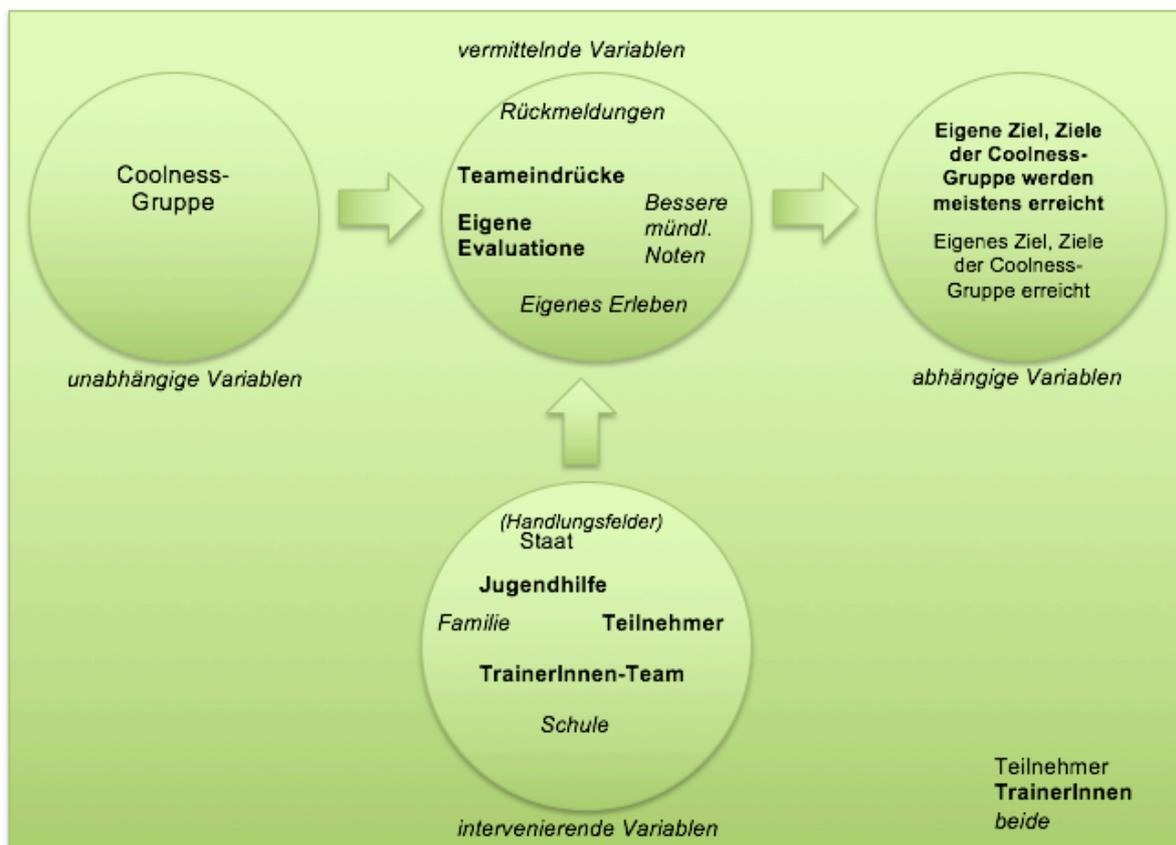
Trainings in der Schule das Klassenklima häufig zum Positiven verändere. Auf die Frage, woran die Trainer eine Zielerreichung festmachen oder erkennen würden, antworteten die Trainer Folgendes: Rückmeldungen im Nachtreffen, positives Feedback, das eigene Erleben, Team-Eindrücke und die Informationen der Jungen, der Schulen, der empfehlenden Stellen und der Eltern. Im Bereich des klassischen Coolness-Trainings in der Schule antwortete der Trainer, der Mitbegründer des Coolness-Trainings ist, dass er leider nicht auf Ergebnisse von wissenschaftlichen Evaluationen zurückgreifen könne, er aber eigene Evaluationen mit unterschiedlichen Fragebögen durchgeführt habe. Er habe fast immer positive Rückmeldungen durch das Feedback von SchülerInnen und Lehrkräften erhalten.

Die Teilnehmer wurden zunächst nach ihren Zielen zu Beginn der Coolness-Gruppe gefragt. Hierzu nannten sie die folgenden Ziele: Nicht mehr so viel Streit in der Schule haben, keinen Stress mehr machen, nicht mehr so schnell ausrasten, besser in der Schule werden, nicht mehr so oft prügeln und das Verhalten gegenüber anderen Menschen ändern. Alle der vier befragten Teilnehmer gaben an, ihre Ziele erreicht zu haben. Sie würden jetzt anders mit Provokationen umgehen, versuchen gar nicht darauf zu hören, seien wesentlich ruhiger, hielten sich von Streitereien fern, seien besser in der Schule geworden, hätten nicht mehr so viel Stress oder versuchten sogar, Streit zu schlichten. Einer sagte, er habe nur noch sehr selten Streit, einer anderer sagte, es hätte seit der Coolness-Gruppe keine Vorfälle mehr gegeben, der Dritte gab an, dass es viel weniger geworden sei (früher täglich oder jeden zweiten Tag, jetzt fast gar nicht mehr, es hätte aber vier Vorfälle gegeben in den letzten Wochen) und der Vierte machte hierzu keine Angabe, gab aber an, sein Ziel erreicht zu haben. Auf die Frage nach den von Nordlicht e.V. formulierten allgemeinen Zielen der Coolness-Gruppe gaben drei Teilnehmer an, diese erreicht zu haben, der Vierte machte hierzu ebenfalls keine Angabe. Festmachen würden sie die Zielerreichung sowohl ihrer eigenen Ziele als auch der allgemeinen Ziele am eigenen Erleben, an Rückmeldungen der LehrerInnen an sie selbst und auch an die Eltern und an besseren mündlichen Noten.

In diesem Schritt der Befragung ist zum Einen die abhängige Variable von Interesse, also der wahrgenommene Grad der Zielerreichung, zum Anderen aber auch die Frage nach den vermittelnden und intervenierenden Variablen in

diesem Prozess, also, wie die Beteiligten zu ihrer Einschätzung gelangen, woran sie ihre Aussagen festmachen und welche Handlungsfelder einen Einfluss darauf haben. Aus Perspektive der Trainer ist die Coolness-Gruppe also wirksam, nicht bei jedem Teilnehmer und nicht immer im gleichen Umfang, aber es werden positive Effekte erzielt, also Ziele erreicht. Sie machen dies fest an den fast durchgängig positiven Rückmeldungen und ihrem eigenen Erleben. Intervenierende Variablen sind die Handlungsfelder: Die Teilnehmer selbst, das Kollegium, die Familien (vorrangig die Eltern), die Schulen und die Jugendämter.

Ebenso scheinen auch die Teilnehmer durchgängig positive Erfahrungen mit der Coolness-Gruppe gemacht zu haben. Sie sind der Meinung, ihre Ziele und die allgemeinen Ziele der Coolness-Gruppe erreicht zu haben, sie erhielten durchgängig positive Rückmeldungen zu ihrem eigenen Verhalten und erlebten eine Veränderung dessen. (siehe Abbildung 8)



„Ergebnis: Zielerreichung“; Abbildung 8

2.4.2 Welche Faktoren wirken sich positiv auf eine Zielerreichung der Teilnehmenden an der Coolness-Gruppe aus oder was „wirkt“ an der Coolness- Gruppe aus Sicht von Teilnehmern und Professionellen?

Für die Teilnehmer schien es schwierig zu sein, die Frage nach den Wirkungsfaktoren der Coolness-Gruppe zu beantworten. Alle waren sich einig, dass sich ihr Verhalten aufgrund der Teilnahme an der Coolness-Gruppe verbessert hat. Speziell nannten sie als Faktoren, die ihnen in der Coolness-Gruppe dabei geholfen hätten ihr Ziel zu erreichen, Folgendes: Vor allem die Tipps und Rückmeldungen der TrainerInnen und der anderen Teilnehmer. Außerdem das Sprechen über Gefühle, die einzelnen Übungen und das Aufgezeigt bekommen von Verhaltensalternativen. Einer gab an, bei einer Team-Übung die Erkenntnis gehabt zu haben, dass es auch miteinander geht. Ein anderer gab an, dass ihm eine Übung, wer wann wie reagiere, besonders im Gedächtnis geblieben sei. Ein wieder anderer nannte die Erkenntnis, dass er bald strafmündig sei und andere Konsequenzen auf sein Handeln folgen werden, als wichtige Einsicht, was er aber auch zuvor schon häufig in der Schule und mit seinen Eltern thematisiert habe. Die Gruppe nannten zwei der befragten Teilnehmer als Kernaspekt, sie seien deswegen hingegangen, deshalb habe es mehr Spaß gemacht und gerade den Aspekt der ähnlichen Probleme der Teilnehmer und dass die anderen Teilnehmer einem zuhören würden nannte ein Teilnehmer nochmal gesondert. Es sei das Besondere an der Coolness-Gruppe, dass sich alle allen gegenüber neutral verhalten.

Die Trainer nannten eine Reihe von unterschiedlichen Faktoren, die sie für Wirkungsfaktoren halten:

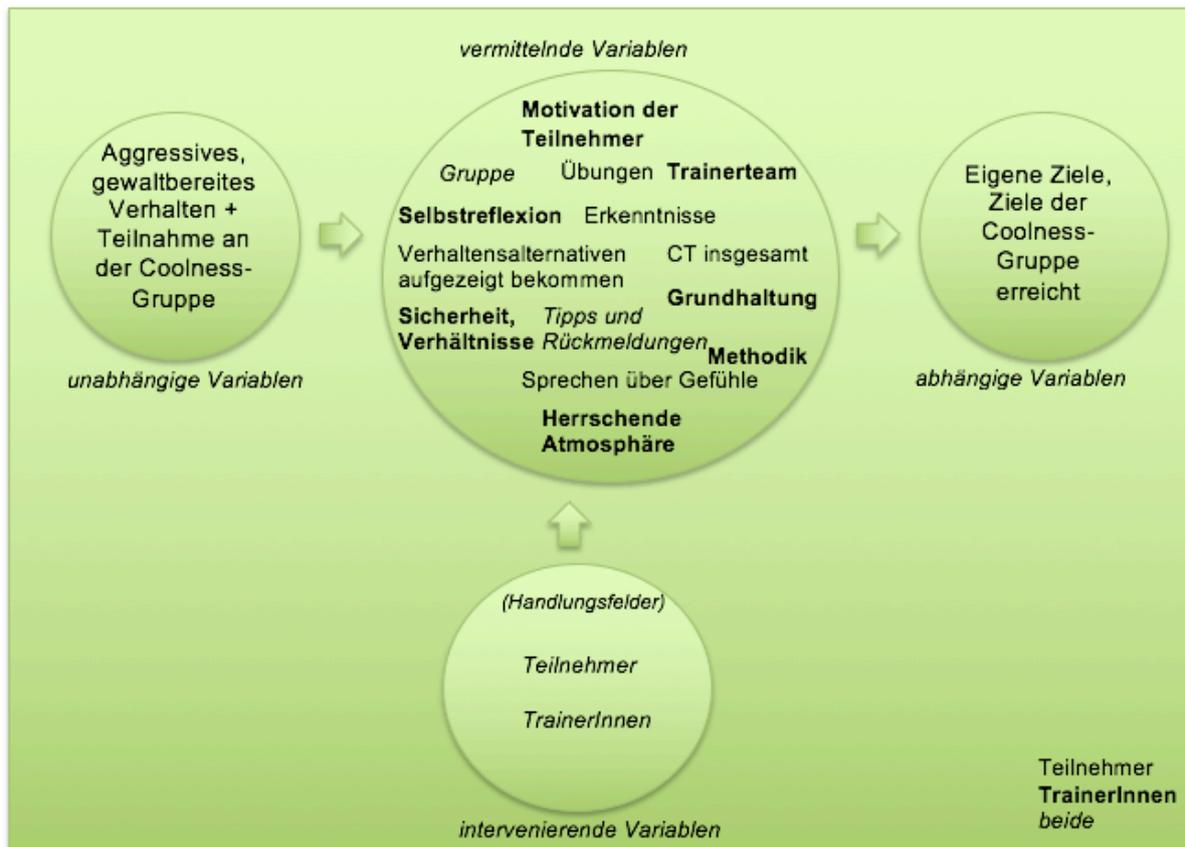
- Das Trainerteam (Erfahrenheit der Trainerinnen, verlässlich und gleichbleibend, Beziehung, Tipps und Ratschläge)
- Die Gruppe (Erfahrungen in der Gruppe, Vorbildcharakter, Meinungen der anderen Teilnehmer, Beziehung, Tipps und Ratschläge untereinander)
- Die Teilnehmer (Motivation, Bereitschaft, Problembewusstsein, Anerkennung der Vorteile von Verhaltensänderung, Anerkennung dessen, dass Geduld

benötigt wird, Darauf einlassen können, Selbstreflexion (des eigenen Bildes, der eigenen Ziele, der Außenwahrnehmung),

- Die Kernelemente (Ernsthaftigkeit, Ehrlichkeit, Vertrauen, Respekt, Beziehung, Kennenlernen, Spaß, individuelle Orientierung an der Gruppe)
- Grundhaltung (Grenzen aufzeigen, klare Haltung - dadurch schnellerer Vertrauens- und Beziehungsaufbau, kein Verurteilen der Teilnehmer (nicht in einer Rolle verhaftet sein), Wertschätzung der Teilnehmer)
- Die Sicherheit (Rituale, klarer Ordnungsrahmen, entgegenkommende Verhältnisse)
- Die Methodik (die einzelnen Elemente und Übungen, Psychodramatische Methoden, Formen der Konfrontation, Emotionalisieren, gemeinsam Alternativen erarbeiten, kontroverse Diskussionen, Wertschätzung von gewünschtem Verhalten, (schnelle Rückmeldungen und Feedback für angemessenes Verhalten), über Verhalten sprechen, Werteverchiebung erreichen, Erörterung von Themen, die schwierig sind, aber ohnehin im Raum stehen- nimmt den Druck raus, in das Bewertungssystem eindringen, Kognitionen verändern, emotionale Erfahrungen, guten Lebensentwurf aufbauen)

Die Frage, was die vermittelnden Variablen sind, also die Variablen, welche subjektiv wahrgenommen dazu führen, dass die Ziele erreicht werden, lässt sich also aus Perspektive der Trainer umfassend beantworten. Anhand der Antworten der Teilnehmer ist es schwierig, genau zu sagen, wo aus ihrer Perspektive die Wirkungsfaktoren der Coolness-Gruppe liegen. Sicher scheint jedoch zu sein, dass das Gesamt-Paket Coolness-Gruppe ihnen dabei geholfen hat, ihr Verhalten positiv zu verändern. Es ist schon von gewissen Erkenntnissen, positiven Erfahrungen und dem Erfahren von Anerkennung auszugehen, dies lässt sich jedoch nicht eindeutig anhand der Antworten belegen. Im Rahmen der Befragung der Teilnehmer scheinen die intervenierenden Variablen also vor allem die Trainer und die Gruppe der Teilnehmer zu sein.

Den Antworten der Trainer ist zu entnehmen, dass eigentlich alle curricularen Bestandteile der Coolness-Gruppe im Zusammenspiel eine Mischung darzustellen scheinen, welche zu einer als hoch empfundenen Wirksamkeit führt. Das Trainerteam scheint ebenso wichtig zu sein als intervenierende Variable wie die Gruppe der Teilnehmer. (siehe Abbildung 9)



„Ergebnis: Wirkungsfaktoren“; Abbildung 9

2.4.3 Welche Faktoren verhindern eine erfolgreiche Teilnahme an der Coolness-Gruppe oder warum und bei wem „wirkt“ sie nicht, aus Perspektive von Teilnehmern und Professionellen?

Auf die Frage, was möglicherweise einer Zielerreichung aus Perspektive der Teilnehmer im Wege gestanden haben könne, ließ sich im Rahmen der vier Interviews keine Antwort finden, da alle vier der Meinung waren, ihre Ziele erreicht zu haben. Lediglich einer äußerte, dass ihm möglicherweise seine Wohnsituation im Wege gestanden habe. Er ist aktuell in einer Wohngemeinschaft im Rahmen der Jugendhilfe untergebracht und würde eigentlich lieber zu Hause bei seinen Eltern wohnen. Auf die Frage, was trotzdem noch hätte besser sein können in der Coolness-Gruppe, antwortete einer: Nichts. Ein anderer sagte, er hätte sich mehr Teamübungen gewünscht und der letzte gab an, den Sinn des Wochenrückblickes zwar verstehen zu können, ihn aber manchmal für überflüssig gehalten zu haben.

Diese Frage ließ sich also im Rahmen dieser Befragung nicht beantworten, hierzu müsste gegebenenfalls eine gesonderte Befragung durchgeführt werden mit Teilnehmern, deren Ziele durch die Coolness-Gruppe nicht erreicht werden konnten, um dann herauszufinden, welche Faktoren in diesen Fällen einer Zielerreichung möglicherweise im Wege gestanden haben.

Die Trainer wurden in den Interviews gefragt, bei welchen Teilnehmern es ihrer Erfahrung nach in der Coolness-Gruppe nicht möglich ist, die Ziele zu erreichen bzw. positive Effekte zu erzielen. Sie nannten als wichtigsten Aspekt eine mangelnde Motivation in Verbindung mit mangelnder Problemanerkennung. Ohne Durchhaltevermögen sei es nicht möglich, die Gruppe durchzuhalten. Weiterhin sei bei bestimmten Krankheitsbildern eine Teilnahme nicht sinnvoll. Ebenso sei es mit kognitiven Begrenzungen. Unterschiede in der kognitiven Entwicklung würden immer wieder Unterschiede in den Erfolgen bedeuten, seien aber im Rahmen dessen trotzdem Erfolge möglich. Bei einer Überlagerung durch Traumata bei Teilnehmern sei ebenso kein Arbeiten in der Coolness-Gruppe möglich. Des Weiteren gäbe es manchmal Teilnehmer, die das Ganze nicht ernst nehmen und es als Bühne für sich sehen würden, auch dann sei eine Teilnahme nicht sinnvoll.

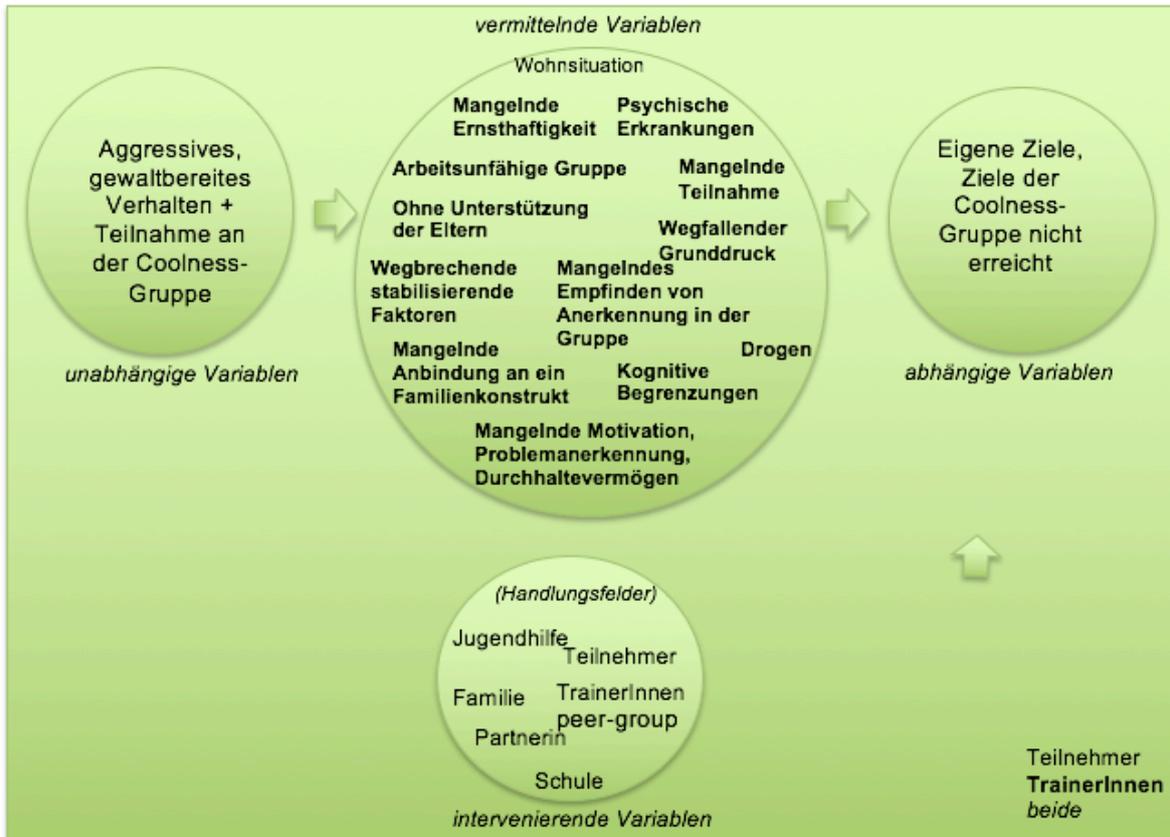
Gerade im Bezug auf die Motivation ist zu vermuten, dass Jugendliche, die nicht zumindest eine gewisse Grundmotivation mitbringen, sich gar nicht erst für eine Teilnahme an der Coolness-Gruppe entscheiden würden; es ist also davon auszugehen, dass diese bei Teilnehmern an einer Coolness-Gruppe zumindest in irgendeiner Form vorhanden ist. Bei allen weiteren Punkten ist im Rahmen des Curriculums zumindest für das Anti-Aggressivitäts-Training, welches im Konzept von Nordlicht e.V. mit dem des Coolness-Trainings vermischt wurde, genannt, dass Jugendliche mit bestimmten psychischen Erkrankungen und sofern sie kognitiv nicht in der Lage sind dem Programm zu folgen, nicht als Teilnehmer eines solchen Trainings in Frage kommen. Es mag aber vorkommen, dass dies erst im Rahmen des Trainings deutlich wird.

Auf die Frage nach den Faktoren, die einer Zielerreichung außerdem im Wege stünden, waren sich die Trainer fast alle einig, dass es ohne Unterstützung der Eltern schwierig sei, Erfolge zu erzielen. Ebenso bei mangelnder Anbindung an ein Familienkonstrukt. Gleichermaßen können aber auch eine Freundin oder ein Freund die Motivation sowohl positiv, als auch negativ beeinflussen. Wenn im Umfeld plötzlich stützende Faktoren, wie soziale Netze oder eine Freundin wegbrechen, sei außerdem ebenfalls oft eine negative Tendenz zu erkennen. Als weiterer Faktor, der einer Zielerreichung im Wege stehe, wurde außerdem Druck genannt. Andersherum aber auch, wenn ein gewisser Grunddruck wegfällt, also zum Beispiel die Schule gewechselt wird o.ä.. Des Weiteren seien immer wieder Fehlzeiten und ein mangelndes Durchhaltevermögen problematisch. Dies käme manchmal vor, wenn eine reizvollere Alternative zu den Sitzungen vorhanden wäre. Innerhalb der Gruppe kann es passieren, dass die Gruppe nicht arbeitsfähig ist aus unterschiedlichen Gründen, auch dann seien Erfolge schwierig. Ebenso, wenn sich Teilnehmer in der Gruppe nicht wohlfühlen, wenn die Wertschätzung als nicht ausreichend wahrgenommen wird. Außerdem könnten auch manchmal Drogen einer erfolgreichen Teilnahme im Wege stehen. Im Bezug auf das Coolness-Training in der Schule wurde außerdem genannt, dass bei schwachen oder ignoranten Lehrkräften kaum eine Nachhaltigkeit erzeugt werden kann.

Im Bezug auf die Frage nach den vermittelnden Variablen, welche einer möglichen Zielerreichung im Wege stehen, also auch, bei wem es nicht wirkt,

und nach den intervenierenden Variablen, also den beteiligten Handlungsfeldern, lässt sich folgende Antwort formulieren:

Das Umfeld scheint eine sehr wichtige Rolle im Bezug auf eine Zielerreichung zu spielen, gerade im Bezug auf das Durchhaltevermögen und die Motivation der Teilnehmer. Als intervenierende Variablen bei der Frage nach den Wirkungsverhinderungsfaktoren sind die folgenden Handlungsfelder als Beteiligte zu nennen: Institution, TrainerInnen, Teilnehmer, Schule, Jugendamt, Familie, Peer-Group, Partnerin. Diese müssten der Vollständigkeit halber ebenfalls bei der Frage nach den Wirkungsfaktoren als intervenierende Variablen genannt werden, wenn sie an dieser Stelle auch nicht explizit genannt wurden, beeinflussen sie die Wirkungsfaktoren mit Sicherheit genau so sehr. Die vermittelnden Variablen scheinen im Bezug auf die Coolness-Gruppe bei Nordlicht e.V. also unterschiedliche Faktoren zu sein. Zu nennen sind mangelnde Motivation und Problemanerkennung auf Seiten der Teilnehmer, ebenso aber auch mangelnde kognitive Fähigkeiten oder psychische Erkrankungen. Hinzu kommt das Phänomen der mangelnden Teilnahme (häufige Fehlzeiten und mangelndes Durchhaltevermögen). Eine weitere wichtige Rolle spielen Zwang, ebenso aber auch wegfallender Druck, welcher zu einer Motivationsbeeinflussung maßgeblich beitragen kann. Darüber hinaus findet häufig eine Beeinflussung der Motivation der Teilnehmer durch ihre sozialen Netze statt, welche bei negativer Beeinflussung ebenfalls ein Gelingen verhindern können. Genauso schwierig ist jedoch auch eine mangelnde Anbindung an ein Familienkonstrukt. Damit einhergehend ist außerdem zu nennen, dass eine mangelnde Unterstützung durch die Eltern ebenfalls einen Wirkungsverhinderungsfaktor darstellen kann. Auch ist es problematisch, wenn die Teilnehmer keine ausreichende Anerkennung von Seiten der TrainerInnen und der Gruppe wahrnehmen. Als letzter Wirkungsverhinderungsfaktor sind gerade bei Gruppen mit älteren Teilnehmern Drogen zu nennen. (siehe Abbildung 10)



„Ergebnis: Wirkungsverhinderungsfaktoren“; Abbildung 10

3 Fazit

Die Befragung hat einen sehr dezidierten Einblick in die Coolness-Gruppe bei Nordlicht e.V. gegeben. Die Stärken, Schwächen und Besonderheiten der Coolness-Gruppe wurden mittels empirischer Sozialforschung untersucht. Ebenfalls wurden die Motivation der Beteiligten sowie die Wirkungs- und Wirkungsverhinderungsfaktoren aus deren Perspektive genauer betrachtet. Jedoch bleibt fraglich, ob die Ergebnisse sich ohne Weiteres auf andere Anti-Aggressivitäts-, bzw. Coolness-Trainings übertragen lassen. Gerade aufgrund der Problematik der Vermischung des Curriculums des Anti-Aggressivitäts-Trainings und Coolness-Trainings bei Nordlicht e.V. ist diese Frage wohl eher zu verneinen. Festzuhalten ist jedoch, dass sowohl die befragten Teilnehmer als auch die befragten Trainer durchgängig positive Erfahrungen mit der Coolness-Gruppe, bzw. dem Coolness-Training gemacht zu haben scheinen. Obwohl noch einmal mehr deutlich geworden ist, dass die Coolness-Gruppe sicher nicht für jeden Jugendlichen, der aggressives, gewaltbereites Verhalten zeigt, sinnvoll und das richtige Angebot sein kann, scheint es jedoch bei denjenigen, welche keine der Ausschlusskriterien aufweisen, als sehr wirksam wahrgenommen zu werden. Sofern eine Motivation zur Veränderung vorhanden ist, kann die Coolness-Gruppe den Veränderungsprozess bis hin zu dem gewünschten Verhalten sehr wohl positiv beeinflussen. Gerade die genaue zugeschnittenheit auf diese spezielle Zielgruppe mit allen curricularen Faktoren macht sie zu etwas Besonderem. Auch für die Professionellen ist der zielgruppengenaue Aufbau der konfrontativen Trainingsprogramme, die klare Struktur und die etwas andere, nämlich konfrontative Art zu arbeiten anscheinend etwas Besonderes, fast Faszinierendes. Und auch die Jugendlichen scheinen diesem genauen Ordnungsrahmen, der davon ausgehenden Sicherheit, den klaren Grenzen und der Grundhaltung, mit denen ihnen begegnet wird, sehr viel abgewinnen und vor allem auch daran etwas gewinnen zu können. Nicht zu vergessen ist jedoch auch die Einflussnahme durch die Gleichaltrigen, die im Rahmen der Coolness-Gruppe innerhalb der Gruppe stattfindet, die einen sehr hohen Stellenwert einzunehmen scheint. Wichtig zu nennen ist außerdem, dass das Anti-Aggressivitäts-, bzw. Coolness-Training eines der wenigen anerkannten, populären Trainingsprogramme für diese Zielgruppe ist. Es ist gewiss nicht alternativlos, jedoch im Bezug auf eine so klare zugeschnittenheit auf die Zielgruppe und einen solchen Ordnungsrahmen

(Ausbildung der TrainerInnen, Dauer, Teilnehmer, Finanzierung, etc.) einzigartig. Womit nicht gemeint ist, dass nicht auch viele andere Angebote für die Zielgruppe aggressiver, gewaltbereiter Jugendlicher sehr hilfreich und wirksam sein können.

Problematisch im Rahmen dieser Arbeit war die Vermischung der Programme Anti-Aggressivitäts-Training und Coolness-Training in der Coolness-Gruppe bei Nordlicht e.V., welche sich leider für die Verfasserin auch erst im Rahmen der Forschung offenbarte. Dennoch lassen sich auch hieraus weiterführende Schlüsse ziehen. Zum einen ein Auftrag an die Literatur, eine genauere Abgrenzung zwischen Anti-Aggressivitäts-Training und Coolness-Training vorzunehmen. Eine klare Abgrenzung ist zwar zu erkennen, dennoch scheint diese nicht eindeutig verbreitet zu sein. Des Weiteren richtet sich ein Auftrag an Nordlicht e.V., gegebenenfalls eine Namensänderung zu vollziehen oder aber deutlich auf das Anti-Aggressivitäts-Trainings Curriculum Bezug zu nehmen.

Generell sei an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, dass dringend wissenschaftliche Evaluationen sowohl für das Anti-Aggressivitäts-Training als auch für das Coolness-Training zu empfehlen seien, um die Frage nach der Wirksamkeit möglicherweise abschließend beantworten zu können. Aber auch innerhalb dieser Befragung ist noch einmal deutlich geworden, dass eine wissenschaftliche Evaluation in diesem Bereich aufgrund der Vielschichtigkeit der zu untersuchenden Faktoren, der Definitionsproblematik und des Umfangs eines solchen Vorhabens sich kompliziert gestaltet. Gerade auch im Bezug den enormen zeitlichen und finanziellen Aufwand einer solchen Untersuchung scheint dies schwer umzusetzen.

Auch wenn keine weitreichenden neuen Erkenntnisse aus der Befragung gewonnen werden konnten, kann sie hoffentlich zur weiteren wissenschaftlichen Analyse oder Evaluation des Anti-Aggressivitäts-, bzw. Coolness-Trainings einen Beitrag leisten und einen weitreichenden Eindruck vermitteln.

4 Literatur- und Quellenverzeichnis (der gesamten BA-Thesis)

Aronson, Elliot/ Wilson, Timothy/ Akert, Robin (2014): Sozialpsychologie, Hallbergmoos: Pearson Deutschland GmbH, 8. aktualisierte Auflage

Bandura, Albert (1979): Aggression. Eine sozial-lerntheoretische Analyse, Stuttgart: Klett-Cotta

Bongartz, Bärbel (2008): Evaluation. Wissenschaftliche Begleitung eines Antigewalt- und Kompetenztrainings für erwachsene Männer, online unter: <http://www.baerbel-bongartz.de/files/evaluation2.pdf> (Zugriff: 24.06.2015)

Bongartz, Bärbel (2011): Grundsätzliche Überlegungen zum Forschungsstand in der Straffälligenhilfe, Evaluationsergebnisse über aggressive Männer und Bedenkenswertes für die Kritiker der Konfrontativen Pädagogik, in Weidner, Jens / Kilb, Rainer (Hg.): Handbuch Konfrontative Pädagogik. Grundlagen und Handlungsstrategien zum Umgang mit aggressiven Verhalten und abweichendem Verhalten, Weinheim und München: Juventa Verlag, S.412-428

Corsini, Raymond J. (1994): Konfrontative Therapie, in Corsini, Raymond J. (Hg.) (Hg. und Bearb. der dt. Ausgabe: Wenniger, Gerd): Handbuch der Psychotherapie. Band 1, Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags-Union, 4. Auflage, S.555-570

Eggert, Anne/ Feuerhelm, Wolfgang (2007): Evaluation des Anti-Aggressivitäts-Trainings und des Coolness-Trainings in Mainz (Forschungsbericht Universität Mainz), online unter: <http://www.konfrontative-paedagogik.de/uploads/aat-ct-evaluation-mainz-2007.pdf> (Zugriff: 24.06.2015)

Ellis, Albert (1978): Die rational-emotive Therapie. Das innere Selbstgespräch bei seelischen Problemen und seine Veränderung, München: Verlag J. Pfeiffer, 2. Auflage.

Farely, Frank/ Brandsma, Jeffrey (1986): Provokative Therapie, Berlin/ Heidelberg: Springer-Verlag.

Freud, Sigmund (2003): Vorlesungen zur Einführung in die Psychoanalyse Und Neue Folge, Frankfurt am Main: S. Fischer Verlag GmbH, 14.korrigierte Auflage.

Gall, Reiner (2011): Curriculum und Methodik des Coolness-Trainings, in: Weidner, Jens/ Kilb, Rainer (Hg.): Handbuch Konfrontative Pädagogik. Grundlagen und Handlungsstrategien zum Umgang mit aggressivem Verhalten und abweichendem Verhalten, Weinheim und München: Juventa Verlag, S.132-139

Gall, Reiner (2013): Ziele und Methoden des Coolness-Trainings (CT) für Schulen, in: Kilb, Reiner/ Weidner, Jens/ Gall, Reiner (Hg.) Konfrontative Pädagogik in der Schule. Anti-Aggressivitäts- und Coolnesstraining, Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 3. Auflage, S. 105-118

Gläser, Jochen / Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springerfachmedien Wiesbaden GmbH, 4. Auflage

Kilb, Rainer/ Weidner, Jens (2002a): „So etwas hat noch nie jemand zu mir gesagt...“. Aktuelle Auswertungen zu Möglichkeiten und Grenzen des Anti-Aggressivitäts- und Coolness-Trainings, in: Kriminologisches Journal, 4 2002, S. 298-303

Kilb, Rainer/ Weidner, Jens (2002b): Anti-Aggressivitäts-Training Jahresauswertung 2002.“Ich dachte, ich wäre toll...“.Eine Evaluation zum Anti-Aggressivitäts- und Coolness-Training (Sozialextra 2002), online unter:<http://www.konfrontative-paedagogik.de/forschung/aat-jahresauswertung-2002> (Zugriff: 24.06.201f)

Kilb, Rainer (2010): „Konfrontative Pädagogik“- ein Rückfall in die Vormoderne oder vergessene Selbstverständlichkeit zeitgemäßer Pädagogik, in: Weidner, Jens / Kilb, Rainer (Hg.): Konfrontative Pädagogik. Konfliktbearbeitung in Sozialer Arbeit und Erziehung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/ Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 4 erweiterte Auflage, S.37-60

Kilb, Rainer (2011): Begriffsverständnis und Platzierung „Konfrontativer Pädagogik“ im gesellschaftspolitischen Diskurs, in: Weidner, Jens/ Kilb, Rainer (Hg.): Handbuch Konfrontative Pädagogik. Grundlagen und Handlungsstrategien zum Umgang mit

aggressivem und abweichendem Verhalten, Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 30-46

Kilb, Rainer (2013a): Einleitung: Eine Methode aus der Straffälligenhilfe für die Schule?, in: Kilb, Reiner/ Weidner, Jens/ Gall, Reiner (Hg.) Konfrontative Pädagogik in der Schule. Anti-Aggressivitäts-Training und Coolness-Training, Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 3. Auflage, S. 9-12

Kilb, Rainer (2013b): Weshalb und wozu „Konfrontative Pädagogik“, AAT und CT? Der Versuch einer kritisch-theoretischen Verortung, in: Kilb, Rainer/ Weidner, Jens/ Gall, Reiner (Hg.): Konfrontative Pädagogik in der Schule. Anti-Aggressivitäts- und Coolnesstraining, Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 3. Auflage, S. 45-74

Kilb, Rainer/ Weidner, Jens (2013): Einführung in die Konfrontative Pädagogik, München: Ernst Reinhardt Verlag

Nordlicht e.V.- Schomaker, Guido/ Eckhoff, Uwe/ Bornscheuer, Maik (2004): Kurskonzept Soziales Lernen, Hamburg: Nordlicht e.V.

Ohlemacher, Thomas u.a. (2001): Forschungsberichte Nr.83. Anti-Aggressivitäts-Training und Legalbewährung: Versuch einer Evaluation, Hannover: KfN

Plewig, Hans-Joachim (2010): Konfrontative Pädagogik, in: Dörr, Margret/ Hertz, Birgit: „Unkulturen“ in Bildung und Erziehung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/ GWV Fachverlage GmbH, S. 151-168

Ptucha, Jürgen (2005): Evaluation Anti-Gewalt-Training „alpha 2005“ in der Jugendstrafanstalt Icktershausen, online unter: <http://www.konfrontative-paedagogik.de/forschung/evaluation-anti-gewalt-training-alpha-2005> (Zugriff: 24.06.2015)

Rzepka, Dorothea (2005): Anti-Aggressivitäts-Training-Anmerkungen aus verfassungsrechtlicher und kriminologischer Sicht, in: Behindertenpädagogik, 44 (4), S. 373-384

Schanzenbäcker, Stefan (2003): Anti-Aggressivitäts-Training auf dem Prüfstand. Gewalttäter-Behandlung lohnt sich, Herbolzheim: Centaurus Verlag

Schanzenbächer, Stefan (2006): Gewalt stoppen mit Konfrontation. Techniken für Prävention und Täterarbeit, Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag

Scherr, Albert (2002): Mit Härte gegen Gewalt? Kritische Anmerkungen zum Anti-Aggressivitäts-Training und Coolness-Training, in: Kriminologisches Journal, 4 2002, S. 304-311

Simon, Titus (2014): Konfrontative Pädagogik. Selbstbewusst trotz mäßiger Erfolge, in: Sozial Extra, 5 2014 5, S. 41-42

Thiersch, Hans (1992): Lebensweltorientierte Soziale Arbeit. Aufgaben der Praxis im sozialen Wandel, Weinheim/München, 6.Auflage

Walkenhorst, Philipp (2010): Anmerkungen zu einer „konfrontativen Pädagogik“, in: Weidner, Jens/ Kilb, Rainer (Hg.): Konfrontative Pädagogik. Konfliktbearbeitung in Sozialer Arbeit und Erziehung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 87-126

Weidner, Jens (2001): AAT®.Anti-Aggressivitäts-Training für Gewalttäter, Mönchengladbach: Forum-Verlag Godesberg GmbH, 5. aktualisierte Auflage

Weidner, Jens / Kilb, Rainer / Jehn, Otto (2009): Qualitätsanforderungen für das Anti-Aggressivitäts-Training (AAT) und das Coolness-Training (CT), in: Weidner, Jens/ Kilb, Rainer/ Kreft, Dieter (Hg.): Gewalt im Griff 1: Neue Formen des Anti-Aggressivitäts-Trainings, Weinheim und München: Juventa Verlag, 5. ergänzte Auflage, S. 269-280

Weidner, Jens (2010a): Konfrontation mit Herz: Eckpfeiler eines neuen Trends in Sozialer Arbeit und Erziehungswissenschaft, in: Weidner, Jens / Kilb, Rainer (Hg.): Konfrontative Pädagogik. Konfliktbearbeitung in Sozialer Arbeit und Erziehung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/ Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 4. erweiterte Auflage, S.23-35

Weidner, Jens / Kilb, Rainer (2010b): Konfrontative Pädagogik. Konfliktbearbeitung in Sozialer Arbeit und Erziehung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/ Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 4. erweiterte Auflage

Weidner, Jens (2011): Das Anti-Aggressivitäts-Training (AAT®) in der Konfrontativen Pädagogik. Lerntheoretische Grundlagen und Forschungsergebnisse zur Behandlung gewalttätiger Intensivtäter, in: Weidner, Jens/ Kilb, Rainer (Hg.): Handbuch konfrontative Pädagogik. Grundlagen und Handlungsstrategien zum Umgang mit aggressivem und abweichendem Verhalten, Weinheim und München: Juventa Verlag, S.13-29

Weidner, Jens/ Kilb, Rainer (2011): Handbuch Konfrontative Pädagogik. Grundlagen und Handlungsstrategien zum Umgang mit aggressivem und abweichendem Verhalten, Weinheim und München: Juventa Verlag

Laura Ohlemacher

HAW Hamburg, Nordlicht e. V.

Mail: info@lohlemacher.de