



Ausbildung zur TrainerIn

in ziviler, gewaltfreier
Konfliktbearbeitung und
transkulturellem Lernen



Liebe Leserin,
lieber Leser,

entstanden ist die Idee für diese Broschüre in einer Sitzung des Qualifizierungsverbundes der Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden, AGDF. Seit über 18 Jahren entwickeln wir im Fränkischen Bildungswerk für Friedensarbeit FBF unsere Ausbildung zur TrainerIn in ziviler und gewaltfreier Konfliktbearbeitung und transkulturellem Lernen und sind heute an dem Punkt, auf diesen spannenden Prozess und die damit verbundenen Ereignisse zurückblicken zu können.

Diese Broschüre soll Ihnen einerseits einen kurzen Überblick über die ereignisgeschichtliche Einbindung und andererseits über Inhalte und Strukturen der Ausbildung geben, die maßgeblich von diesen Ereignissen geprägt wurden. Die Ausbildung ist damit zugleich auch ein Teil der Geschichte der Friedensarbeit in der Bundesrepublik. Daher erkläre ich hier auch etwas über die Beweggründe für dieses Qualifizierungsprogramm und die Erfahrungen, die ich als langjähriger Ausbilder damit gemacht habe. In einem weiteren Teil kommen ehemalige Teilnehmende und Neueinsteiger zu Wort. Adressen von Einrichtungen, die Grundkurse und Aufbaukurse in ziviler, gewaltfreier Kommunikation anbieten, finden Sie am Ende der Broschüre.

Ich hatte das Glück, all diese Entwicklung kontinuierlich begleiten und mitgestalten zu können. Ich freue mich darüber und vor allem über das, was durch die Teilnehmenden heute bewirkt wird, die überall auf der Welt und in den unterschiedlichsten Arbeitsfeldern aktiv sind. Folgen Sie in dieser Broschüre dem Weg nach, den wir gegangen sind. Und vielleicht bekommen Sie Lust, an einer nächsten Etappe einzusteigen.

Herzlich Willkommen!

Karl-Heinz Bittl
geb. 1956 · Trainer und Ausbilder

Eine kleine Geschichte der Entstehung unseres Ausbildungskonzeptes

Die Entstehungsphase und ihre Ausgangspunkte

Im Rahmen der sozialen Bewegungen der 60er und 70er Jahre entstanden in der westlichen Welt Lebensgemeinschaften, Vereine, Bildungshäuser und Gruppen, die einen gesellschaftlichen Wandel durch Qualifizierung von Aktiven als Ziel hatten. In Westeuropa entwickelten sich lokale, alternative Bildungseinrichtungen, die sich mit der Qualifizierung von Friedensarbeit und gewaltfreiem Widerstand beschäftigten.

Die ersten schriftlich fixierten Trainingsprogramme, z.B. das Handbuch des Philadelphia Life Centers „Resource Manual for a Living Revolution“ 1977, beschäftigten sich schon mit dem konstruktiven Aufbau einer gewaltfreien Gesellschaft, waren aber noch auf die aktuellen Aktionen ausgerichtet: weltweit wurden Atomkraftwerke verhindert, Raketenstationierungen gestoppt, leer stehende Spekulationsobjekte in den Blick der Öffentlichkeit gebracht, Friedensverhandlungen erzwungen. Im gleichen Atemzug wurde um den Aufbau einer neuen Gesellschaft, einer alternativen Ökonomie und Lebensform gekämpft. Es entstanden die ersten Naturkostläden, alternative Energieerzeugungsprojekte und Bildungswerke für Friedensarbeit.

Das Handbuch des Life Centers war die Grundlage für die ersten Loseblattsammlungen der deutschen Trainingskollektive, die für die jeweiligen Widerstandsaktionen wie Pilze aus dem Boden schossen. Einen Gesamtrahmen für die Entwicklung von Trainingskonzepten schufen Theodor Eberts Veröffentlichungen zu Sozialer Verteidigung und Gewaltfreiem Widerstand, dessen defensive wie konstruktive Seite er beschrieb. Beides ist Bestandteil in dem Bestreben, eine gewaltfreie Gesellschaft zu schaffen: Der Widerstand gegen Atomkraft oder Mittelstreckenraketen war immer begleitet von dem Aufbau alternativer Energien und friedenspädagogischer Programme in Schulen und Gemeinden.

Mit der Ausbildung zur/m FriedensarbeiterIn im Freundschaftsheim Bückeberg begann 1981 eine erste qualifizierte „Ausbildung“ in der Bundesrepublik. Dieser Kurs hatte ein klares Curriculum mit einer Dauer von 1,5 Jahren und einer festen Gruppe von Teilnehmenden. In der Ausbildungsgruppe ging es um friedenspolitische Inhalte und um die Prozesse bei deren Umsetzung. Sie war stark an den Konzepten der teilnehmerorientierten Pädagogik und den Ideen Paolo Freires in seiner Pädagogik der Befreiung ausgerichtet. Viele der kreativen Methoden waren noch in den Kinderschuhen. Aber es war die erste Ausbildung, die gewaltfreie Kon-



fliktbearbeitung im Programm hatte. Die Erfolge waren immens. Aus dem Teilnehmendenkreis heraus entstanden lokale Widerstandsprogramme, Bildungseinrichtungen und Beratungsstellen für Bürgerinitiativen und Aktionsgruppen. Die ausgebildeten FriedensarbeiterInnen gingen mit einem Selbstbewusstsein aus der Ausbildung, dass ihre Tätigkeit eine „qualifizierte“ Arbeit war und diese auch eine Bezahlung wert ist.

Aus dieser Ausbildung heraus wurde in Nürnberg 1982 das Fränkische Bildungswerk für Friedensarbeit (FBF) nach dem Vorbild des Mindener Bildungswerkes für Friedensarbeit mit dem Ziel gegründet, durch Bildungsangebote mehr Qualität in die Friedensarbeit zu bringen.



Die Phase der Experimente

1985 wurden beim FBF die ersten hauptamtlichen „Friedensarbeiter“ angestellt. In dieser Anfangszeit haben wir viel experimentiert und versucht, eigene Trainingsprogramme auf den Weg zu bringen. Doch die Menge an Aktionen und deren Vorbereitung ließen nur kurze und einmalige Trainings zu, die sich vorwiegend auf die aktuellen politischen Auseinandersetzungen richteten.

Neben diesen Vorbereitungstrainings ging es uns im FBF um eine konstruktive Vorstellung des Friedens, so dass wir mit ersten Trainings über konstruktive Kommunikation und Konfliktbearbeitung im personalen Bereich begannen. Parallel beendeten die Bauern auf dem Larzac in Südfrankreich ihren wunderbaren gewaltfreien und erfolgreichen Kampf (1971-1981) gegen die Ausweitung eines Militärgeländes. Aus dieser Bewegung entstand ein Bildungszentrum für gewaltfreien Widerstand, der Cun du Larzac. 1987 begannen wir dort mit den ersten deutsch-französischen Seminaren, einwöchigen Trainings in gewaltfreiem Handeln oder mit einzelnen Elementen wie Straßentheater oder Theater der Unterdrückten. Die dafür entstandene TrainerInnengruppe bildete sich bei regelmäßigen Treffen gegenseitig weiter, ebenso wie die Zusammenschlüsse von freien TrainerInnen auf europäischer oder rein deutscher Ebene, die in dieser Zeit entstanden oder schon wirkten.

Gewaltfreie Bewegungen verändern Europa

Vom 7.-9. November 1989 traf sich in Frankfurt unser europäisches Netzwerk von gewaltfreien TrainerInnen. Einer unserer Teilnehmer saß an der deutsch-französischen Grenze in Haft, da er noch ein Strafgeld für seine Blockade in Mutlangen zahlen musste. Wir kauften ihn frei. Als Alain in

der Jugendherberge ankam, standen wir vor dem Fernseher und erlebten, wie die gewaltfreie Bewegung in der DDR dazu beitrug, ein neues Gesellschaftssystem aufzubauen. Durch die Grenzöffnung konnten wir endlich unsere Kontakte ausbauen und vertiefen. Es folgten unzählige Trainings und Fortbildungen in gewaltfreier Konfliktbearbeitung. Auch mit Gruppen in Polen und Tschechien konnten wir nun Kontakte knüpfen. Die ersten Trainings und Aktionen in Tschechien richteten sich etwa gegen Pläne für ein atomares Heizkraftwerk, das mit Siemens in Pilsen gebaut werden sollte.

Die erste Ausbildung

Ursprünglich für unsere TrainerInnen gedacht, entwickelten Hervé Ott, der damalige Leiter des Cun du Larzac, und ich 1991 einen ersten Kurs zur interkulturellen Pädagogik und Konfliktbearbeitung „Euro 2000“ mit der Idee, gewaltfreie Konfliktbearbeitung unter dem kulturellen Blickwinkel zu vermitteln. Der Kurs dauerte 18 Monate und umfasste 7 Seminare, die im Wechsel in Frankreich und in Deutschland abgehalten wurden.

Nach der Grenzöffnung wurde der Bedarf an Trainings und Ausbildungen stärker. Das Format der Ausbildung „Euro 2000“ wurde im deutsch-französischen Rahmen noch einmal durchgeführt. Im Dreiländereck Zittau entstand eine weitere zweijährige Ausbildung mit 8 Seminaren, in deren Rahmen das Curriculum der ersten Ausbildung weiterentwickelt wurde.

Ich hatte das Glück, dass ich an professionellen Ausbildungen zur Gestaltberatung, zur Transaktionsanalyse sowie zum Systemischen Ansatz und dem Ansatz von Wilfred R. Bion zur Gruppenbeziehung (grouprelation) teilnehmen konnte. Diese Erfahrungen und die Inhalte der professionellen Ausbildungen flossen unmittelbar in unsere bereits bestehenden Ausbildungen mit ein. Die Inhalte bekamen einen neuen Zusammenhang. Ich konnte mit Widerständen in Seminaren anders umgehen. Ich entdeckte neue Verbindungen zwischen dem Persönlichen und Politischen. Viele der alten Konzepte veränderten wir, so auch das Gewaltmodell von Johan Galtung.



Diese Ausbildungen ermutigten mich, 1996 gemeinsam mit Hervé Ott unsere erste professionelle Ausbildung zur TrainerIn in gewaltfreiem Widerstand anzubieten. Sie dauerte vier Jahre und fand deutsch-französisch statt. „Dem Anfang liegt ein Zauber inne“, schreibt Hesse – dies traf auf diese Ausbildungsgruppe zu. Es war faszinierend, was in diesen vier Jahren geschah und wie sich die Menschen in dieser Zeit entwickelten.



„Das Erste, was in meiner Erinnerung auftaucht, ist die Ausbildungsgruppe: Menschen aus Frankreich, Deutschland, Österreich, Italien, der Türkei, Ruanda, eine bunte Vielfalt an Erfahrungen, Vorstellungen und Werten! Auch das Team und der Wechsel der TeamerInnen sind damit gemeint. Die Treffen fanden in unterschiedlichen Bildungshäusern statt, quer durch halb Europa, und immer wieder war die Gruppe gezwungen, sich neu einzuleben und sich Räume und Beziehungen neu zu erfinden und zu gestalten. So waren wir alle ständig direkt mit dem Satz konfrontiert, der sich meinem Gedächtnis als Zweites aufdrängt: Über Bedürfnisse kann man verhandeln, über Ängste nicht. Ob ich's gelernt habe? Jedenfalls habe ich ihn in meinem damaligen beruflichen Umfeld gut brauchen können, um dieses und mich besser zu verstehen. Und ich habe ihn als Motto auch in meine Beratertätigkeit mitgenommen, angereichert mit den Erfahrungen anderer Ausbildungen: mir zunehmend mehr erlauben, ich selbst zu sein. Klar vertrete ich eine Wahrheit. Klar stelle ich sie der Gruppe als eine von vielen Sichtweisen zur Verfügung. Klar ist es meine Aufgabe, alle Sichtweisen wahrzunehmen und ihnen Raum zu geben. Auf dass Neues entstehe. Vielleicht ist das gemeint mit Verhandeln der Bedürfnisse.“

Hermann Barbieri (1950) Teilnehmer des ersten Kurses, lebt in Brixen, Südtirol. Gruppenberater, Konfliktberater, Supervisor. Lehrer an einer italienischen Oberschule

Parallel hatten Christof Besemer als Mitarbeiter der Werkstatt für gewaltfreie Aktion und ich als pädagogischer Leiter des FBF von der Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF) den Auftrag erhalten, ein Ausbildungskonzept für Multiplikatoren in gewaltfreier Konfliktbearbeitung zu entwickeln. Renate Wanie und ich führten diese Ausbildung 1999/2000 zum ersten Mal durch. Anschließend setzte ich sie mit Katrin Wolf und unter der Trägerschaft vom Friedenskreis Halle und dem Fränkischen Bildungswerk für Friedensarbeit e.V. fort. Wir modifizierten die Inhalte und Methoden und die aktuelle Ausbildung zur „TrainerIn in ziviler und gewaltfreier Konfliktbearbeitung und interkulturellem Lernen“ war geboren.

Aus einem anfänglichen Dilemma, dass die Teilnehmenden zwar hoch motiviert und sehr interessant, jedoch zu wenige waren, entwickelten wir ein „Notprogramm“: Wir führten den ersten Kurs mit 6 Teilnehmenden im ersten Jahr durch und boten im folgenden Jahr einen zweiten Kurs an, der veschränkt zur ersten Gruppe begann. Dies hatte den Vorteil, dass die Gruppe des zweiten mit der Gruppe des ersten Ausbildungsjahres prozessorientiert pädagogisch arbeiten konnte. Aus dieser „Notlösung“ wurde ein guter und praxisorientierter Ansatz, den wir heute mit 8 Personen pro Jahrgang, jeweils im Herbst jedes Jahres beginnend, durchführen. So findet neben dem Lernen auf der Prozessebene auch eine lebendige Form der Vernetzung statt. Viele der TrainerInnen bleiben in Kontakt, manche kommen zu dem offenen Gruppenprozessseminar, das jedes Jahr im April stattfindet.



Eine Fortbildung, die einen anderen Blick auf die Welt vermittelt

Manchmal kommt im Leben das Richtige zur rechten Zeit. 1996 flatterte die Ankündigung einer deutsch-polnisch-tschechischen Ausbildung auf meinen Schreibtisch. Bei Stichworten wie Paolo-Freire-Pädagogik, gewaltfreie Konflikttransformation und gruppendynamische Prozesse bei der Trainingsarbeit konnte ich an Bekanntes anknüpfen und wurde gleichzeitig neugierig. Wir waren damals beim Ost-West-Europäischen FrauenNetzwerk OWEN e.V. kurz vor der Realisierung eines langjährigen Bildungs- und Entwicklungsprojektes mit Frauen in der Ostukraine. Ich entschloss mich, an der Fortbildung teilzunehmen und konnte parallel das Gelernte direkt anwenden und erproben – ein ausgesprochener Glücksfall, wie ich heute weiß. Nach Abschluss übernahm ich auf Anfrage von Karl-Heinz Bittl-Weiler die Co-Leitung. Wir haben 10 Jahre gemeinsam die unterschiedlichsten Gruppen begleitet, die Ausbildung weiter entwickelt und ständig verändert.

In ein paar Zeilen können die Erfahrungen dieser 10 Jahre nicht ausgedrückt werden, daher habe ich hier einige Aspekte aufgezählt, die mich nachhaltig beeinflusst haben und es heute noch tun: Diese TrainerInnen Ausbildung vermittelt keine Rezepte. Die Übungen und theoretischen Zugänge bilden eine Grundlage für eigene Erfahrungen, anfangs in der TeilnehmerInnenrolle, dann zunehmend übergehend in die Rolle der LeiterIn, TrainerIn und auch EntwicklerIn eigener Übungen. So gehen die TeilnehmerInnen nicht mit einem fertigen Produkt nach Hause, das sie abheften können. Eher bekommen sie ein breites Spektrum an Anregungen anhand von methodisch-pädagogischen Grundlagen und gehen vor allem reich an Erfahrungen in die Entwicklung eigener Seminare und Projekte. Kein Seminar gleicht dem anderen.

Das Nachdenken über:

- den eigenen Umgang mit Konflikten und die kulturellen, strukturellen und personalen Anteile
 - die Unterschiede von Rollen und Funktionen, die wir einnehmen, auf der Arbeit, in der Familie, in der Trainingsleitung, als TeilnehmerInnen
 - Formen des Erlebens, die uns beim Lernen besonders unterstützen können
 - meine Stellung in der Gruppe und Dynamiken zwischen Leitung und Gruppe
 - kreative Möglichkeiten, um Erfahrungen zu ermöglichen und Übungen zu entwickeln, die einen Freiraum schaffen für Wachstum und Erkenntnisse
 - unseren Versuch, Leitung und Leitungsthemen ständig an unserem eigenen Beispiel transparent zu machen und zu reflektieren, also den Umgang mit Macht und Ohnmacht zu thematisieren
 - die direkte Auswirkung von Themen auf mich als Person und uns als Gruppe
 - die Gestaltung von Abläufen, der herausfordern, wertschätzen und Entwicklung befördern
- begleiten mich bis heute. Seit 2007 arbeite ich in der Geschäftsführung und für die Öffentlichkeitsarbeit bei filia.die frauenstiftung und bin damit zu meinem ‚Ursprungsthema‘ zurückgekommen: der strukturellen Unterstützung von Frauen für gesellschaftspolitischen Wandel. Meine freischaffende Trainingsarbeit (z.B. „Schulen des Friedens“ seit einem Jahr in Tschetschenien mit Schulen und NGOs) ist ohne die Erfahrung dieser zehn Jahre nicht denkbar.

Was die Trainerinnentätigkeit, die Arbeit bei der Stiftung und den Charakter der Ausbildung verbindet? Die Vision einer Welt, in der Gerechtigkeit, Frieden und Chancengleichheit gelebt werden können.

Katrin Wolf (1956), Ausbilderin der Kurse 2001-2008

Seit 2008 leiten Gaby Wittmann und ich die Ausbildung. Ich bin dankbar für die Erfahrungen, die ich machen konnte. Es waren viele holprige Wege und kurvenreiche Strecken. Ich habe das Glück, dass meine Begleiter auf diesen „Fahrten“ konstant blieben und wir die Projekte gemeinsam weiterentwickeln konnten. All diese Erfahrungen fließen selbstverständlich in das heutige Konzept der Ausbildung ein – es hat einen langen Weg hinter sich. Gerade die Kombination von langjährigen Erfahrungen und Wissen erscheint mir als wesentliche Grundlage und Voraussetzung für unsere Ausbildungen.



Ich bin eine Teilnehmerin des ersten deutsch-französischen Trainingsprogramms. Seit mehr als 15 Jahren bin ich im FBF als Trainerin aktiv.

Die Anfänge meiner Trainingsarbeit lagen in der Arbeit mit SchülerInnen zu Themen „Wie umgehen mit Gewalt?“ und konstruktiver Konfliktbearbeitung. Im Rahmen des damaligen Schul-Arbeitskreises entwickelten wir das Konzept für das Nürnberger Streitschlichterprogramm, in dessen Rahmen ich Streitschlichter-ausbildungen und MultiplikatorInnenfortbildungen für Lehrkräfte durchgeführt habe. Seit 2003 bin ich im FBF hauptverantwortlich für das rootswork-Projekt zur Gewaltprävention und transkulturellem Lernen in der Arbeit mit Kindern.

Im Sommer 2008 habe ich nun die Nachfolge von Katrin Wolf in der Ausbildungsleitung übernommen.

Ein Element des ATCC – Ansatzes, das für mich in meiner Trainingsarbeit immer zentraler wird, ist die Orientierung an den Erlaubnissen. Gehe ich zurück in meine Kindheitserfahrungen, bemerke ich, dass ganz zentrale Botschaften bei mir waren: „du musst dieses tun... oder du sollst jenes lassen“ – Botschaften, denen kaum zu genügen ist und die immer wieder mit Zwang, Versagen und Schuld zu tun haben. Für mich persönlich als Trainerin erlebe ich es als befreiend, diese Erlaubnisorientierung entdeckt zu haben.

Ich darf als Trainerin wahrnehmen, was bei mir selbst und in der Gruppe gerade passiert, z.B. wo spüre ich Spannungen, Irritationen, Widerstände bei mir und den Teilnehmenden. Ich darf mir dann selbst die Erlaubnis geben, in diesem Moment für mich zu sorgen und meine Bedürfnisse in Verhandlung zu bringen. Dies wirkt wie ein Türöffner für die Teilnehmenden dann auch ihre Themen und Bedürfnisse einzubringen. Immer wieder erlebe ich, dass dadurch ein Klima der gegenseitigen Wertschätzung entsteht.

Ebenso fasziniert bin ich – für mich ganz stark spürbar in der Arbeit mit pädagogischen Fachkräften – wenn die TeilnehmerInnen für sich entdecken, dass auch sie diese Erlaubnisse brauchen, um in Konflikten gut für sich sorgen zu können.

Gabriele Wittmann (1966) Dipl. Sozialpädagogin, Trainerin in ziviler, gewaltfreier Konfliktbearbeitung und transkulturellem Lernen. Ausbilderin seit 2008

Die inhaltlichen Wurzeln der Ausbildung

Der Ansatz, nach dem wir ausbilden, hat viele unterschiedliche, z.T. bereits genannte, inhaltliche Wurzeln und wird von zwei Säulen getragen. Die erste sind die Erfahrungen gewaltfreier, friedenspolitischer Bewegungen. Die zweite Säule ist die humanistische Psychologie und Pädagogik. Dazu zählen die Gestaltpsychologie und -pädagogik, die Transaktionsanalyse mit ihrem Kommunikationskonzept, der systemische Ansatz mit seinen kommunikationstheoretischen und praktischen Werkzeugen, die Gruppendynamik bzw. das Konzept von Bion, wie Gruppenprozesse wirken.

In den letzten Jahren haben wir zusätzlich die Ansätze verschiedener Kulturwissenschaftler in unsere Arbeit einbezogen. Sie machen die dritte Dimension unseres Lebens, unsere Kultur, verständlicher und für die Trainingsarbeit handhabbarer. Mit Arbeiten zu Menschenrechten und Werten entwickelten wir ein systemisches Modell, das in der Konfliktbearbeitung eine wirkliche Erleichterung im Verstehen der Zusammenhänge schafft.

Im Themenbereich der Kommunikation haben wir neben der Transaktionsanalyse und den systemischen Kommunikationsmustern den gesprächsorientierten und themenzentrierten Ansatz miteinbezogen. Wir halten wenig von moralischen Kommunikationsideen, bei denen eine „böse“ und eine „gute“ Kommunikation herausgefiltert wird, sondern möchten Hintergründe verstehen und benennen. Dazu braucht es Empathie und Transparenz. Aus diesen „Quellen“ ergeben sich die Ansätze, die in der Ausbildung verwendet werden:



Der ATCC-Ansatz

Dem Ansatz gaben wir aufgrund seiner Entstehungsgeschichte einen französischen Namen „ATCC – Approche et transformation constructives des conflites“, also Konflikte wahrnehmen und konstruktiv bearbeiten. Dabei handelt es sich um einen ganzheitlichen Erlaubnisansatz, eine grundlegende Bejahung unserer Existenz mit all ihren Bedürfnissen und Grenzen, die selbstverständlich auch die Bejahung des Mitmenschen einschließt. Im Mittelpunkt steht die Erlaubnis, seiner Intuition zu vertrauen, die Sinne für die Wahrnehmung zu öffnen und sich der Erkenntnis nicht zu verschließen. Das Handeln soll aus dieser Erkenntnis entspringen.

Dazu gibt es die 5 Erlaubnisse, die wir in der Ausbildung vermitteln:

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. So braucht es, um geliebt zu werden, Liebe den anderen Menschen und der Schöpfung gegenüber.)
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 Grenzübertreitte zu schaffen.)
5. Erlaubnis zum Wachstum durch Wandel. (Gesellschaftlicher Wachstum braucht Bewegung und Veränderung. Sind wir einzeln oder kollektiv in Verhaltensmustern gefangen, kommt es zur Stagnation.)



Wahrnehmen – Erkennen – Handeln

Beim Bejahen geht es um grundsätzliche Dinge unseres Lebens, z.B. dass Bedürfnisse dazu da sind, dass wir Menschen ein gutes Leben führen können. (Im Gegensatz zu Ansätzen, die behaupten, dass Bedürfnisse aus einem Mangel heraus entstehen.) Es geht um das Bejahen von Ängsten, die uns vor Gefährdungen unserer Bedürfnisse schützen. (Im Gegensatz zu Ansichten, dass Ängste uns schwach machen.)

Ängste können aber, wenn wir sie nicht in Verbindung mit unseren Bedürfnissen bringen, zu Verhaltensmustern werden, die zwar da sind, um uns zu schützen, aber gegensätzliche Wirkungen zur Folge haben können. Kann ich ein Verhaltensmuster wahrnehmen und schätzen, so kann ich die dahinter liegende Angst erkennen und das gefährdete Bedürfnis benennen. Mit kommunikativen und konfrontativen Werkzeugen können wir lernen, unsere Grenzen zu klären, unsere Bedürfnisse zu verhandeln und unsere Muster zu verlassen.

Person – Struktur – Kultur (PSK-Modell)

Eine weitere wichtige Komponente unseres Ansatzes ist die systemische Verbindung von Person, Struktur und Kultur. Der personale Anteil – unsere eben beschriebenen Bedürfnisse, Ängste und Muster – steht in einem unmittelbaren Zusammenhang von Strukturen, die ihm einen Rahmen geben, und der Kultur, die ihn legitimiert.

Die Strukturen sind Organisationsformen, in denen wir leben und in denen wir formelle wie informelle Rollen einnehmen. Wir finden uns in einem formellen und informellen Regelsystem wieder und müssen uns darin zurechtfinden. Regeln wie Rollen sind Abbilder der Macht, die eine jede Organisationsform in sich hat. Ebenso strukturieren wir Raum und Zeit, schaffen uns eine Umwelt, in der wir zu leben versuchen. In der Ausbildung geht es um die planerische Handlungsweise, wie diese Strukturen im menschlichen Sinn verändert werden können.

Kultur definiert sich in unserem Verständnis nicht nationalkulturell, sondern herkunftsbezogen. Die Kultur dient der Legitimation unseres Denkens, Fühlens und Handelns (Person) und der Prozesse und Formen, mit denen wir unsere Umwelt wahrnehmen und gestalten (Struktur). Kultur verfügt über verschiedene Schichten, die – bewusst und unbewusst – diese Legitimationen schaffen. In der Ausbildung geht es darum, für diese Vorgänge zu sensibilisieren und ihre Kommunizierbarkeit zu fördern.



Pädagogische Vorgehensweise, Themen und Struktur der Ausbildung

Wir lernen unser Ich am Du kennen, schreibt Martin Buber. Eine der wichtigsten Voraussetzung für unsere Arbeit ist die Erlaubnis, uns – und damit unsere Gefühle – in unseren Stärken und Schwächen gegenüber dem Anderen zu zeigen.

Ein Prinzip unserer Pädagogik ist die transparente und klare Übung. Wir verwenden keine Übungen, die ein „Geheimnis“ verbergen und die den Teilnehmenden beschämen. Solch ein pädagogisches Verhalten halten wir weder für gewaltfrei noch für erwachsen. Aus diesem Grund vermitteln wir immer zuerst den Inhalt der Übung und setzen diese dann zur Vertiefung des Gelernten ein.

Der Lernprozess geschieht in der Ausbildungsgruppe und in der Begegnung mit der Gruppe im anderen Ausbildungsjahr. Zwischen den Gruppen entstehen unbewusst Rivalitäten, die ein großes Lernfeld eröffnen. Die Präsentationen der „Älteren“ bei den „Jüngeren“ sind eine Herausforderung. Neben der inhaltlichen Vermittlung passieren dabei wichtige

Prozesse, die nur in dieser Situation und in diesem Setting wahrnehmbar sind, so etwa Rivalitäten, Rollenverhalten, kulturelle Vorannahmen, Minder- und Oberpositionen (Gefällebeziehungen).

Das erste und das letzte Seminar der Ausbildung sind stark von biografischen Methoden geprägt. Das dritte und siebte Seminar sind Gruppenprozessseminare, bei denen mit externen Teilnehmenden und einem größeren Team die Fragen von Integration, Ausschluss, Gruppenbeziehungen, Paaring, Konkurrenzen, Leitungsrollen und -aufgaben betrachtet werden. Diese Fragen sind für die Trainingsarbeit von enormer Bedeutung, sodass sie in jeder Gruppe eine wichtige Rolle in Bezug auf Konflikte spielen. Die Tage beginnen und enden mit einer gemeinsamen Zeit. Am Morgen gibt es ein Meditationsangebot. Die Seminareinheiten fangen mit einem Spiel, einer Körperübung (Warming up) und einem Stimmungsbild an. Der Seminartag schließt mit einer Tagesauswertung. Am Ende findet eine Schlussauswertung statt, in der Gruppenprozesse, Gruppenbeziehungen, Leitung und die pädagogische Arbeit betrachtet werden.

Die Themen der einzelnen Seminarblöcke in der Ausbildung sind:

1. Biografiearbeit, Grundlagen unseres Ansatzes: PSK-Modell, Kontakt und Grenze, Ängste und Bedürfnisse, Verhaltensmuster, Konfliktanalyse
2. Vertiefung des personalen Ansatzes, Widerstand im Kontakt, Einführung in die Transaktionsanalyse, Gefällebeziehungen, Inneres Team, Rolle und Funktion der Kultur im Konflikt, strukturelle Seite eines Konfliktes
3. Gruppenprozess mit dem Fokus Integration, Kultur, Ausschluss, Rollen und Funktionen
4. Pädagogische Ansätze, Gestaltpädagogik, Gestaltzyklus, Übungsentwicklung (1. Teil), strukturelle Elemente eines Konfliktes (Vertiefung)
5. Pädagogische Werkzeuge, Theatermethoden, Rivalitäten, Widerstände, Trainingsprofil, Übungsentwicklung (2. Teil)
6. Pädagogische Werkzeuge für die Trainingsarbeit, Aktionsentwicklung, Rollen in sozialen Bewegungen, Phasen sozialer Bewegungen, Trainingsansätze für Nichtregierungsorganisationen, Profilentwicklung, Marketing
7. Gruppenprozess mit dem Fokus Macht und Leitung, Wirkung von Regeln, Widerstand im Kontakt mit Gruppen,
8. Ende eines Prozesses, Abschlussarbeiten (Präsentation einer Übung), Biografische Arbeit zu den beiden Jahren, Verabschiedung

Intervisionsgruppen:

Beim ersten Seminar werden sogenannte Vertragsgruppen gebildet, in denen die Teilnehmenden am Erreichen ihres Zieles arbeiten und Fallbesprechungen durchgeführt werden. Dabei sollen vorhandene Widerstände erkannt und gelernt werden, sie zu kommunizieren.

Supervisionen:

Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, ihre Fälle in einer Supervision mit den AusbilderInnen in einem methodisch vielfältigen Setting anzuschauen.

Material:

Zu jedem Seminar wird ein Skript mit inhaltlichen Erklärungen der Einheiten ausgeteilt oder vorher versandt. Wir erwarten von den Teilnehmenden, dass sie diese Texte bis zu der jeweiligen Einheit lesen.



Literaturliste:

Die Teilnehmenden erhalten zu Beginn des Seminars eine Liste von wichtigen Büchern, von denen gut zwei Drittel bis zum Ende der Ausbildung gelesen werden sollen.

Hausarbeiten:

In der Regel erhalten die Teilnehmenden nach jedem Seminar eine Hausaufgabe als Brücke zwischen den Seminaren.

Abschlussarbeit und Zertifizierung:

Um die Anerkennung als TrainerIn zu bekommen, erwarten wir von den Teilnehmenden, dass sie

- eine Einheit in der Ausbildung angeleitet und reflektiert haben,
- mindestens zwei Seminare als Praxis durchgeführt und eines davon schriftlich reflektiert haben,
- an mindestens drei Tagessupervisionen verpflichtend teilgenommen haben. Diese kann aber auch von einem anderen anerkannten Supervisor durchgeführt worden sein,
- an 80% der Seminare teilgenommen haben. (Sie dürfen also max. an einem Seminar fehlen)

**Grenzthemen:**

Stellen wir fest, dass während der Ausbildung massive persönliche Themen die Ausbildungsinhalte überlagern, empfehlen wir in der Regel eine therapeutische Begleitung. Bleibt diese aus, behalten wir uns eine Aufschiebung der Anerkennung vor.

Einbindung in das Konzept des QVB:

Innerhalb des Dachverbandes der Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF) entstand im Jahr 2000 der Qualifizierungsverbund (QvB). Im QVB treffen sich die Vertreter von friedenspolitischen Bildungseinrichtungen aus dem Bundesgebiet, die Standards für die Grund- und Aufbaukurse in ziviler und gewaltfreier Konfliktbearbeitung festlegten und die Qualifikation der TrainerInnen in den Kursen sichern.

Unsere Ausbildung zur TrainerIn ist ein Aufbaukurs in ziviler, gewaltfreier Konfliktbearbeitung nach den Standards des QVB.

Weitere Informationen unter www.friedensdienst.de

Stimmen aus den vergangenen Ausbildungen

Verena Mosen

(geb. 1975 in Koblenz, Politologin und katholische Theologin, seit 2008 Trainerin nach dem ATTC)

Das ist glaube ich der stärkste Moment der TrainerInnen- und Trainerausbildung: Du schärfst Dein Bewusstsein, was Du brauchst, um kompetent als TrainerIn arbeiten zu können, wo Deine Schwächen und was Deine Stärken sind. Außerdem lernst Du im Falle eines Konfliktes, neben Dich zu treten und ganz bewusst anzuschauen, was Du da eigentlich machst, was Deine Ängste und Bedürfnisse sind und was Du für typische Verhaltensmuster hast.

...Wichtig war mir zudem zu lernen, wie ich praxisrelevant einen Seminarablauf motivierend, positiv und konstruktiv gestalten kann – nicht indem ich verschiedene Seminarabläufe angucke und darüber reflektiere, sondern durch Erfahrungsaustausch. Karl Heinz und seine TrainerkollegInnen gehen sehr transparent mit den Abläufen um, gehen immer wieder auf die Metaebene und erklären, warum sie etwas so gemacht haben und nicht anders. [...] Ist halt der totale Kick.

Leman Stehn

(geb. 1968 in Istanbul, Opernsängerin und Migrations-sozialberaterin, freie Trainerin)

Das wichtigste an der Ausbildung war für mich, dass sie den transkulturellen Ansatz vertritt und dass ich meine Wahrnehmung zu mir und dem was mich umgibt schulen konnte.

Beruflich hat es mir gebracht, mein Ziel verwirklichen zu können, als Trainerin für Transkulturalität und Gewaltfreiheit arbeiten zu können und dass ich gute Werkzeuge bekommen habe und ich im Umgang mit Ihnen auch ermutigt und gestärkt bin, diese zu erweitern und neue zu bauen. Außerdem konnte ich meine Kompetenzen erkennen und habe eine Orientierung für meinen weiteren Weg bekommen.

Juliane Eisentraut

(geb. 1979, Diplom-Pädagogin, Trainerin für zivile gewaltfreie Konfliktbearbeitung)

Das wichtigste war für mich:

- von und mit der Gruppe zu lernen. Als sehr produktiv habe ich unsere Gruppenarbeiten empfunden, bei denen wir aus der Persönlichkeit und dem Erfahrungsschatz der TeilnehmerInnen und TrainerInnen schöpfen konnten.
- Lernende und Lehrende zu sein: Beide Anteile gehörten in der Ausbildung zusammen. Besonders intensiv waren Einheiten, in denen ich als TrainerIn mich in der Gruppe ausprobiert habe und Feedback bekam.

Was hat es mit beruflich gebracht?

- Für die Arbeit als Trainerin kann ich sagen, dass ich Seminarthemen immer wieder neu methodisch gestalten und entwickeln kann.
- In anderen Arbeitskontexten schaue ich häufig "mit der Konfliktbrille" auf Probleme und Schwierigkeiten und analysiere die Zusammenhänge und Ursachen. Das verhilft nicht immer zur Lösung, aber zu einem besseren Verständnis und manchmal auch zu mehr Gelassenheit.

Angelika Heller

(geb. 1976)

Beeindruckend finde ich, wie die Ansätze, mit denen wir arbeiten, nicht nur theoretisch vermittelt werden, sondern auch ganz stark erfahrbar und erlebbar sind für mich im eigenen und auch als Teil der Gruppe. Das ermöglicht mir ein besseres Einlassen auf den Prozess und „Kontakt“ mit mir, den Anderen, dem Hier und Jetzt.

Was ich auch wichtig finde sind die zwei Brillen, die ich abwechselnd trage – mit der einen schau ich auf mich als Teilnehmende und was mit mir passiert, mit der anderen, wie ich als Trainerin bestimmte Prozesse und Erfahrungen bei Anderen ermöglichen oder fördern kann.

Gemeinsame Lernprozesse sind ein Wagnis, aber die Ausbildung schafft Lust darauf und gibt mir auch Orientierungshilfen an die Hand.

Was es mir beruflich gebracht hat:

Für mich ist die Ausbildung eher die Chance für eine Neuorientierung im beruflichen Leben und ich höre genauer auf meine innere Stimme, was mir liegt und entspricht, was für mich weniger oder mehr vorstellbar wäre in der Zukunft.

Die persönliche Entwicklung lässt sich nicht von der beruflichen trennen und ich bemerke an mir schon einen veränderten Umgang mit KollegInnen, Partnern, in schwierigen Situationen und bei Konflikten.

Sabine Piechura

(geb. 1963 in Saarburg, Studium der Ethnologie (Volks- und Völkerkunde), Rehabilitationsberaterin)

Drei wichtige Eindrücke

1. Anregend, aufregend, aufreibend - eine Ausbildung in diesem Themenkreis ist auch ein persönlicher Prozess
2. Gewaltfreiheit ist erstaunlicherweise in vieler Hinsicht umsetzbar, täglich und fast überall!
3. Auch die Veranstaltungsorte der Seminare und die Mehrsprachigkeit haben mich in vieler Hinsicht inspiriert.

Drei wichtige Methoden:

1. Aufmerksamkeit für den Rahmen und den Kontakt, Klarheit in Vereinbarungen
2. das Drama-Dreieck, insgesamt die Transaktionsanalyse
3. Sensibilität für eine Unterscheidung von kulturellen, strukturellen und persönlichen Anteilen im komplexen Geschehen

Rückblick:

Ohne authentische Mängel und Reibereien lässt sich die Komplexität von

Konflikten mit Sicherheit nicht so prägnant vermitteln:

Inhalte, Praxisnähe, der Rahmen durch die Ausbilder und Ausbildungsgruppe – mir hat nichts gefehlt!

Endy Hagen

(geb. 1958 in Wesel am Niederrhein, lebt in Berlin)

Das Wichtigste an der Ausbildung war für mich das prozessorientierte Arbeiten, sowohl als Methode als auch als Ausbildungsstil. Er kommt meiner eigenen Art zu lernen sehr entgegen und hilft mir (nicht nur) in Seminaren, mit weniger Stress, Druck und Anstrengung im Augenblick zu sein und trotzdem (mit den Teilnehmerinnen) zum Ziel zu kommen.

Bei der Arbeit als Trainerin habe ich ein interessantes Reservoir an Methoden und Theorien zur Verfügung, deren Kenntnis ich auch bei anderen Erwerbstätigkeiten nützlich finde.

Wolfgang Kröner

(geb. 1957, seit 1989 als Musiklehrer an (bisher 8) Gymnasien in Bayern und Ägypten)

10 Zeilen zu meiner Trainer-Ausbildung 2004-2006?
Gerade hier und jetzt, ganz spontan: es war die wichtigste Ausbildung meines Lebens! Ich habe hauptsächlich von den gestaltpädagogischen Methodenansätzen für den Musikunterricht "profitiert". Hier fühle ich mich seitdem immer mehr ermutigt, persönlich bedeutsames Lernen zu ermöglichen, die Schüler immer mehr teilnehmen zu lassen an der Auswahl der Lernstoffe, Übungen und Spiele einzubauen, Warming ups am Stundenbeginn zu "installieren", die leidigen Beurteilungszwänge allmählich immer mehr zu mildern und mit dialektischem Humor Traumatisierungen zu umgehen bzw. aufzulösen.

Elisabeth Hofmann

(geb. 1980)

Das wichtigste für mich an der Ausbildung war die Auseinandersetzung mit mir selbst und das Entdecken meiner Muster, Themen und die Herausforderungen, denen ich mich stelle, wenn ich mich darauf einlasse. [...]

Motive von Neueinsteigern**Anja Gold**

(42 Jahre, Dipl.-Agraringenieurin und Food Chain Managerin, MBA)

Meine Motivation zur Teilnahme am Kurs besteht aus persönlichem und beruflichem Interesse. Konflikte ergeben sich im persönlichen und sozialen Umfeld. Mir ist es wichtig, mich selbst bei den Konflikten zu erkennen und mich selbst als Teil darin zu akzeptieren. Das Motto „der andere ist Schuld“ möchte ich austreichen und alle Faktoren, die bei einem Konflikt auftreten, kennen und bearbeiten. Zum anderen möchte ich mit Methoden und Techniken bei Konflikten, die mich nicht selbst betreffen, gewaltfrei zu einer Lösung zweier oder mehrer Parteien beitragen können.

Da ich beruflich sehr mit der lateinamerikanischen (teilweise auch afrikanischen) Kultur verbunden bin, sind Konflikte hier mit unterschiedlichen Mentalitäten zu betrachten, wobei die Mediation und Vermeidung von Konflikten mit kultureller Sensibilität einhergeht. Wie sensibel muss ich dabei vorgehen? Wo liegt eine kulturelles Problem oder Konflikt vor? Was muss ich in der Kommunikation mit meinen beruflichen Partnern berücksichtigen? Kann ich erwarten, dass die andere Kultur mich versteht? Diesen Fragen möchte ich nachgehen und mich in gewalt- und diskriminierungsfreier Kommunikation üben für mehr Verständnis und Effektivität in der beruflichen Partnerschaft.

Barbara Meißner

(Studentin, Erziehungswissenschaft/ Slavistik/ Osteuropastudien)

Ein optimistisches Menschenbild, kreatives Handeln und ein konstruktiver Umgang mit Differenzen sind für mich die Grundlagen für Identitätsfindung und Dialog in einer pluralisierten Welt. Durch die Ausbildung möchte ich meine Wahrnehmung und Handlungsfähigkeit schulen, um in verschiedensten Bildungsprojekten mit Menschen Gesellschaft lebendig und zeitgemäß zu gestalten.

Adressen von Einrichtungen

die Grund- und Aufbaukurse in ziviler, gewaltfreier Konfliktbearbeitung anbieten

Träger der Ausbildung zur TrainerIn in ziviler und gewaltfreier Konfliktbearbeitung und transkulturellem lernen (nach ATCC) sind:



Das **Fränkische Bildungswerk für Friedensarbeit e.V.** wurde 1982 in Nürnberg gegründet. Das Ziel des FBF ist die Qualifizierung zur Friedensarbeit im umfassenden Sinn. Dazu bietet es Fort- und Ausbildungen an. Das FBF hat aktuell vier Bereiche:

- Internationale Bildungsarbeit – transkulturelles Lernen,
- Aus- und Fortbildungen in ziviler- und gewaltfreier Konfliktbearbeitung,
- rootswork – Gewaltprävention und transkulturelles Lernen, ein Programm für ErzieherInnen und Lehrkräfte im Bereich des Kindergartens und Schule, sowie
- das biografische Angebot „Spurensuche“.

Fränkisches Bildungswerk für Friedensarbeit e.V.:

Hessestraße 4 · 90443 Nürnberg

Tel. +49/(0)911-288500

www.fbf-nuernberg.de · fbf.nuernberg@t-online.de



Das **Europäische Institut Conflict-Culture-Cooperation (EiCCC)** wurde im Jahr 2000 von Hervé Ott und Karl-Heinz Bittl gegründet. Die Wurzeln dieses Instituts sind der Cun du Larzac und das FBF in Nürnberg. Das EiCCC arbeitet weiterhin sehr eng mit dem FBF zusammen, bietet aber auch eigene Kurse und Ausbildungen an. Weiterhin führt es Forschungsarbeiten und Beratungen, Coachings und Supervisionen durch.

EiCCC:

Hochstraße 75 · 90522 Oberasbach

Tel. +49/(0)911-6996294 · info@eiccc.org · www.eiccc.org



Die Erfahrung der friedlichen Wende 1989 weckte bei vielen Menschen die Hoffnung, dass ein Deutschland ohne Militär möglich werden könnte. Diese Hoffnung führte 1990 in Halle Menschen aus verschiedenen Bürgerinitiativen zum **Friedenskreis Halle e.V.** zusammen. Heute engagieren sich im Friedenskreis Halle Menschen unterschiedlicher Weltanschauung, Religion und Nationalität für Frieden und Gewaltfreiheit mit Projekten in den Bereichen Bildungsarbeit, friedenspolitisches Handeln, internationale Jugendbegegnungen und Freiwilligendienst sowie der Friedensarbeit in Konflikt- und Krisengebieten im In- und Ausland.

Friedenskreis Halle e.V.:

Große Klausstraße 11 · 06108 Halle/Saale · Tel. +49/(0)345-27980710

info@friedenskreis-halle.de · www.friedenskreis-halle.de

Koordination QvB:

Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e.V. (AGDF)

Bernd Rieche · Endenicher Straße 41 · 53115 Bonn

Tel. +49/(0)228-3867967

rieche@friedensdienst.de · www.friedensdienst.de

Organisationen im QVB der AGDF, die ebenfalls Grundkurse und Aufbaukurse anbieten:

Oekumenischer Dienst Schalomdiakoniat (OeD)

Mittelstraße 4 · 34474 Diemelstadt-Wethen · Tel. +49/(0)5694-8033

info@schalomdiakoniat.de · www.schalomdiakoniat.de

KURVE Wustrow

Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion e.V.

Kirchstraße 14 · 29462 Wustrow · Tel. +49/(0)5843-987131

training@kurvewustrow.org · www.kurvewustrow.org

Kirchenamt der EKM

Referat Ökumene/Gesellschaftliche Verantwortung

Wolfgang Geffe · Dr.-Moritz-Mitzenheim-Str. 2a · 99817 Eisenach

Tel. +49/(0)3641-638118 · friedensarbeit@ejth.de

Impressum:

Fränkisches Bildungswerk für Friedensarbeit e.V.

Hessestr. 4 · 90443 Nürnberg · Tel: 0911-288500

www.fbf-nuernberg.de

Autor: Karl-Heinz Bittl

Redaktion: Ina Gamp

Fotos: Karl-Heinz Bittl

Layout & Druck: www.citydruck-nuernberg.de

Druckauflage: 500

Nürnberg im Dezember 2008

