

Ausbildung zum/r TrainerIn (ATCC)



Konstruktive Konfliktbearbeitung
und
transkulturelles
Lernen

Beginn: 11.-14.10.2016

Informationen zur Ausbildung

Ausbildung zur TrainerIn (ATCC)

Inhalt:

Vorwort	3
1. Was bedeutet TrainerIn (ATCC)?	5
2. Konflikte wahrnehmen und konstruktiv bearbeiten – der ATCC - Ansatz	6
3. Die Inhalte unserer Ausbildung	14
4. Unsere Methoden: Kreativ – Effektiv – Nachhaltig.....	14
5. Gruppenprozesse wahrnehmen und erkennen	15
6. Für wen ist diese Ausbildung?	16
7. Das Team:	17
8. Der Aufbau der Ausbildung.....	18
9. Termine und Themenschwerpunkte:.....	19
10. Kosten	19
Veranstalter der Ausbildung und Kontakt.....	21

Ausbildung zur TrainerIn (ATCC)

„Ich finde den ATCC-Ansatz ganzheitlich und sehr praxisnah.“

„Ich kann jetzt den Menschen die Werkzeuge vermitteln, die ihnen bei ihren Konflikten nützen.“

„Ich finde diesen sehr konstruktiven Erlaubnisansatz spitze.“

„ Durch die systemische Betrachtung von Kultur und dem daraus resultierenden transkulturellen Ansatz kann ich bei meinen internationalen Trainings viel besser Differenzen und Gemeinsamkeiten herausarbeiten.“

(Aussagen von Teilnehmenden der vergangenen Ausbildungen)

Vorwort

Liebe InteressentInnen an der TrainerInnenausbildung,

die folgenden Seiten sollen Sie mit unserem Ansatz und mit dem Aufbau der Ausbildung zur TrainerIn vertraut machen. Die Ausbildung und der ATCC-Ansatz haben sich im Laufe der letzten 19 Jahre immer weiter entwickelt und verfestigt. Sie profitieren deshalb von den Erfahrungen der jeweiligen Ausbilder und der vielen Teilnehmenden der vergangenen Ausbildungen. Jeder neue Ausbildungsjahrgang ist einzigartig, da die Teilnehmenden und ihre Entwicklung aktiver Bestandteil der Ausbildung sind. Konflikte werden dabei intensiv auf unterschiedlichsten Ebenen bearbeitet. In der Ausbildung entdecken Sie an sich selbst, Ihren Mitteilnehmenden und den Ausbildern die Möglichkeiten, die unser ATCC-Ansatz bietet.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Ihr
Karl-Heinz Bittl und Karen Johne

Erfahrungen unserer bisherigen Teilnehmenden:

- „Die Dynamik einer Gruppe wahrnehmen.“
- „Teil des Lernprozesses sein.“
- „Übungen neuartig und individuell gestalten.“
- „Kulturelle Themen auf die eigene Geschichte beziehen.“
- „Konflikte als Chance begreifen.“
- „Kreativität erlebbar machen.“
- „Widerstände für den Lernprozess nutzen.“
- „Eigene Konflikte und Themen erkennen und ansprechen.“
- „Freude an Trainings entwickeln, die wirklich weiterbringen.“
- „Nach einem Seminar ausgeglichen und erfüllt nach Hause fahren.“



1. Was bedeutet TrainerIn (ATCC)?

Ziele der Ausbildung:

Das Wort „TrainerIn“ im Kontext unserer Ausbildung beschreibt, dass die Person in die Lage versetzt wird,

- einen Konflikt und transkulturelle Zusammenhänge (nach ATCC) zu verstehen, zu visualisieren und zu benennen (**theoretische Kompetenz**)
- Methoden einzusetzen, um personale, strukturelle und kulturelle Konfliktthemen partizipativ zu analysieren und die Hebel der Veränderung herauszuarbeiten (**Handlungskompetenz**)
- bewusstseinsbildende Veranstaltungen, Lernprojekte, Seminare und Grundkurse zur gewaltfreien, zivilen Konfliktbearbeitung und zum transkulturellen Lernen (ATCC) durchzuführen (**pädagogische Kompetenz**)

Sie können am Ende der Ausbildung:

Prozessorientierte Seminare, Trainings und Grundkurse¹ zur gewaltfreien Konfliktbearbeitung (ATCC) und zum transkulturellen Verständnis durchführen

Projekte mit speziellen Zielgruppen (z.B. Kindern, Jugendlichen usw.) zur Konfliktbearbeitung und zum transkulturellen Lernen entwickeln und durchführen



¹ Grundkurse nach den Standards des Qualifizierungsverbundes der AGDF, (<http://qualifizierung.friedensdienst.de/standards-0>)

2. Konflikte wahrnehmen und konstruktiv bearbeiten – der ATCC - Ansatz

ATCC (l'Approche et transformation constructives des conflits) stützt sich auf mehr als 30 Jahre Erfahrung in der Konfliktbearbeitung. Der Ansatz ist aus der Praxis nationaler und internationaler Trainings und Beratungsarbeit entstanden. Die elementaren Grundlagen des Ansatzes gründen sich auf den systemischen Bezug von Person, Struktur und Kultur. In der Umsetzung geht es um die Prozesse der Wahrnehmung, des Erkennens und Handelns. Die Methoden des Ansatzes sind kreativ, effektiv und nachhaltig.

a. Wahrnehmen – Erkennen – Handeln

Wahrnehmen ist ein sinnhafter Vorgang, der nach unserem Verständnis Bewertung ausschließt. Ich sehe etwas, höre etwas und fühle eine Verbindung zu etwas. Da ich aber durch meine eigene Entwicklung und meine eigene Kultur auf diese Wahrnehmungen reagiere, entsteht eine zweite Wahrnehmungsebene: die Komplementarität. In dieser entwickeln wir Übertragungen, Ängste, Widerstände, indem wir z.B. Gesehenes oder Gehörtes mit eigenen Erfahrungen verbinden und vervollständigen. Wenn ich mich beispielsweise eine Kindheit lang vor dem „Schwarzen Mann“ zu fürchten hatte, werde ich diese Information auch als Erwachsener nutzen. Sei es, dass ich mich vor dunkelhäutigen Menschen fürchte oder dass ich furchtlos leugne, dass Gewalt auch von Menschen mit anderer Hautfarbe ausgehen kann.



Wahrnehmung erfordert ein aktives „Wach-Sein“ der Sinne und der eigenen inneren Erfahrung. Die Gestaltpsychologie nennt dies **Awareness** („Gewahr-Sein“). Dieses „Gewahr-Sein“ ist für die Trainingsarbeit nach dem ATCC-Ansatz eine wesentliche Grundlage: ohne dieses „Gewahr-Sein“ schaffen wir es nicht, in Kontakt mit uns selbst und den Teilnehmenden zu gelangen.

Verhalte ich mich jedoch urteilend und bewertend, so kann ich nicht „Gewahr-Sein“ für das, was mit mir und dem Anderen geschieht.

Unsere Methoden zu den Themenfeldern „Konflikt und Kultur“ laden ein, sich selbst in Bezug zu Konflikten oder Kultur wahrzunehmen. Was mache ich hier? Was fühle

Ausbildung zur TrainerIn (ATCC)

ich? Welche Ängste sind aktiv? Stecke ich in einem Verhaltensmuster? Welche Bedürfnisse habe ich? Was macht es mir unmöglich, mit mir selbst und den anderen in Kontakt zu sein? Welche Widerstände sind aktiv, und welche kann ich für eine Konfliktbearbeitung nutzen?

Schulische und universitäre Vermittlung legen Wert auf Reproduktion (Paolo Freire nennt dies das „Trichter“- oder „Herrschaftslernen“). Mit unserem ATCC-Ansatz gehen wir von einem anderen Bild des Menschen und dessen Zugang zum Lernen aus. Deshalb verwenden wir wahrnehmungsintensive Methoden wie z.B. Group Relation, Taketina, Tanz, Skulpturen, biografische Selbstreflexion, Aufstellungen oder viele unserer selbstentwickelten Übungen.

Erkennen: Eine höhere Wahrnehmungsfähigkeit erlaubt Konflikte in ihrer Tiefe und Komplexität zu erkennen. Je komplexer ein Problem erkannt wird, umso vielfältiger sind die Möglichkeiten zu handeln. Erkenntnis braucht ein Verstehen von Zusammenhängen.

Bleibe ich lediglich in der Reproduktion verhaftet, so suche ich zwar Rezepte und Anleitungen, die zu einer Lösung des Problems beitragen, erkenne dabei aber nicht, dass die gewählte Lösung z.B. nicht zu mir selbst oder zu dem Problem passt.

Aus diesem Grund vermitteln wir Grundfähigkeiten, die je nach Persönlichkeit und individuellen Bedingungen eingesetzt werden können. Unser Ansatz ist ein Erlaubnisansatz, der einem Trainer oder einer Trainerin die Offenheit gibt, sich in einem Problem wiederzufinden und einen eigenen Entwicklungsweg in der Bearbeitung zu gehen. Damit sind ATCC-TrainerInnen immer ein Teil des Prozesses bei der Bearbeitung von Problemen und Konflikten. Welchen Anteil und welche Bedeutung sie dabei haben, ist ein wichtiger Erkenntnisprozess in der Ausbildung.



Ausbildung zur TrainerIn (ATCC)

Handeln: Um den Effekt der Selbsthilfe und Nachhaltigkeit der ATCC-Methode zu verdeutlichen, mag folgendes Handlungsbeispiel dienlich sein: Wenn Sie zu nah vor einer großen Wand stehen, müssen Sie zunächst einmal wahrnehmen, dass Sie zu nah vor ihr stehen, um die Öffnungen zu entdecken. Mit dieser Wahrnehmung beginnt also das Verstehen.

Wenn Sie nun erkennen, dass Sie einige Schritte zurückgehen sollten, schaffen Sie sich schon die Spielräume, die Sie für die Bearbeitung des Konfliktes brauchen. Das „Zurückgehen“ ist also



ein weiterer wichtiger Bestandteil der Trainingsarbeit und des Erkennens.

Dieser „Perspektivwechsel“ wird in unserer Ausbildung auf vielfältige Weise eingeleitet. Neben dem Einsatz bewährter Methoden wird zugleich Raum dafür geschaffen, dass die Teilnehmenden auch selbst Übungen und Seminareinheiten entwickeln und vorstellen, die zu dem Thema, der Gruppe und zu ihnen selbst passen. Jedes Seminar - nach unserem Ansatz - birgt also auch das Abenteuer, sich auf das Lernen einzulassen. Wir sind als TrainerInnen niemals „fertig“. Die Neugierde bleibt erhalten und die Freude auf das Neue ist für die Teilnehmenden ansteckend.

b. Die fünf „Erlaubnisse“ des ATCC-Ansatzes

1. Erlaubnis, sich selbst und seine Umwelt wahrzunehmen (im Denken, Fühlen und Handeln).
2. Erlaubnis, für sich selbst in dieser Welt zu sorgen. (Die menschlichen Bedürfnisse sind soziale Bedürfnisse, die uns helfen, gut leben zu können. Bedürfnisse sind umfassend und universell. Um geliebt zu werden, muss man den anderen Menschen und der Schöpfung Liebe entgegenbringen.)
3. Erlaubnis zur eigenen Grenze und zur Grenze des Anderen. (Um einen Kontakt zu einem anderen Menschen zu erhalten, brauchen wir einen Zugang zu unseren Grenzen. Kontakt beginnt an der Grenze.)
4. Erlaubnis, Intimität zu geben und zu nehmen. (Wollen wir Intimität in Beziehungen erlangen, ist es notwendig, Erlaubnisse für Grenzübertritte zu schaffen.)

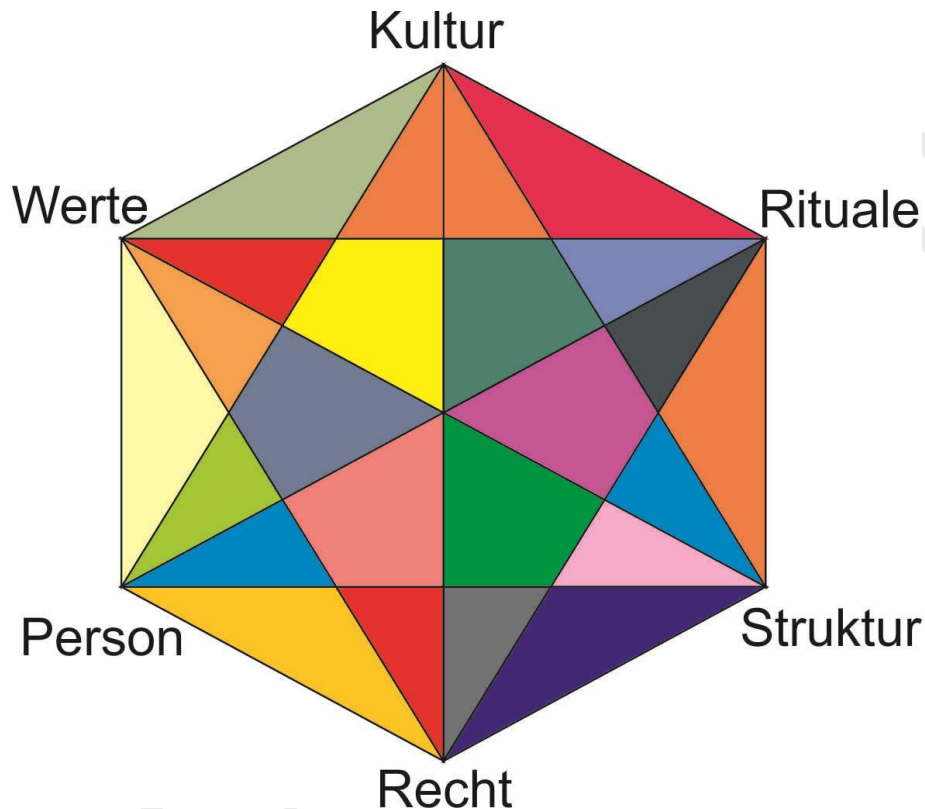
Ausbildung zur TrainerIn (ATCC)

5. Erlaubnis zum Wachstum durch Wandel. (Gesellschaftliches Wachstum braucht Bewegung und Veränderung statt ein „mehr von ...“. Sind wir in Verhaltensmustern gefangen - einzeln oder kollektiv -, kommt es zur Stagnation.)

ATCC- TrainerIn

c. Der Kulturdiamant (Person-Struktur-Kultur-Werte-Ritual-Recht)

Kurze Erklärung des Modells



Person: Personale Themen sind Ängste und Bedürfnisse, Verhaltensmuster, biografische Themen, Widerstände, Kontakt und Grenze, Aggression und Gewalt im personalen Sinn.

Struktur: Strukturelle Themen sind Organisationsformen, Macht- und Ressourcenverteilung, Raum, Zeit, Staatsangehörigkeit oder **Symbole**. **Symbole** sind ein sichtbarer Ausdruck einer Kultur im Rahmen der strukturellen Bedingungen, z. B. Architektur von Schulen oder Gefängnissen, Bierflaschen im Zimmer der Leitung, Café und Besuch des Cafés vor Beginn des Seminars, wie sieht eine Bäckerei aus?

Kultur: Kulturelle Themen sind die tief verankerten kulturellen Rechtfertigungen, mittels derer eine Gruppe und die dazugehörigen Menschen die Welt betrachtet und das eigene Denken, Fühlen und Handeln begründen. Über Kultur wird unsere Umwelt legitimiert. Wir begründen damit Gestaltung oder Konzepte von Raum, Zeit oder Macht. Ebenso legitimieren wir die Symbole, mit denen wir unsere Kultur nach außen repräsentieren.

Werte: Werte sind positive Orientierungen, die wir mit anderen Menschen, z.B. in einer Gruppe teilen. Nach diesen Werte richten wir unser Denken, Fühlen und Handeln aus.

Ausbildung zur TrainerIn (ATCC)

Aufgrund von Werten treffen wir Entscheidungen. Werte entstehen aus personalen Bedürfnissen, z. B. Bedürfnis nach Anerkennung → Wert: Ehre.
Werte sind an Regeln erkennbar. Eine Regel, eine Verfassung oder Gesetz ist der Rahmen für einen Wert.

Rituale sind gemeinsame Handlungen einer Gruppe. Sie verbinden und schaffen dadurch Zugehörigkeit. Sie klären, wer zur Gruppe gehört und wer nicht. Rituale werden für Situationen des Anfangs und des Endes eingesetzt. Sie werden zur Krisenbewältigung (Konflikte, Bedrohungen, Unbekanntes) eingesetzt. Rituale sind auch präventive Handlungen zur Verhinderung von Krisen. Viele kulturelle und religiöse Feste sind Krisenrituale.

Regeln (Recht) sind „vertragliche“ Vereinbarungen zwischen der Organisation und der einzelnen Person. Wie wir es mit Regeln halten, sagt uns die Kultur. Werte sind die Grundlage für Regeln. Gibt es Regeln, die keinen Zusammenhang mit Werten besitzen, werden diese nicht beachtet.

Der Raum des „**Kulturdiamanten**“ steht symbolisch für das Spannungsfeld, in dem wir uns alltäglich bewegen. Wir sind von all diesen Faktoren beeinflusst.

Beispiel: Stefan Z. leitet gerade ein Training zur Konfliktbearbeitung. Im Stuhlkreis sitzt Anja P. links neben ihm. Ständig unterbricht sie Stefan mit Fragen und Anmerkungen. Mira F. stört dies und sie beschuldigt Anja der Dominanz und Rechthaberei. In der Auseinandersetzung fallen Sätze wie „typisch deutsch...“ oder „na, wenn man Tscheche ist,...“. Stefan greift diesen Konflikt mit Erlaubnis der Teilnehmenden exemplarisch auf. Er beginnt mit den personalen Themen, die sich hier widerspiegeln. Mit Hilfe des „Kulturdiamanten“ kann er diesen scheinbar personalen Konflikt mit dem strukturellen sowie kulturellen Aspekt verbinden. Er visualisiert die Themen und wählt eine weitere Methode, um die Konflikthintergründe sichtbar zu machen. Der Konflikt wird somit konkret, und der Inhalt ist für die TeilnehmerInnen fassbar geworden.

Konflikte sind nach dem ATCC-Ansatz Entwicklungshelfer: Sie weisen auf notwendige Veränderungen im personalen, strukturellen wie kulturellen Bereich hin.

Wenn wir einen Konflikt betrachten, so finden wir das Gestaltphänomen der **Figur** (Person) und des **Hintergrundes** (Struktur). In unserer Wahrnehmung sind wir selektiv und bevorzugen unbewusst das uns Vertraute. So kann es sein, dass wir zuerst auf die personalen Themen zurückgreifen, obwohl ein Konflikt auch viele andere Ursachen und somit Bearbeitungsmöglichkeiten hat. Die **Kultur** wäre hier eine dritte Dimension. Sie ist unsere Brille, durch die wir die Welt und damit die Vorgänge in der Welt betrachten. Sie „teilt“ uns unbewusst mit, welche Präferenz wir in der Betrachtung wählen sollen. Kultur legitimiert unbewusst unser Denken, Fühlen und Handeln.

Personale Konfliktthemen beruhen auf nicht verhandelten und gelebten Bedürfnissen. Ängste sind die „Wächter“ dieser Bedürfnisse und lösen Verhaltensmuster aus. Bleiben wir in diesen Mustern, eskalieren die Konflikte entweder durch das Mittel Gewalt oder durch eine Selbstschädigung. Ursachen für Ängste sind z.B. Verhaltensweisen, die wir als bedrohlich deuten, Kommunikationsprobleme, Symmetrien, sich wiederholende psychologische Spiele, kollidierende Typen sowie Entwicklungs- bzw. Altersthemen oder biografische Prägungen. Ursachen für Ängste können in strukturellen Bedingungen oder kulturellen Vorstellungen zu finden sein. Gehen wir personale Konfliktthemen an, so setzen wir unsere individuelle Entwicklung fort. Wir werden ruhiger, klarer und vor allen Dingen reifer im Umgang mit anderen Menschen und mit uns selbst.



Im obigen Beispiel könnte Stefan aus Angst vor Bewertung Anja als Bedrohung wahrnehmen. Er könnte in den „Kampf“ gehen und sie am Ende „mundtot“ machen. Stattdessen erkennt Stefan, dass seine Ausführungen Fragen auslösen und Anja sich in eine Rolle begibt, in der sich ein Bedürfnis der Gruppe manifestiert. Also teilt er mit, dass es für ihn gut wäre, wenn er seine Gedanken ungestört zu Ende bringen könnte, greift aber das Bedürfnis auf und bietet im Anschluss thematische Kleingruppen an.

Strukturelle Konfliktthemen entstehen aus dem nicht verhandelten und dennoch gelebten Bedarf einer Gruppe oder Organisation. Erstens brauchen Gruppen klare Grenzen. Es muss deutlich sein, wer dazu gehört und wer nicht. Zweitens brauchen Gruppen eine Leitung. Wie diese Leitung verantwortet wird, ist eine Frage der Umsetzung. Wenn es jedoch „keine Leitung“ gibt, entsteht Willkür und „dämonische Macht“ (Romano Guardini). Ursachen für strukturelle Konflikte können auch unklare Funktionen, unbewusste nicht-formale Rollen, unklare Grenzen, diffuser Umgang mit Macht, Missachtung von Regeln usw. sein. Dies kann die Unproduktivität oder Demotivation eines Teams sowie Mobbing oder gar Kriege nach sich ziehen. Um strukturelle Konflikte anzugehen, muss der Konflikt analysiert werden. Dadurch wird sichtbar, wer mit wem wie weit involviert ist. Aus dieser Konfliktanalyse lassen sich Handlungsschritte ableiten, die langfristig zu einer Veränderung führen. Die Bearbeitung struktureller Konflikte braucht also Zeit und die Beteiligung möglichst aller Konfliktparteien. Nötigenfalls können Gruppen, die nicht in einen Dialog gehen wollen, durch gewaltfreie Mittel zum Dialog gezwungen werden. In Teams verwenden wir kreative, anschauliche Methoden, um Konflikte sichtbar und bearbeitbar zu machen. Wichtiges Ziel bei diesen Techniken ist die Erkenntnis, dass jedes Team- oder Gruppenmitglied – passiv wie aktiv – am Konflikt beteiligt ist. Nur durch diese Erkenntnis kann die oder der einzelne zur Veränderung beitragen. Werden Konflikte oder die eigene Beteiligung daran geleugnet, kann das Potential der Veränderung nicht genutzt werden.

Ausbildung zur TrainerIn (ATCC)

Kulturelle Konfliktthemen haben viel mit der Betrachtung von Verhaltensweisen und Werten zu tun. Mit der uns eigenen Kultur rechtfertigen wir Menschen unser Denken, Fühlen und Handeln. Wie Konflikte gesehen und verarbeitet werden, ist kulturgebunden.

Im ATCC-Ansatz arbeiten wir mit einem transkulturellen Verständnis von **Kultur**. Nationale Kulturvorstellungen sind im 19. Jahrhundert entwickelt worden. Damit einher ging die Verfolgung von Menschen, die dieser „Kultur“ nicht angehörten – bis hin zu Sprachverboten und Kriegen. Außerdem sind die klassischen Kulturkonzepte Schichtenkonzepte mit der Unterscheidung zwischen „gebildeten“ und „ungebildeten“ Schichten. Auch in der heutigen Gesellschaft wird das Schichtenkonzept verwendet - zu Lasten der Einwanderer: Migration wird oft mit „bildungsfern“ gleichgesetzt.

Transkulturelle Lernprozesse hingegen beruhen auf Methoden, die unabhängig von der „Hochkultur“ verwendet werden können. Sie sind erfahrungsorientiert und lebensnah. Ein wichtiges Element transkulturellen Lernens ist die Bereitschaft, in einen gemeinsamen Veränderungsprozess zu gehen: Nicht die Minderheit hat sich der Mehrheit anzupassen, sondern beide haben sich auf einen gemeinsamen Lernprozess einzulassen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt transkulturellen Lernens ist das Verhältnis von Kultur und verfasstem Recht: Kultur kann nicht über dem Menschenrecht und den Verfassungen von Staaten stehen. Um in einer pluralen und lebenswerten Gesellschaft leben zu können, brauchen wir also demokratische Werte.



Dieser Ansatz „zwingt“ Organisationen und Gesellschaften, sich der eigenen Werte und Rechtsauffassungen zu besinnen. Wenn eine Gesellschaft keine Wertediskussion führt, wird sie auch nicht vermitteln können, was die Würde eines Menschen ausmacht. Aus diesem Grund arbeiten wir mit modifizierten Methoden aus der Menschenrechtsbildung.

3. Die Inhalte unserer Ausbildung

Wichtige Inspirationsquellen sind für uns beispielsweise Hannah Arendt, Johan Galtung, Paolo Freire, Erich Fromm oder Hildegard Goss-Mayr. Wir vermitteln einen Ansatz, der sich aus den Grundlagen der humanistischen Wissenschaften wie z.B. der Gestaltpsychologie, dem systemischen Ansatz oder der Transaktionsanalyse entwickelt hat. Im Einzelnen sind dies:

- Ansätze aus der humanistischen Psychologie, die für die Trainingsarbeit wichtig sind:
 - z.B. aus der Transaktionsanalyse: Vertragsarbeit, Dramadreieck, Spiele und Passivitätsmuster, Übertragungen
 - z.B. aus der Gestaltpsychologie: Kontakt, Widerstand, Gestaltpädagogik
 - z.B. aus dem systemischen Ansatz: systemisches Dreieck von Person-Struktur-Kultur, Kulturdiamant, Soziometrie, Rollensysteme
- biografische Arbeit
- kulturelle Themen visualisieren: Skulpturarbeit, Märchen, Bilder
- Pädagogik der Befreiung (Freire)
- dialogische Methoden (Buber)
- Gruppenprozesse und -beziehungen (Bion)
- Analyse struktureller Konflikte
- Theatermethoden in der Trainingsarbeit
- erlebnispädagogische Methoden zur Vermittlung von Konfliktthemen
- Projekte mit Kindern und Jugendlichen
- Aktionstrainings
- Veränderungsprozesse begleiten



4. Unsere Methoden: Kreativ – Effektiv – Nachhaltig

Unsere Form der Trainingsarbeit (ATCC) setzt auf kreative, effektive und nachhaltige Methoden. Die Ausbildung zur TrainerIn bietet konkrete Werkzeuge für die Praxis und vermittelt realitätsbezogene Kenntnisse über interkulturelle Gruppenprozesse. Unsere „Ausbildung zum/r TrainerIn (ATCC) – konstruktive

Konfliktbearbeitung und transkulturelles Lernen“ ermutigt Menschen, ihre Interessen und Fähigkeiten in die Gesellschaft einzubringen, um diese aktiv mitzugestalten.

Die vielfältigen methodischen Zugänge zu den Inhalten der Ausbildung entspringen unserer langjährigen Erfahrung als TrainerInnen. Wichtiger Bestandteil der Ausbildung sind „Werkstätten“, in denen die TeilnehmerInnen die Möglichkeit erhalten, eigene Leitungserfahrungen zu machen und diese im geschützten Rahmen zu reflektieren.

Außerdem arbeiten wir mit Methoden der Verbildlichung schwieriger Themen - durch Statuen, Skulpturen oder Zeichnungen. Wir machen komplexe Inhalte mit von uns selbst entwickelten erfahrungsorientierten Übungen verständlich. Unsere Methoden wurzeln in der Theaterpädagogik, der Tanzpädagogik, der Gestaltpädagogik, der Erlebnispädagogik, den systemischen Aufstellungen und vielem anderen mehr.

5. Gruppenprozesse wahrnehmen und erkennen

Gruppenprozesse mit TaKeTiNa und Group Relation entdecken

Wie kann ich das Beziehungsgeflecht und das Geschehen innerhalb einer Gruppe erkennen? Um Prozesse in einer Gruppe „aufzudecken“, haben wir die „**Group Relation**“- Methode von W. Bion weiterentwickelt. Wir verknüpfen diese Wahrnehmungs- und Erkenntnismethode mit Übungen aus der systemischen Aufstellung, dem Theater und der Erlebnispädagogik sowie mit der Rhythmusmethode **TaKeTiNa**.

Was ist TaKeTiNa?

Bei der TaKeTiNa Rhythmus-Pädagogik erfahren wir unseren Körper als ganzheitliches Instrument. Das Eintauchen in archetypische Rhythmen mit Stimme, Schritten und Klatschen kann vitalisierend und tief entspannend zugleich sein. Dabei ist jede/r eingeladen, seine/ihre bisherigen Überzeugungen wie „ich bin musikalisch – unmusikalisch, rhythmisch begabt oder unbegabt“ beiseite zu lassen und zu entdecken, wie es ist, auf verschiedenste Weise im Rhythmus zu sein. Der rhythmische TaKeTiNa-Prozess führt uns auch in innere Prozesse: alte Muster können sich hier spiegeln, erkannt und verändert werden. Voneinander getrennte Schichten beginnen miteinander zu kooperieren: Denken und Fühlen, Intuition und Ratio, Machen und Geschehenlassen, Außen und Innen. Für TaKeTiNa ist keinerlei



Ausbildung zur TrainerIn (ATCC)

musikalische Vorkenntnis nötig. Die TeilnehmerInnen sollten jedoch Lust auf Rhythmus und Gesang mitbringen.

Was ist Group Relation?

Die von Wilfred Bion seit den 1940er Jahren entwickelte Theorie zur Gruppentherapie wurde bis heute weiter verfeinert und verbessert. Sie beruht auf der Annahme, dass TeilnehmerInnen von Gruppen immer wieder versuchen, ihre vertraute Struktur zu finden. Dazu schaffen sie ein bekanntes Beziehungsmuster, das sie dann mit vertrauten Verhaltensmustern füllen. Dies ermöglicht den Teilnehmenden, eine „neue und gefährliche“ Situation zu entschärfen. Die „Gefahren“ treten dabei unbewusst auf und gehen von den anderen unbekannt Menschen in der Gruppe aus. Mittels Aggression (Kontaktaufnahme und Abgrenzung) werden Rituale, Blickrichtungen oder Sitzordnungen festgelegt und verhandelt. Gelingt dies nicht, entstehen Krisen, die nur durch neue Verhaltensweisen verändert werden können. Diese neuen Verhaltensweisen wollen wir fördern. Sie bieten uns die Chance, von der „Seminar“-Situation aus in den Alltag zu wirken.

6. Für wen ist diese Ausbildung?

Die Ausbildung wurde für Menschen konzipiert, die eine neue Orientierung und Qualifikation im Bereich Konfliktbearbeitung und transkulturelles Lernen suchen, z.B. für SozialpädagogInnen, ErzieherInnen, Lehrkräfte, PädagogInnen, SoziologInnen, Aktive in sozialen Bewegungen, TrainerInnen, MediatorInnen. Oder für Menschen, die beispielsweise in der Jugendarbeit, in Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit, in Schulen, in der kirchlichen Gemeindegemeinschaft, in sozialpädagogischen Arbeitsfeldern und in der professionellen Trainingsarbeit tätig sind.

Von Vorteil ist es, wenn Sie sich bereits mit den Themen Konflikt und transkulturelles Lernen auseinandergesetzt und eigene Erfahrungen in diesen Bereichen gesammelt haben.

7. Informationen zur Ausbildung

a. Das Team:



Karl-Heinz Bittl-Weiler, geb. 1956, Dipl.-Sozialpädagoge, Organisationsberater, Coach (EAS) und Trainer in gewaltfreiem Handeln mit Grundlagen aus der Transaktionsanalyse, dem systemischen Ansatz und der Gestaltarbeit. Leiter des EiCCC und Mitarbeiter im FBF. Vater von zwei Töchtern und zwei Söhnen. *„Ich arbeite seit 1979 in den unterschiedlichsten Zusammenhängen als Trainer und Ausbilder. Meine Schwerpunkte sind Konfliktbearbeitung, transkulturelles Lernen, Werteerziehung, kreative Methoden wie Theater, Tanz, Skulpturarbeit etc.“*



zusetzen.

<http://www.karenjohne.de>

Karen Johne, Ich bin Politologin, Trainerin, Beraterin, Coach und Supervisorin (DGSv). Seit zehn Jahren arbeite ich freiberuflich mit verschiedenen internationalen Nicht-Regierungsorganisationen und sozialen Bewegungen im In- und Ausland. Meine Schwerpunkte sind dabei u.a. gewaltfreie Konfliktbearbeitung, konfliktsensibles Projektmanagement, Umgang mit Stress und Trauma. Der ATCC Ansatz bildet für mich die Grundlage, um die verschiedenen Aufträge kreativ, maßgeschneidert und zielorientiert um-



Für die Lerneinheiten zum Gruppenprozess wird Barbara Peschke, TaKeTiNa- Lehrerin, dabei sein.

Barbara Peschke, geb. 1967, Historikerin, lebt seit 15 Jahren in Südfrankreich und arbeitet als Musikpädagogin mit Kindern und Erwachsenen.

Ausbildung zur TrainerIn (ATCC)

b. Der Aufbau der Ausbildung

Die Fortbildung ist berufsbegleitend. Sie dauert von Oktober 2016 bis Juli 2018.

Die Ausbildung ist verschränkt angelegt. So werden die Teilnehmenden des 2. Ausbildungsjahres mit den Teilnehmenden des 1. Ausbildungsjahres in einigen Seminaren eine Seminareinheit durchführen, die dann auf der Prozessebene reflektiert wird.

Die Seminare finden an wechselnden Orten im Bundesgebiet und in Südtirol statt.

Die Seminare beginnen am Mittwoch um 17.00 Uhr und enden am Samstag gegen 17.00 Uhr.

Die Gruppenprozess-Seminare finden in Südtirol statt. Sie beginnen am Dienstag um 18.00 Uhr und enden am Samstag um 12.00 Uhr. Bei diesen Seminaren sind TeilnehmerInnen aus anderen Kursen anwesend.

1x1 der Konfliktbearbeitung – „Konflikte konstruktiv bearbeiten“

1. Termin: 11.-13.2.2016 (Berlin)
2. Termin: 12.-14.5.2016 (Nürnberg)
3. Termin: 14.-16.7.2016 (Ort noch offen)

Dieses Seminar ermöglicht ein erstes Kennenlernen des ATCC-Ansatzes und dient als Entscheidungsgrundlage für eine Teilnahme am Gesamtlehrgang, Kosten: 195,-€ (werden bei Anmeldung zur Ausbildung verrechnet).

Ausbildung zur TrainerIn (ATCC)

c. Termine und Themenschwerpunkte:

11.-14.10.2016	Grundlagen der ATCC -Konfliktbearbeitung, biografisches Arbeiten als Methode, personale und kulturelle Themen im Konflikt, systemische Themen.
11.1.-14.1.2017	Strukturelle und kulturelle Konfliktthemen, wie z.B. Diskriminierung und Rassismus, Mobbing,
25.4.-29.4.2017	Gruppenprozessseminar mit TaKeTiNa und Group Relation
12.7.-15.7.2017	Vertiefung Kultur und Konflikt, Einführung in die Gestaltpädagogik, pädagogisches Rollenspiel im Seminar
18.10.-21.10.2017	Vertiefung Methoden für die Trainingsarbeit, Anfangssituationen, Arbeiten mit Widerständen, Konfliktthemen aufgreifen
17.-1.-20.1.2018	Vertiefung Methoden: Theaterarbeit, Simulationsübungen, Visualisierungstechniken, Arbeiten mit Widerständen.
10.4.-14.4.2018	Leitung und Macht in Gruppen, TaKeTiNa und Gruppenprozesse
11.7.-14.7.2018	Abschlussarbeit, Präsentationen, Biografische Arbeit

d. Kosten

Die Ausbildung kostet 2250.- € (für Menschen mit geringem Einkommen) und 3200.- € (für Menschen mit einem regulären Einkommen). Zahlbar auch in Raten. Hinzu kommen Kosten für Unterkunft und Verpflegung (pro Seminar ca. 130.-€). Die Unterbringung erfolgt in Mehrbettzimmern. Die Verpflegung besteht aus Vollwertkost.

Wir bieten einen Soli-Platz für Flüchtlinge in der Ausbildung an, d.h. für sie oder ihn kann der Ausbildungsbetrag unter bestimmten Bedingungen erlassen werden. Bitte erfragen Sie die notwendigen Informationen bei uns.

Für dieses Jahr kann noch eine Bildungsprämie beantragt werden.

www.bildungspraemie.info

Reisekosten werden nicht erstattet.

Die Ausbildungskosten können per Einzugsermächtigung, Scheck oder Überweisung (jeweils ein Jahr im Voraus oder auch in monatlichen Raten zu 120.- €) gezahlt werden.

Ausbildung zur TrainerIn (ATCC)

Bitte scheuen Sie sich nicht, mit uns über Geld zu reden. Am fehlenden Geld soll Ihre Ausbildung nicht scheitern.

Verbindlich angemeldet ist, wer den Anmeldebogen ausgefüllt an die angegebene Adresse geschickt **und** den Teilnahmebetrag von 350.-€ für das erste Seminar auf das Konto des FBF, Postbank Nürnberg, IBAN: DE72 7601 0085 0142 4628 58; BIC:PBNKDEFF überwiesen hat.

Anmeldeschluss ist der 15.09.2016

Wir möchten, dass wir sie bei einem der Orientierungsseminare kennen lernen. Falls dies nicht geht, finden sich vielleicht andere Seminare, die Sie von uns besuchen könnten. Ebenso würden wir gerne ein Vorgespräch mit Ihnen führen. Dies dient dazu, dass Sie sich auf die Ausbildung einstimmen können und wir eine Einschätzung über Ihre Kompetenzen bekommen.

Veranstalter der Ausbildung und Kontakt

Fränkisches Bildungswerk für Friedensarbeit e.V. (FBF),
Hessestr.4, 90443 Nürnberg
Tel.: 0911-6996294
Email: fbf.nuernberg@t-online.de, Web: www.fbf-nuernberg.de

Europäisches Institut Conflict-Culture-Cooperation (EiCCC),
Hochstr. 75, 90522 Oberasbach
Tel: 0911-6996294, Mobil: 0170-8682458
Email: bittl@eiccc.org, Web: www.eiccc.org

Friedenskreis Halle
Große Klausstr. 11, 06108 Halle

Für weitere Informationen und Anmeldung
bitte das EiCCC (Karl-Heinz Bittl) anfragen.