TEACH PEACE

Friedensbildung
durch Dialog

LEHRMATERIALIEN

Co-funded by
the European Union

Erasmus+ für
Erwachsenenbildung

Friedensbildung durch Dialog

Teach Peace ist ein Erasmus+ Kooperationsprojekt, das sich auf die Entwicklung von Friedenserziehung für Erwachsene fokussiert.

Projektdauer: 01.09.2025–31.12.2026

Weitere Informationen finden Sie unter:
https://youth-space.net/teachpeace/

Folgen Sie uns in den sozialen Medien:
Facebook: https://www.facebook.com/profile.php?id=61582306591153
Instagram: https://www.instagram.com/teachpeaceproject.eu/
LinkedIn: https://www.linkedin.com/company/teach-peace-project-eu

Partnerorganisationen:

Co-funded by the European Union

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union kofinanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autor:innen und spiegeln nicht notwendigerweise die der Europäischen Union wider. Die Europäische Union übernimmt hierfür keine Verantwortung.

Alle Teach-Peace-Materialien stehen unter der Lizenz CC BY-NC-SA 4.0 DEED

TEACH PEACE

Friedensbildung durch Dialog

1 **LEHR-MATERIALIEN**

2 **LEITFADEN ZUR GESTALTUNG VON LERNRÄUMEN**

3 **METHODEN-KARTEN ZUR EINFACHEN ANWENDUNG**

Die Lehrmaterialien sind Teil einer Reihe von Materialien zur Friedensbildung. Auf unserer Website finden Sie mehr Informationen sowie alle Unterlagen zum Download.

INHALTSVERZEICHNIS

Theoretische Grundlagen 4

Modul 1 – Innerer Frieden 8

Modul 2 – Kompetenzen für den Frieden 17

Modul 3 – Handeln für den Frieden 30

Ablaufplan für eine Dialogrunde 39

Frieden lehren:
Theoretische Grundlagen

Teach Peace ist ein Erasmus+-Projekt zur Entwicklung von Materialien und Ansätzen für die Friedensbildung mit Erwachsenen. Wir möchten Erwachsenenbildner:innen die Kompetenzen vermitteln, die sie benötigen, um Konflikte zu verhindern und zu lösen und ihre Lernenden dabei zu unterstützen. Unser Ziel ist es, eine Kultur des Friedens und der aktiven Teilhabe in ganz Europa und darüber hinaus zu fördern.

Unser Trainingsprogramm verfolgt einen dialogischen Ansatz in der Friedenserziehung. Wir möchten die Dialogfähigkeit von Erwachsenen verbessern und die Beteiligung von Menschen an friedensfördernden Gemeinschaftsprojekten. Dazu gehört auch die Fähigkeit, Gespräche über schwierige Themen wie Konflikte und Frieden selbst zu führen.

Friedenserziehung kann jedoch auf vielfältige Weise verstanden werden. Laut UNESCO (2024, 7) bedeutet Friedenserziehung „Lernen über und für den Frieden“. Anders ausgedrückt: Friedenserziehung umfasst sowohl die Vermittlung von Informationen als auch das Lehren von Fähigkeiten, die zur Lösung von Konflikten, zur Förderung des Dialogs und zum Aufbau einer Friedenskultur beitragen können.

Friedenserziehung umfasst Themen und Praktiken wie Konfliktlösung, Selbstreflexion, Dialog, gewaltfreies Handeln, Menschenrechtsbildung und so weiter (UNESCO 2024).

Um zu verstehen, wie Teach Peace in diesem Kontext einzuordnen ist, ist es hilfreich, einige Schlüsselkonzepte des Friedens zu betrachten. Im Folgenden verdeutlichen wir die Rolle unseres Trainingsprogramms im Bereich der Friedenserziehung anhand zweier grundlegender Unterscheidungen: **direkte und indirekte Gewalt sowie negativer und positiver Frieden.**

GEWALT NIMMT VERSCHIEDENE FORMEN AN

Direkte Gewalt bezieht sich auf physischen Schaden, einschließlich Krieg, bewaffneter Konflikte und zwischenmenschlicher Gewalt. Gewalt beschränkt sich jedoch nicht nur auf direkte Handlungen, sondern kann auch in indirekter Form auftreten (Galtung 1990):

- **Strukturelle** Gewalt hindert Menschen daran, grundlegende Rechte wahrzunehmen oder Zugang zu Ressourcen zu erhalten. Sie kann auf Gesetzen beruhen, wie beispielsweise im Südafrika der Apartheid-Ära, oder einfach den fehlenden Zugang zu Ressourcen wie Gesundheitsversorgung und Bildung für marginalisierte Gruppen bedeuten.
- **Kulturelle** Gewalt bezeichnet schädliche Normen und Gebräuche. Dazu gehören Überzeugungen, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen aufgrund von beispielsweise Alter, Geschlecht oder Herkunft anderen unterlegen seien. Kulturelle Gewalt unterstützt strukturelle Gewalt, indem sie diese als akzeptabel oder gar natürlich erscheinen lässt.

NEGATIVER UND POSITIVER FRIEDEN

Im Hinblick auf die verschiedenen Formen von Gewalt unterscheiden Friedensforscher:innen zwischen zwei Grundkonzepten: negativem und positivem Frieden. Negativer Frieden bezeichnet die Abwesenheit direkter Gewalt, also die Abwesenheit von Krieg oder direkten gewaltsamen Konflikten.

Positiver Frieden hingegen bedeutet, dass Individuen ihr volles Potenzial in Gemeinschaft und Gesellschaft entfalten können (Galtung 1996). Positiver Frieden steht somit im Zusammenhang mit der Abwesenheit indirekter Gewalt, wie etwa Einschränkungen grundlegender Rechte und Ressourcen.

FRIEDEN LEHREN ALS BEITRAG ZU POSITIVEM FRIEDEN

Teach Peace konzentriert sich darauf, die Voraussetzungen für einen positiven Frieden durch die Stärkung des Dialogs zwischen Einzelpersonen und Gemeinschaften zu fördern. Indirekte Gewalt (wie strukturelle und kulturelle Gewalt) beruht auf Normen und Gebräuchen, die damit zusammenhängen, wie wir miteinander sprechen und umgehen.

Auch wenn wir in diesem Projekt keinen direkten Einfluss auf Gesetze und Institutionen nehmen können, können wir durch die Arbeit mit Lehrenden in der Erwachsenenbildung zur Schaffung einer Kultur des Friedens und des Dialogs beitragen. Dies ist ein Bereich, in dem Friedenserziehung bislang wenig verbreitet ist, obwohl erwachsene Lernende häufig großen Einfluss auf ihre Gemeinschaften haben

TEACH PEACE IM KONTEXT DER FRIEDENSARBEIT

Friedensförderung lässt sich als bewusstes Handeln definieren, das darauf abzielt, direkte, strukturelle und/oder kulturelle Gewalt zu reduzieren oder zu beenden. In diesem Kontext verfolgt Teach Peace folgende Ziele:

- durch die Förderung von Diskussionen helfen, Konflikte zu lösen und zu verhindern
- dazu beitragen, die Kompetenzen von Pädagogen und anderen Erwachsenen zur friedlichen Lösung von Konflikten durch Dialog zu entwickeln
- dabei helfen, Konflikte und ihre Ursachen zu erkennen und durch Dialog sichtbar zu machen

Es ist unerlässlich, auch die Grenzen unseres Ansatzes klar zu benennen. Laut UN (2025) nahmen bewaffnete Konflikte im Jahr 2024 gegenüber 2023 um 40 Prozent zu. Bis Ende 2024 wurden 123,2 Millionen Menschen vertrieben, und auch die Zahl der zivilen Opfer stieg um 40 Prozent. Die UN (2026) erklärten: „Frieden ist eine grundlegende Voraussetzung für soziale und wirtschaftliche Entwicklung." Um ihn zu erreichen, bedarf es der Reduzierung von Gewalt, der Stärkung der Zusammenarbeit und der Förderung der Menschenrechte und des Völkerrechts.

Dies macht es jedoch umso wichtiger, unseren eigenen Ansatz klar zu definieren. Die Tatsache, dass wir direkte Gewalt oft nicht verhindern können, mindert nicht die Bedeutung respektvoller Kommunikation über Konflikte und der Sensibilisierung für Frieden in unseren eigenen Gemeinschaften.

Das finnische Friedenspädagogische Institut unterscheidet vier Perspektiven, die wir berücksichtigen möchten: Emotionen, Sicherheit, Wissen und Hoffnung (siehe https://rauhankasvatus.fi/rauhaa-rakentamassa-kriisien-ajassa/). Es ist entscheidend, Emotionen konstruktiv zu steuern und durch Dialog und respektvolle Kommunikation ein Gefühl der Sicherheit zu schaffen. Ebenso wichtig ist es, Wissen kritisch zu hinterfragen und schließlich in Krisenzeiten die Hoffnung zu bewahren. Hoffnung kann beispielsweise durch Zuhören, Gespräche und aktives Handeln gestärkt werden.

In diesem Sinne verstehen wir Frieden als eine alltägliche Praxis, die individuell gepflegt werden muss, wobei gleichzeitig andere Menschen und gesellschaftliche Entwicklungen berücksichtigt werden. Unser Trainingsprogramm umfasst daher folgende Module:

- **Innerer Frieden**: Fähigkeiten im Zusammenhang mit emotionaler Intelligenz, Selbstreflexion und Resilienz
- **Friedenskompetenzen:** Fähigkeiten im Zusammenhang mit Dialog und Konfliktlösung
- **Handeln für den Frieden:** Kompetenzen im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Engagement und politischem Handeln

Unser Programm enthält außerdem **Anleitungen zur Durchführung von Dialogsitzungen.** Entsprechend unserem dialogischen Ansatz in der Friedenspädagogik möchten wir eine klare Struktur für die Organisation von Dialogsitzungen anbieten, die wir als zentrales methodisches Instrument für die Anwendung aller oben genannten Module betrachten.

Das letzte Konzept, das wir in diesem Programm hervorheben möchten, ist das der Hoffnung. Friedenspädagogik erfordert den Glauben an die Möglichkeit des Wandels und die Fähigkeit, sich eine bessere Zukunft vorzustellen. Hoffnung ist kein naiver Optimismus, sondern eine im Alltag gelebte Praxis, die sich entwickeln lässt. Sie bedeutet, sich der gegenwärtigen Realität bewusst zu sein und, anstatt sich ihr einfach zu ergeben, zu akzeptieren, dass sich etwas ändern muss. Das Programm bietet Anregungen zur weiteren Auseinandersetzung mit dem Thema Hoffnung. Modul 3, „Friedensaktionen“, enthält zudem eine Übung zur gelebten Hoffnung.

WAS WERDEN SIE LERNEN?

In diesem Abschnitt lernen Sie Themen wie emotionale Intelligenz und Selbstreflexion als Grundlagen von Resilienz kennen. Sie finden hier außerdem praktische Übungen und Anregungen zur Reflexion. Durch diese Kombination aus Wissen und Übung können Sie die Konzepte sowohl persönlich als auch in Ihrer Friedensarbeit anwenden.

I. EMOTIONALE INTELLIGENZ

1. REFLEXIONSFRAGEN ZUM EINSTIEG

Denken Sie über diese Fragen nach oder notieren Sie Ihre Antworten. Kehren Sie nach Abschluss des Moduls darauf zurück.

- Was kommt Ihnen in den Sinn, wenn Sie den Begriff „emotionale Intelligenz“ hören?
- Wie reagieren Sie normalerweise, wenn Sie starke Gefühle verspüren (z. B. Wut, Freude)?
- Welche Gefühle können Sie am einfachsten ausdrücken?
- Wann ist es Ihnen das letzte Mal gelungen, in einer schwierigen Situation ruhig zu bleiben?

2. KURZER ÜBERBLICK

Was ist emotionale Intelligenz?

In den 1960er Jahren betonten Psychologen wie Abraham Maslow und Carl Rogers die Bedeutung von Emotionen, Selbstwahrnehmung und persönlicher Entwicklung. Sie verwendeten zwar noch nicht den Begriff „emotionale Intelligenz“, legten aber den Grundstein dafür, Emotionen als Ressource zu betrachten.

Emotionale Intelligenz (EI), die unter anderem von Daniel Goleman populär gemacht wurde, bezeichnet die Fähigkeit, Emotionen – sowohl die eigenen als auch die anderer – zu erkennen, zu verstehen und zu steuern.
Es geht nicht darum, Gefühle zu unterdrücken, sondern darum, klug mit ihnen umzugehen.

Goleman beschreibt EI anhand von fünf miteinander verbundenen Komponenten:

- **Selbstwahrnehmung** – die eigenen Gefühle wahrnehmen und verstehen
- **Selbstregulation –** Impulse kontrollieren und innerlich ruhig bleiben
- **Motivation –** Emotionen nutzen, um langfristige Ziele zu unterstützen
- **Empathie –** verstehen, was man selbsz und andere fühlen
- **Soziale Kompetenzen –** Aufbau gesunder, konstruktiver Beziehungen

Während Daniel Goleman emotionale Intelligenz als eine Reihe erlernbarer Kompetenzen bekannt machte, haben andere Forscher:innen unterschiedliche Perspektiven vorgeschlagen. Einer von ihnen ist Konstantinos Petrides, der das Eigenschaftsmodell entwickelte und emotionale Intelligenz nicht als Fähigkeit, sondern als ein Bündel von Persönlichkeitsmerkmalen wie Optimismus, Emotionalität und Durchsetzungsvermögen betrachtet.

Emotionen sind wie Signale. Sie zeigen uns, was wichtig ist, was schmerzt, was wir wertschätzen und was wir brauchen. Sie sind weder „gut“ noch „schlecht“ – sie sind Information.
Wir können Folgendes feststellen:

- **Angst kann uns schützen**
- **Wut setzt Grenzen**
- **Traurigkeit kann auf das Bedürfnis nach Heilung oder Unterstützung hinweisen**
- **Freude stärkt die Verbundenheit und das Wohlbefinden**
- **Überraschung kann Neugier wecken**

Innerer Frieden bedeutet nicht, „nie wütend zu sein“. Es bedeutet, alle Emotionen zu verstehen, bewusst darauf zu reagieren und sich nicht von ihnen beherrschen zu lassen. Man muss auch nicht auf jede Emotion sofort reagieren, sondern kann lernen, ihr zunächst Raum zu geben, sie zu spüren und dann zu entscheiden, wie man darauf reagiert.

Manche Praktiken der emotionalen Intelligenz können unseren inneren Frieden fördern:

- **Gefühle benennen -**
  „Was genau fühle ich gerade?“
- **Vor der Reaktion innehalten -**
  Raum zwischen Impuls und Handlung schaffen
- **Selbstberuhigung –**
  Beruhigung des Nervensystems
- **Perspektivenübernahme –**
  sich vorstellen, wie sich die andere Person fühlen könnte
- **Mitfühlende Kommunikation –**
  Bedürfnisse klar und freundlich ausdrücken

Es gibt verschiedene Ansätze zum Verständnis und zur Benennung von Emotionen, und einer der einflussreichsten ist das Modell von Robert Plutchik. Er schlug vor, dass sich menschliche Emotionen in acht primäre adaptive Emotionen unterteilen lassen: Freude, Vertrauen, Angst, Überraschung, Traurigkeit, Ekel, Wut und Vorfreude.

Unsere Emotionen zu erkennen und zu lernen, auf sie zu reagieren, ohne sie zu unterdrücken oder zu verleugnen, ist eine der wichtigsten Fähigkeiten in unserem Leben.

3. EINZELANLEITUNG: DER EMOTIONSCHECK

Zweck:
Stärkung des Selbstbewusstseins und des emotionalen Wortschatzes.

Benötigte Materialien:
Platz für Notizen (Papier, Notizbuch, Stift, Laptop)

Anweisungen:
Halten Sie inne und notieren Sie die Antworten auf die folgenden Fragen. Sie können die Übung auch einmal täglich über eine Woche hinweg durchführen oder beispielsweise nach einer schwierigen Situation.

1. **Welches Gefühl empfinde ich gerade?**
2. **Wo genau in meinem Körper spüre ich es?**
3. **Was hat es ausgelöst?**
4. **Was will mir dieses Gefühl sagen?**
5. **Wie könnte ich auf diese Emotion hilfreich reagieren?**

Denken Sie anschließend darüber nach und kehren Sie später bei Bedarf zu Ihren Notizen zurück.

Hinweis: Diese Übung fördert die Gewohnheit, Emotionen frühzeitig wahrzunehmen, bevor sie sich verstärken. Sie kann dazu beitragen, bewusster zu reagieren.

Hinweis: Diese Übung kann auch in der Gruppe durchgeführt werden. Jeder Teilnehmer füllt die Selbsteinschätzung individuell aus, anschließend bespricht die gesamte Gruppe das Thema.

4. GRUPPENÜBUNG: REFLEXION DER GEFÜHLE

Zweck:
Emotionserkennung

Benötigte Materialien:
zuvor vorbereitete Karten oder ein Flipchart/Tisch

Anweisungen:

1. Bereiten Sie Karten mit verschiedenen Emotionen vor (oder schreiben Sie diese einfach auf ein Flipchart, falls Sie keine Karten vorbereiten können): Freude, Angst, Frustration, Hoffnung, Verwirrung, Glück, Traurigkeit usw. Jede Emotion kann zweimal ausgedruckt werden, um den Teilnehmern mehr Auswahlmöglichkeiten zu bieten.
2. Jede:r Teilnehmer:in wählt eine Karte aus, die die eigenen heutigen Gefühle widerspiegelt.
3. In kleinen Gruppen teilt jede Person Folgendes mit:

- Warum haben sie sich für dieses Gefühl entschieden?
- Was hilft ihnen dabei, damit umzugehen?

4. Anschließend reflektiert die gesamte Gruppe.

Diese Übung stärkt zudem den emotionalen Wortschatz und das gegenseitige Verständnis für die Bedeutung von Emotionen.

5. REFLEXIONSFRAGEN NACH ABSCHLUSS DES ABSCHNITTS

1. **Welche neuen Erkenntnisse haben Sie gewonnen?**
2. **Welche emotionale Intelligenzfähigkeit möchten Sie zuerst stärken und warum?**
3. **Fallen Ihnen Situationen ein, in denen Sie emotionale Intelligenz bewusster einsetzen möchten? Welche?**

II. SELBSTREFLEXION & RESILIENZ

1. REFLEXIONSFRAGEN ZUM EINSTIEG

- **Wie reagieren Sie üblicherweise auf Stress oder Druck?**
- **Was hilft Ihnen, sich nach einer schwierigen Erfahrung zu erholen?**
- **Wer oder was gibt dir Kraft?**

2. KURZER ÜBERBLICK

Selbstreflexion ist die Methode, innezuhalten, um die eigenen Gedanken, Gefühle und Reaktionen zu beobachten, damit man sich selbst besser verstehen und seine Reaktionen bewusst wählen kann.

Einige hilfreiche Praktiken, die zur Stärkung von Einzelpersonen und Gruppen eingesetzt werden können:

- **Bewusste Pause** innehalten, bevor man reagiert, um wahrzunehmen, was in einem vorgeht.
- **Intention prüfen** sich fragen, was Sie in dieser Situation wirklich wollen.
- **Emotionales Wahrnehmen** benennen, was man fühlt, ohne es zu bewerten.
- **Mustererkennung** wiederkehrende Reaktionen und Gewohnheiten erkennen.
- **Sinnstiftung** sich fragen, was man aus einer gewählten Erfahrung lernen kann.
- **Bewusste Entscheidung** bewusst statt automatisch reagieren.

Man kann nicht angemessen auf Stress und Schwierigkeiten reagieren, wenn man nicht wahrnimmt, was in einem selbst vorgeht. Selbstreflexion hilft dabei, Folgendes zu verstehen:

- **Wie Sie unter Druck reagieren?**
- **Was triggert Sie?**
- **Welche Emotionen dominieren Ihr Verhalten?**
- **Was hilft Ihnen, sich zu beruhigen?**

Dieses Bewusstsein führt dazu, dass Ihre Reaktionen weniger automatisch und bewusster ablaufen – das ist das Wesen der Resilienz. Es hilft Ihnen, innezuhalten und Gelegenheiten zu finden, innere Stärke aufzubauen.

Resilienz ist die Fähigkeit, sich angesichts von Herausforderungen anzupassen, zu erholen und daran zu wachsen.

Ann Masten, eine der führenden Resilienzforscherinnen, beschreibt Resilienz als eine Art „ganz alltägliche Magie“, die aus schützenden Faktoren des Alltags entsteht (alltägliche Ressourcen, Beziehungen und Routinen, die eine gesunde Entwicklung fördern und Menschen helfen, sich an Widrigkeiten anzupassen). Resilienztraining kann mit Folgendem in Verbindung gebracht werden:

- **Selbstreflexion**
- **Gesunde Grenzen**
- **Unterstützende Beziehungen**
- **Stressbewältigungsfähigkeiten**
- **Fürsorge für Ihr körperliches und seelisches Wohlbefinden**
- **Sinn und Orientierung im eigenen Leben finden**

Ohne Reflexion und neue Denkweisen wiederholen wir alte Gewohnheiten. Durch Reflexion und Selbstreflexion entwickeln wir uns weiter und können gute Entscheidungen treffen.

Rick Hansons Modell identifiziert seinerseits drei grundlegende menschliche Bedürfnisse – Sicherheit, Zufriedenheit und Verbundenheit – und beschreibt Resilienz als die Praxis, diese Bedürfnisse durch innere Stärken wie Mitgefühl, Achtsamkeit, Lernfähigkeit, Ruhe, Mut, Dankbarkeit, Selbstvertrauen, Motivation, Intimität, Streben und Großzügigkeit zu befriedigen.

Auch wenn wir nicht immer andere Menschen oder äußere Umstände beeinflussen können, können wir daran arbeiten, unsere inneren Stärken zu entwickeln, um unser Wohlbefinden zu fördern und Herausforderungen zu meistern.

Kurz gesagt:
Die Selbstreflexion das Bewusstsein fördert und Bewusstsein ist die Grundlage für Resilienz.

3. EINZELANLEITUNG: DIE 4 FRAGEN

Zweck:
Widerstandsfähigkeit stärken und regelmäßige Reflexion fördern.

Benötigte Materialien:
Platz für Notizen (Papier, Notizbuch, Stift, Laptop)

Anweisungen:
Zum Abschluss des heutigen Tages reflektieren oder notieren Sie Folgendes:

- **Was lief heute gut?**
- **Was habe ich über mich selbst gelernt?**
- **Was war herausfordernd?**
- **Wie kann ich in schwierigen Situationen widerstandsfähig bleiben?**

Diese einfache Übung schafft die Grundlage für Resilienz durch Achtsamkeit, Reflexion und Dankbarkeit.

Hinweis: Diese Übung kann auch in der Gruppe durchgeführt werden. Jeder Teilnehmer füllt die Selbsteinschätzung (zum Status quo) individuell aus, anschließend bespricht die gesamte Gruppe das Thema.

4. EINZELANLEITUNG: DIE 4 FRAGEN

Zweck:
Innere Stärken und hilfreiche Gewohnheiten erkennen, offen über Herausforderungen sprechen und Resilienz fördern

Benötigte Materialien:
keine speziellen Materialien

Anweisungen:
Moderieren Sie den Gruppendialog in kleinen Gruppen, in denen jede Person ihre Gedanken und Gefühle teilt:

- Eine schwierige Situation, die Sie bewältigt haben (aus Gründen der Vertraulichkeit sind keine Details erforderlich. Es hängt von der jeweiligen Person ab, inwieweit sie sich öffnen möchte)
- Eine innere Kraft, die ihnen geholfen hat (z. B. Mut, Dankbarkeit, Emotionsregulation)
- Eine Form externer Unterstützung, die einen Unterschied gemacht hat

Die Gruppe hört aufmerksam zu, anschließend reflektiert die Gruppe gemeinsam. Dann notieren alle auf einem Flipchart Strategien für mehr Resilienz im Alltag, wie zum Beispiel „Ein neues Hobby beginnen“, „Die Handynutzung reduzieren“ oder „Einen Freund treffen, den ich vermisse“. Jede:r wählt dann eine Strategie aus, die ihm/ihr gefällt, und setzt sie um.

5. REFLEXIONSFRAGEN NACH ABSCHLUSS DES ABSCHNITTS

1. Welche persönlichen Stärken helfen Ihnen, schwierige Momente zu überwinden?
2. Welche neue Resilienzstrategie möchten Sie üben?
3. Wie können Sie andere beim Aufbau von Resilienz unterstützen?

Sie können auch zu den „Reflexionsfragen“ und Ihren Antworten zurückkehren. Nehmen Sie sich Zeit, um neue Erkenntnisse zu gewinnen.

III. AUSGEWÄHLTE THEMEN IM ZUSAMMENHANG MIT MODUL 1 ZUR WEITEREN VERTIEFUNG:

- **Durchsetzungs-vermögen**
- **Gesunde Grenzen**
- **Hoffnung**
- **Identität**
- **Innerer Dialog**
- **Achtsamkeit und Präsenz**
- **Körperliche Gesundheit**
- **Ruhe und Erholung**
- **Selbstmitgefühl**
- **Stärken und Schwächen**
- **Stress und Stressabbau**

Mithilfe der Struktur unseres Trainingsprogramms können Sie zusätzliche Themen entwickeln, die sowohl Ihr eigenes Lernen als auch die Durchführung von Workshops für andere unterstützen.

In Ihren Workshops ist es sinnvoll, die Teilnehmer:innen zu ermutigen, mit dem Vorsatz nach Hause zu gehen, auch nur eine kleine Handlung für den Frieden zu unternehmen.

REFERENZEN

Leseempfehlung::

Brown, Brené. Atlas des Herzens: Sinnvolle Verbindungen kartieren und die Sprache menschlicher Erfahrung. Random House, 2021.

Goleman, Daniel. Emotionale Intelligenz: Warum sie wichtiger sein kann als der IQ. Bantam Books, 1995.

Hanson, Rick & Hanson, Forrest. Resilient: Wie man eine unerschütterliche innere Ruhe, Stärke und Zufriedenheit entwickelt. Harmony Books, 2018.

Maslow, Abraham H. Zur Psychologie des Seins. Van Nostrand, 1962.

Masten, Ann S. Alltägliche Magie: Resilienz in der Entwicklung. Guilford Press, 2014.

Rogers, Carl R. On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy. Houghton Mifflin, 1961.

Tolle, Eckhart. Die Kraft des Jetzt: Ein Leitfaden zur spirituellen Erleuchtung. New World Library, 1997.

WAS WERDEN SIE LERNEN?

In diesem Abschnitt lernen Sie zentrale Themen wie Dialog und Konfliktlösung kennen. Sie finden außerdem praktische Übungen und Anregungen zur Reflexion. Durch diese Kombination aus Wissen und Übung können Sie die erlernten Konzepte sowohl persönlich als auch in Ihrer Friedensarbeit anwenden.

I. DIALOG

1. REFLEXIONSFRAGEN ZUM EINSTIEG

Beginnen wir mit den Reflexionsfragen. Sie können einfach darüber nachdenken oder Ihre Antworten aufschreiben und nach Abschluss des Moduls darauf zurückkommen.

- Was kommt Ihnen in den Sinn, wenn Sie das Wort Dialog hören? Wenn Sie Ihre eigene Definition erstellen müssten, wie würde diese aussehen?
- Wann haben Sie sich das letzte Mal wirklich gehört gefühlt? Und wann ist es Ihnen gelungen, jemandem Ihre volle Aufmerksamkeit zu schenken?
- Ist es in Ihrem Umfeld einfach oder schwierig, einen echten Dialog zu führen?

2. KURZER ÜBERBLICK

üDer Begriff Dialog wird häufig sehr weit bzw. inflationär verwendet. Dennoch ist deutlich, dass Dialog im Alltag wichtig und für den Aufbau von Frieden unerlässlich ist.

Dialoge können aus verschiedenen Perspektiven beschrieben werden, z. B.:

- **Kommunikation und Interaktion –** eine Form der Kommunikation, bei der gegenseitiges Verständnis im Mittelpunkt steht.
- **Beziehungen –** Bindungen aufbauen, tragfähige Beziehungen pflegen und die menschliche Entwicklung unterstützen.
- **Philosophie –** eine Begegnung, die auf Würde, Respekt und Offenheit gegenüber dem anderen beruht.
- **Kollektive Intelligenz –** voneinander lernen, um bessere Entscheidungen zu treffen.

Anders ausgedrückt: Betrachtet man die vielfältigen Definitionen und Ansätze des Dialogs genauer, so zeigt sich, dass jede Tradition eine andere Dimension der Begegnung mit einem anderen Menschen hervorhebt. Dialog kann als besondere Form des Gesprächs verstanden werden, die zu Reflexion und tiefergehender Auseinandersetzung einlädt (Yankelovich). Er kann als Mittel gesehen werden, Menschen zu verbinden und Brücken über Unterschiede zu schlagen (Johannes Paul II., der Dalai Lama). Für manche ist Dialog vor allem eine Beziehung, die auf Präsenz und gegenseitiger Anerkennung beruht (Buber). Für andere ist er eine Praxis des interkulturellen Zusammenlebens, die es ermöglicht, dass unterschiedliche Perspektiven aufeinandertreffen, ohne einander zu verdrängen (Carbaugh). Dialog kann auch als gelebte Empathie verstanden werden, als eine Form des Zuhörens und mitfühlenden Reagierens (Rosenberg). Und schließlich kann er ein Raum für gemeinsames Denken sein, in dem durch kollektive Auseinandersetzung neue Ideen und ein gemeinsames Verständnis entstehen (Bohm, Isaacs).

Der Ursprung des Wortes Dialog liegt im Griechischen. „Dia logos“ wird meist mit „durch das Wort“, „zwischen den Worten“ oder „Fluss der Bedeutungen“ übersetzt. Dialog ist nicht bloßes Reden – er ist ein tieferer Prozess des Austauschs von Perspektiven und der Schaffung gemeinsamer Bedeutung.

Wenn wir an Bildungsorte denken, an denen Menschen zusammenkommen, lehren und gemeinsam lernen, können wir sagen, dass Dialog…

… eine Form des menschlichen Kontakts ist, ein Gespräch, in dem Neugier und Offenheit im Mittelpunkt stehen. Es ist der Wunsch zu verstehen, was der andere denkt, wer er ist und welche Erfahrungen er macht. Es ist eine Beziehung, die auf Respekt vor Unterschieden beruht und beide Seiten bereichert. In einem echten Dialog sind jede Stimme und jede Person gleich wichtig.
(von Iwona Kozieja-Grabowska)

Bill Isaacs, einer der führenden Experten für Dialog, erklärt, dass Dialog eine Form des gemeinsamen Denkens und Sprechens ist, die neue Erkenntnisse ermöglicht. Es handelt sich um ein Gespräch, das aus einem gemeinsamen Raum heraus entsteht und nicht aus festgefahrenen Positionen geführt wird, und das Menschen dazu einlädt, festgefahrene Positionen zu überwinden.

Eine kleine Aufgabe für Sie: Falls Sie Ihre Definition bereits verfasst haben (Aufgabe aus „Reflexionsfragen für den Anfang“), werfen Sie einen Blick darauf. Gibt es Änderungen? Falls Sie noch keine vorbereitet haben, könnten Sie dies jetzt tun?

Wir können über Dialog in verschiedenen Kontexten sprechen, z. B. interkulturell, interreligiös, generationenübergreifend oder politisch. Dialog findet in der Familie, in der Gemeinschaft und in vielen anderen Bereichen statt.

Dialog wird oft mit Debatte oder Diskussion verwechselt. Debatte und Diskussion konzentrieren sich häufig auf Gewinnen und Überzeugen, während es beim Dialog um Verbindung, gemeinsames Erkunden und Verstehen geht.

Grundlegende Dialogfähigkeiten können geübt und mit anderen geteilt werden:

- **aufmerksam zuhören**
- **Achtsam sprechen**
- **Annahmen zurückstellen**
- **Respekt vor unterschiedlichen Meinungen**
- **Gemeinsam eine positive Atmosphäre schaffen**

Kurz gesagt bedeutet es, dass Sie in jedem wichtigen Gespräch die Wahl haben, ob Sie wirklich zuhören oder nur so tun, als ob, ob Sieauthentisch sprechen und auf andere eingehen oder automatisch reagieren, ob Sie Ihre Annahmen zurückstellen oder an alten Überzeugungen festhalten, ob Sie Raum für unterschiedliche Perspektiven schaffen oder diese unterdrücken und ob Sie eine positive Atmosphäre mitgestalten oder annehmen, dass dies nicht Ihre Verantwortung ist.

Denken Sie daran: Offenheit für den Dialog ist auch eine Entscheidung!

3. INDIVIDUELLE ÜBUNG: SELBSTEINSCHÄTZUNG DER FÜNF DIALOGPRAKTIKEN

Zweck:
Steigere dein Selbstbewusstsein und identifiziere Bereiche für deine persönliche Weiterentwicklung.

Benötigte Materialien:
Platz für Notizen (Papier, Notizbuch, Stift, Laptop)

Anweisungen:
Notieren Sie die fünf Kernpraktiken des Dialogs (Zuhören, Sprechen, Innehalten, Respektieren, Atmosphäre schaffen) und bewerten Sie sich selbst bei jeder einzelnen auf einer Skala von 0 bis 10, wobei:

0 =
„Ich fühle mich in dieser Praxis noch nicht kompetent oder sicher.“

10 =
„Ich fühle mich in dieser Methode sehr kompetent und absolut sicher.“

Sie können mithilfe dieser Leitfragen reflektieren:

aufmerksam zuhören

Leitfrage:
Wie aufmerksam höre ich jemandem zu, wenn er spricht?

Achtsam sprechen

Leitfrage:
Wie klar sage ich, was ich will, und wie bewusst ist mir die Wirkung meiner Worte?

Annahmen aussetzen

Leitfrage:
Wie oft halte ich inne, bevor ich urteile oder voreilige Schlüsse ziehe?

Respekt vor unterschiedlichen Meinungen

Leitfrage:
Wie wohl fühle ich mich, wenn die Ansicht anderer stark von meiner abweicht?

Gemeinsam eine positive Atmosphäre schaffen

Leitfrage:
Wie sehr trage ich zu sicheren und offenen Gesprächen bei, und übernehme ich Verantwortung für ein gutes Dialogklima?

Nachdem Sie Ihre Selbsteinschätzung vorgenommen haben, beantworten Sie bitte die folgenden Fragen:

1. Welche Praxis hat für mich die höchste Punktzahl erreicht und warum?
2. Welche Praxis hat die niedrigste Punktzahl und was macht sie so schwierig?
3. Welche kleine, realistische Maßnahme kann ich diese Woche ergreifen, um diesen Wert um mindestens einen Punkt zu verbessern?

Denken Sie noch einmal darüber nach. Kehren Sie in Zukunft zu dieser Praxis zurück.

Hinweis: Diese Übung kann auch in einer Gruppe durchgeführt werden.
Jeder Teilnehmer füllt den Selbstbewertungsbogen einzeln aus, anschließend tauschen sich Kleingruppen (2–4 Personen) über eine ihrer Praktiken aus, die sie verbessern möchten. Anschließend bespricht die gesamte Gruppe, was hilfreich ist, was hinderlich ist und welche kleine Gewohnheiten die persönliche Entwicklung unterstützen.

4. GRUPPENÜBUNG: AKTIVES ZUHÖREN DURCH MUSIK ÜBEN

Zweck:
Aufmerksames, konzentriertes Zuhören üben, indem man auf subtile Details, Ebenen und Emotionen achtet – Fähigkeiten, die den Dialog direkt unterstützen

Benötigte Materialien:
ein Gerät zum Abspielen von Musik (z. B. Lautsprecher, Laptop oder Mobiltelefon)

Anweisungen:

- Bitten Sie die Teilnehmer, bequem Platz zu nehmen.
- Spielen Sie ein Instrumentalstück für Orchester (zum Beispiel Musik aus einem Ballett oder ein symphonisches Werk).
- Bitten Sie alle, die Augen zu schließen und einfach zuzuhören.
- Nachdem die Musik aufgehört hat, leiten Sie die Gruppe mithilfe von Fragen wie den folgenden durch eine kurze Reflexion:
  - Welche Instrumente sind Ihnen aufgefallen?
  - Gab es ein bestimmtes Instrument oder einen bestimmten Klang, der besonders hervorstach oder dominierte?
  - Was haben Sie sonst noch in dem Stück gehört – eine Botschaft, ein Gefühl, eine Geschichte?
  - Erinnert Sie diese Musik an irgendetwas aus Ihrem eigenen Leben?
  - Was lässt sich sonst noch „hören“ oder entdecken, wenn wir genauer hinhören?
- Fordern Sie die Teilnehmer auf, ihre Beobachtungen paarweise oder in der gesamten Gruppe auszutauschen.
- Zum Schluss lässt sich eine Verbindung zwischen dieser Erfahrung und dem Dialog herstellen: Wenn wir uns Zeit nehmen und mit voller Aufmerksamkeit zuhören, nehmen wir mehr wahr – in der Musik und in den Menschen.

5. REFLEXIONSFRAGEN NACH ABSCHLUSS DES ABSCHNITTS

1. Wie (wenn überhaupt) hat sich Ihr persönliches Verständnis von Dialog nach Abschluss dieses Modulteils verändert, und welche neuen Erkenntnisse empfinden Sie als besonders bedeutsam?
2. Welche der fünf zentralen Dialogpraktiken erscheint Ihnen aktuell am relevantesten für Ihre täglichen Interaktionen und warum?
3. In welchen realen Situationen planen Sie, den Dialog bewusster anzuwenden, und welchen konkreten Schritt möchten Sie dafür unternehmen?
4. Könnten Sie in naher Zukunft eine Dialogsitzung organisieren?

Sie können auch zu „Reflexionsfragen für den Einstieg“ und Ihren Antworten zurückkehren. Nemmen Sie sich etwas Zeit, um Erkenntnisse zu gewinnen.

II. KONFLIKTLÖSUNG

1. REFLEXIONSFRAGEN ZUM EINSTIEG

Bevor wir uns eingehender mit dem Thema Konflikt auseinandersetzen, sollten wir einen Moment innehalten und nachdenken:

- Welche Bilder, Gefühle oder Erinnerungen kommen Ihnen in den Sinn, wenn Sie das Wort Konflikt hören?
- Wie gehen Sie üblicherweise mit eigenen Konflikten um?
- Welche Konfliktarten treten in Ihrem Umfeld (Arbeitsplatz, Gemeinde, Familie) am häufigsten auf?

2. KURZER ÜBERBLICK

Konflikte sind ein oft gemiedenes Thema, doch sie sind ein natürlicher und unvermeidlicher Bestandteil des menschlichen Lebens. Sie entstehen, weil wir uns unterscheiden – unsere Persönlichkeiten, Bedürfnisse, Werte und Erwartungen sind nicht dieselben. Etymologisch betrachtet stammt das Wort „Konflikt“ aus dem Lateinischen: „conflictus“, das Partizip Perfekt von „confligere“, was „zusammenstoßen“ bedeutet. Dieses Bild verdeutlicht eine wichtige Wahrheit: Ein Konflikt ist ein Moment, in dem Unterschiede aufeinanderprallen.

Konflikte unterscheiden sich in Intensität und Bedeutung. Sowohl ein Krieg als auch eine Meinungsverschiedenheit unter Kolleg:innen oder ein Streit zwischen Kindern können als Konflikte verstanden werden. Allen gemeinsam ist das Vorhandensein von Unterschieden – unterschiedliche Ziele, unterschiedliche Interpretationen, unterschiedliche Bedürfnisse oder unterschiedliche Emotionen.

Viele Faktoren beeinflussen, wie wir Konflikte erleben und darauf reagieren, zum Beispiel:

- Unsere Persönlichkeit
- Hintergrund und Wohnort
- Fähigkeiten zur Emotionsregulation
- Kommunikations-gewohnheiten
- Werte und Bedürfnisse
- Einstellung gegenüber anderen Menschen
- Ausbildung und bisherige Erfahrungen

Konflikte können in uns selbst (innerer Konflikt), zwischen Menschen oder durch die Umstände, in denen wir uns befinden, entstehen. Um die Ursachen von Konflikten besser zu verstehen, können wir verschiedene Klassifizierungen betrachten.

Ein hilfreicher Ansatz ist das Modell von Christopher Moore, das zeigt, dass Konflikte aus vielen Quellen entstehen können, beispielsweise aus Daten, Beziehungen, Werten, Interessen oder strukturellen Gegebenheiten. Dies verdeutlicht, dass es bei Konflikten nicht nur um die eigentliche Streitfrage geht, sondern dass Konflikten häufig tieferliegende Ursachen zugrunde liegen..

Es gibt viele Arten, wie Menschen auf Konflikte reagieren. Ein weit verbreitetes Modell ist das Fünf-Modi-Modell von Thomas und Kilmann zur Konfliktbewältigung, das fünf typische Strategien beschreibt:

- **Entgegenkommen**
- **Zusammenarbeit**
- **Vermeidung**
- **Kompromiss**
- **Wettbewerb**

Diese Modi basieren auf zwei Dimensionen: Durchsetzungsfähigkeit (wie stark Sie Ihre eigenen Bedürfnisse verfolgen) und Kooperationsfähigkeit (wie sehr Sie die Bedürfnisse anderer berücksichtigen).

- Hohes Durchsetzungsvermögen gepaart mit hoher Kooperationsbereitschaft → **Zusammenarbeit**
- Hohes Durchsetzungsvermögen gepaart mit geringer Kooperationsbereitschaft → **Wettbewerb**
- Geringe Durchsetzungsfähigkeit plus hohe Kooperationsbereitschaft → **Anpassung**
- Geringe Durchsetzungsfähigkeit und geringe Kooperationsbereitschaft → **Vermeidung**
- Mäßiges Durchsetzungsvermögen plus mäßige Kooperationsbereitschaft → **Kompromiss**

Jede Vorgehensweise hat ihren Platz. Entscheidend ist, sie nicht zu bewerten, sondern bewusst diejenige auszuwählen, die zur Situation, zur Beziehung und zum Ziel passt.

In vielen Ländern etabliert sich Mediation als Methode der Konfliktlösung und wird immer zugänglicher. Mediation ist ein freiwilliger Prozess, in dem eine neutrale dritte Person – der Mediator – die Parteien dabei unterstützt, miteinander zu kommunizieren, die Bedürfnisse der jeweils anderen Seite zu verstehen und einvernehmliche Lösungen zu finden. Der Mediator trifft keine Entscheidungen, sondern schafft einen sicheren Rahmen für den Dialog. In der Praxis kommt Mediation in vielen Alltagssituationen zum Einsatz, am häufigsten in Fällen wie:

- **Konflikte am Arbeitsplatz –** Missverständnisse, Kommunikationsstörungen, Rollenkonflikte, Spannungen im Team
- **Familienkonflikte -** Erziehungsfragen, Spannungen zwischen den Generationen, Trennungs- oder Co-Elternschaftsvereinbarungen, Scheidung
- **Schul- und Jugendkonflikte –** Streitigkeiten unter Gleichaltrigen, Spannungen im Klassenzimmer, Konflikte zwischen Schülern und Lehrern
- **Gemeinschafts- und Nachbarschaftsprobleme –** Lärm, Gemeinschaftsräume, lokale Streitigkeiten

In solchen Situationen benötigen Menschen Unterstützung, um sicher miteinander zu sprechen, ihre Bedürfnisse zu klären und Vertrauen wiederherzustellen – keine juristische Bewertung oder ein Ergebnis, bei dem es nur Gewinner und Verlierer gibt. Ein von einem Mediator begleiteter Dialog kann der Schlüssel zur Lösungsfindung sein.

Der Dialog spielt auch eine wichtige Rolle bei der frühzeitigen Prävention mancher Konflikte und bei Gesprächen, die auf Verständnis oder Versöhnung abzielen. Er kann die Konfliktlösung sinnvoll unterstützen, aber nur, wenn die Parteien dazu bereit sind.

Für Pädagogen bietet Mediation eine wichtige Erkenntnis: Konflikte müssen nicht immer durch Autoritätspersonen „gelöst“ werden. Manchmal brauchen Menschen vor allem einen geschützten Raum, um sich auszudrücken, gehört zu werden und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

In Lernumgebungen für Erwachsene können Konflikte plötzlich auftreten, etwa bei Gruppenarbeiten, Diskussionen oder in Momenten emotionaler Anspannung. Pädagogen verfügen über verschiedene Instrumente:

- Zu einer kurzen Pause oder Reflexion einladen
- Die Problematik neu formulieren und den Fokus auf Bedürfnisse statt auf Positionen legen.
- Aktives Zuhören zur Deeskalation von Emotionen.
- Die Teilnehmer werden ermutigt, aus ihren eigenen Erfahrungen zu berichten.
- Anwendung einfacher Mediationstechniken (z. B. allen Gesprächspartner:innen ungestörtes Sprechen ermöglichen).
- Der Gruppe dabei helfen, zu gemeinsamen Zielen und Werten zurückzufinden.

Ziel ist es nicht, Konflikte zu beseitigen, sondern sie in einen Lernmoment zu verwandeln – eine Gelegenheit, Respekt, Klarheit und Zusammenarbeit zu üben.

3. EINZELANLEITUNG: FÜNF KONFLIKTSTRATEGIEN ERKUNDEN

Zweck:
Das eigene Konfliktverhalten reflektieren und erkennen, wann unterschiedliche Strategien hilfreich sind.

Anweisungen:
Kehren wir zu den fünf Konfliktlösungsmodi des Thomas-Kilmann-Modells zurück:
Konkurrieren, Nachgeben, Vermeiden, Kooperieren, Kompromisse eingehen.

Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um über jeden einzelnen Punkt nachzudenken, und beantworten Sie dann die folgenden Fragen:

- Welche Strategie wende ich am häufigsten an? Warum?
- Welche Strategie vermeide ich, und was macht sie mir so schwer?
- In welchen Situationen könnte diese „schwierige“ Strategie tatsächlich nützlich sein?
- Welchen kleinen Schritt kann ich unternehmen, um meine Flexibilität in Konfliktsituationen zu erhöhen?
- Wie wirkt sich meine bevorzugte Strategie auf meine Beziehungen aus?

Zum Nachdenken anregen: Was könnte ich in Zukunft ändern?

Hinweis: Diese Übung kann auch für eine Gruppe vorbereitet werden.

4. GRUPPENÜBUNG: DIALOGPARTNER VS. KONFLIKTPARTNER

Zweck:
Ziel ist es, den Teilnehmern zu helfen, dialogorientiertes und konfliktorientiertes Verhalten zu unterscheiden und dessen Wirkung in realen Situationen zu reflektieren.

Benötigte Materialien:
Flipchart-Blätter, Marker, Stifte, Buntstifte und Klebeband (optional, zum Aufhängen von Zeichnungen). Falls zwei Whiteboards vorhanden sind, können diese anstelle von Papier verwendet werden.

Anweisungen:

- Teilen Sie die Gruppe in zwei Teams auf. Jedes Team erhält eine Aufgabe:

  Team A: Zeichnet eine Figur, die eine dialogorientiertes Verhalten darstellt.
  Team B: Zeichnet eine Figur, die eine konfliktorientiertes Verhalten darstellt.

- Jedes Team soll eine einfache Figur erstellen (eine Person, ein Symbol, eine Silhouette – alles ist erlaubt). Um die Zeichnung herum notieren die Teilnehmenden Merkmale und Verhaltensweisen des ihnen zugeteilten Typs. Sie können ihnen mit Hilfestellungen Orientierung geben:
  - Wie hören sie zu?
  - Wie sprechen sie?
  - Wie sieht ihre Körpersprache aus?
- Geben Sie den Teams 10–12 Minuten Zeit, um ihre Charaktere zu zeichnen und zu beschreiben.
- Jedes Team soll seinen Charakter der gesamten Gruppe vorstellen.Ermutigen Sie sie, zu erklären, warum sie bestimmte Eigenschaften oder Verhaltensweisen gewählt haben.
- Eine kurze Diskussion anregen:
  - Welche Unterschiede fallen zwischen den beiden Charakteren am meisten auf?
  - Welche Verhaltensweisen erkennen wir an uns selbst wieder?
  - Welche Verhaltensweisen fördern das Verständnis und welche verschärfen Konflikte?
  - Welche kleinen Gewohnheiten könnten uns helfen, vom „Konfliktmenschen“ zum „Dialogmenschen“ zu werden?
- Schließen Sie die Übung mit einem Bezug zum Modul ab:
  Das Erkennen dieser Muster hilft uns, unsere eigenen Tendenzen zu erkennen und in realen Situationen konstruktivere Verhaltensweisen zu wählen.

Wichtiger Hinweis: Bei dieser Übung geht es nicht darum, Menschen zu beurteilen.
Die Zeichnungen sind lediglich eine kreative Möglichkeit, das Thema genauer zu betrachten: Verhaltensweisen, Einstellungen und Entscheidungen zu erforschen, die entweder den Dialog unterstützen oder den Konflikt verschärfen können.

4. REFLEXIONSFRAGEN NACH ABSCHLUSS DES ABSCHNITTS

- Hat sich Ihr Verständnis von Konflikten nach Abschluss dieses Modulteils verändert?
- Welche neue Erkenntnis über die Ursachen oder die Dynamik von Konflikten empfinden Sie als besonders bedeutsam?
- In welchen realen Situationen möchten Sie einen gezielteren Umgang mit Konflikten anwenden? Inwiefern steht dies in Verbindung mit Ihrer pädagogischen Tätigkeit?
- Welchen kleinen, konkreten Schritt können Sie unternehmen, um auf Konflikte klarer, gelassener oder empathischer zu reagieren?

III. AUSGEWÄHLTE THEMEN IM ZUSAMMENHANG MIT MODUL 2 ZUR WEITEREN VERTIEFUNG:

- **Konflikttransformation**
- **Kritisches Denken**
- **Empathische/ dialogische Führung**
- **Interkultureller Dialog/Kommunikation**
- **Interreligiöser Dialog**
- **Mediation**
- **Gewaltfreie Kommunikation (GFK)**
- **Frieden und Krieg**

Mithilfe unserer etablierten Schulungsprogrammstruktur können Sie zusätzliche Themen entwickeln, die sowohl Ihr eigenes Lernen als auch die Durchführung von Workshops für andere unterstützen.

In Ihren Workshops ist es sinnvoll, die Teilnehmer zu ermutigen, mit dem Vorsatz nach Hause zu gehen, auch nur eine kleine Handlung für den Frieden zu unternehmen.

REFERENZEN

Leseempfehlung::

Brown, Brené. Atlas of the Heart: Mapping Meaningful Connection and the Language of Human Experience. Random House, 2021.

Carbaugh, Donal. Cultural Communication and Intercultural Contact. Lawrence Erlbaum Associates, 1990.

Fisher, Roger; Ury, William; Patton, Bruce. Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In. Penguin Books, 1981.

Goleman, Daniel. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam Books, 1995.

Hanson, Rick & Hanson, Forrest. Resilient: How to Grow an Unshakable Core of Calm, Strength, and Happiness. Harmony Books, 2018.

Isaacs, William. Dialogue and the Art of Thinking Together. Doubleday, 1999.

Maslow, Abraham H Toward a Psychology of Being. Van Nostrand, 1962.

Masten, Ann S. Ordinary Magic: Resilience in Development. Guilford Press, 2014.

Moore, Christopher W. The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict. Jossey-Bass, 2014 (3rd ed.; Erstausgabe 1986).

Ridings, Amanda. Pause for Breath: Bringing the Practices of Mindfulness and Dialogue to Leadership Conversations. Lid Publishing, 2011.

Rogers, Carl R. On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy. Houghton Mifflin, 1961.

Rosenberg, Marshall B. Nonviolent Communication: A Language of Life. PuddleDancer Press, 1999.

Tolle, Eckhart. The Power of Now: A Guide to Spiritual Enlightenment. New World Library, 1997.

Yankelovich, Daniel. The Magic of Dialogue: Transforming Conflict into Cooperation. Simon & Schuster, 1999.

Websites:
www.rozmawiajmy.org

WAS WERDEN SIE LERNEN?

In diesem Abschnitt lernen Sie wichtige Themen wie gesellschaftliches Engagement und politisches Handeln kennen. Sie finden hier außerdem praktische Übungen, Anregungen zur Reflexion und Beispiele für konkretes Handeln. Durch diese Kombination aus Wissen und praktischer Anwendung können Sie die erlernten Ideen sowohl persönlich als auch in Ihrer Friedensarbeit umsetzen.

I. GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

1. REFLEXIONSFRAGEN ZUM EINSTIEG

Sie können darüber nachdenken oder Ihre Antworten aufschreiben und nach Abschluss des Moduls darauf zurückkommen.

- Was bedeutet es für Sie persönlich, ein „aktiver Bürger“ oder “aktive Bürgerin” im Kontext einer Gemeinde zu sein?
- Wann haben Sie das letzte Mal an einer Aktion teilgenommen, die Ihrer Gemeinschaft zugutekam?
- Welche Themen in Ihrer Gemeinde sind Ihnen am wichtigsten und warum?

2. KURZER ÜBERBLICK

Gesellschaftliches Engagement bezeichnet die Art und Weise, wie Menschen sich am Leben ihrer Gemeinschaften beteiligen, um das Gemeinwohl zu verbessern. Es umfasst sowohl kleine, alltägliche Handlungen als auch größere gemeinschaftliche Anstrengungen.
Beispiele hierfür sind:

- **Organisation eigener Dialogrunden –** Menschen zusammenbringen, um wichtige Themen gemeinsam zu besprechen und Meinungen auszutauschen
- **Freiwilligenarbeit –** Zeit und Fähigkeiten für das Gemeinwohl einsetzen
- **Bürgerbeteiligung –** an lokalen Initiativen oder Nachbarschaftsgruppen teilnehmen
- **Öffentlicher Dialog –**Probleme respektvoll und konstruktiv diskutieren
- **Interessenvertretung –** auf wichtige Themen aufmerksam machen und dafür sensibilisieren
- **Gemeinsame Problemlösung –** mit anderen an Lösungen arbeiten
- **Zusammenarbeit mit Organisationen –** Unterstützung bei lokalen Organisationen, z. B. NGOs, suchen
- **Gemeinsame Aktivitäten organisieren –**Begegnung fördern und Menschen miteinander in Kontakt bringen
- **Teilnahme an Konsultationsgremien –** sich direkt mit kommunalen Themen und Entscheidungen auseinandersetzen

In der Erwachsenenbildung ist gesellschaftliches Engagement besonders wichtig, weil Erwachsene direkt handeln und ihre Gemeinschaften beeinflussen können.

Beispiel für gesellschaftliches Engagement: Von lokalen Aktionen zu nachhaltiger Wirkung – „Freunde Diwan“

Ein eindrucksvolles Beispiel für gesellschaftliches Engagement auf lokaler Ebene ist die Geschichte einer jungen syrischen Architekturstudentin in Wien, die ihre Idee eines gemeinsamen Raums durch eine lokale Bürgerinitiative in die Tat umsetzte. Anfangs fehlten ihr sowohl Informationen als auch das Selbstvertrauen, sich zu engagieren. Daher wandte sie sich an „Fremde werden Freunde“, eine Organisation, die Menschen mit Migrationshintergrund aktiv dabei unterstützt, sich in ihren Gemeinden einzubringen. Durch den Zugang zu Angeboten wie der Grätzloase (einem kleinen Förderprogramm in Wien, das Anwohner bei der Umsetzung öffentlicher Mikroprojekte unterstützt) sowie durch ein vertrauensvolles und ermutigendes Umfeld half die Organisation ihr, wichtige Hürden der Teilhabe zu überwinden und erste Schritte in Richtung vom gesellschaftlichen Engagement zu wagen. Gemeinsam mit anderen aus ihrer Gemeinde schuf sie einen öffentlichen Treffpunkt („Freunde Diwan“), der heute als Ort des Austauschs, der Zugehörigkeit und der Teilhabe dient. Entscheidend ist, dass dieser Prozess mehr bewirkte als nur ein einzelnes Projekt: Er stärkte ihr Selbstvertrauen und zeigte ihr, dass ihre Ideen etwas bewirken können. Gleichzeitig schuf er eine nachhaltige soziale Infrastruktur, die es anderen ermöglicht, sich zu vernetzen und zu engagieren. Dieser Fall veranschaulicht, wie Engagement auf Mikroebene, das in alltäglichen Bedürfnissen wurzelt und von der Zivilgesellschaft ermöglicht wird, nachhaltige Auswirkungen auf Makroebene erzielen kann, indem es Inklusion fördert, Vertrauen aufbaut und die demokratische Teilhabe in der gesamten Gesellschaft stärkt.

(Quelle: Fremde werden Freunde)

II. POLITISCHES HANDELN ALS ALLTÄGLICHE HANDLUNGSFÄHIGKEIT

1. REFLEXIONSFRAGEN ZUM EINSTIEG

- Welche Gefühle oder Bilder kommen Ihnen in den Sinn, wenn Sie das Wort „Politik“ hören?
- Welche kleinen Aktionen (bei bestimmten Anlässen) führen Sie bereits durch, die als politische Aktionen betrachtet werden könnten?
- Was hindert Menschen daran, sich politisch zu engagieren?

2. KURZER ÜBERBLICK

Politisches Handeln bedeutet nicht nur zu wählen oder einer politischen Partei beizutreten. Dazu gehören alltägliche Entscheidungen und Verhaltensweisen, die Einfluss auf das Funktionieren der Gesellschaft und die Entscheidungsfindung in wichtigen Angelegenheiten haben. Wie können wir beispielsweise lokale Behörden beeinflussen?
Beispiele für alltägliches politisches Bewusstsein und Handeln:

Sich informieren - verlässliche Quellen nutzen

Teilnahme an öffentlichen Konsultationen - Rückmeldung zu lokalen Entscheidungen geben

Sich an einer respektvollen Debatte beteiligen - konstruktiven Meinungsaustausch

Unterstützung von Anliegen - Petitionen unterzeichnen, sich Kampagnen anschließen, Bewusstsein schärfen

Institutionen zur Rechenschaft ziehen - Fragen stellen, Transparenz fordern

Lokale Zuständigkeiten kennen - wissen, an wen man sich bei verschiedenen Anliegen wenden kann

Friedliche Gesellschaften sind auf Bürger:innen angewiesen, die:

- Ihre Rechte und Pflichten verstehen
- An Entscheidungsprozessen teilnehmen
- Ungerechtigkeit bekämpfen, ohne Gewalt anzuwenden
- Brücken über Unterschiede bauen
- Mut zum Handeln zeigen
- Einfluss auf die lokale Politik
- Beobachten Sie, was in Ihrer Umgebung geschieht, und verfolgen Sie die Maßnahmen der lokalen Behörden.

Politische Handlungsfähigkeit hilft den Menschen, sich nicht nur als Beobachter, sondern als aktive Mitgestalter des demokratischen Lebens und des friedlichen Zusammenlebens zu sehen.

Beispiel für politisches Handeln:
Warschauer Bürgerklimapanel (Polen)

Im Jahr 2020 organisierte die Stadt Warschau ein Bürgerklimapanel, in dem sich zufällig ausgewählte Einwohner an mehreren Wochenenden trafen, um sich über Klimathemen zu informieren, zu diskutieren und Empfehlungen für die Stadt zu erarbeiten. Dies ist ein Paradebeispiel für politisches Handeln im Alltag, da die Teilnehmer Einfluss auf die öffentliche Politik nahmen, sich an strukturierten demokratischen Entscheidungsprozessen beteiligten und Institutionen durch transparente Empfehlungen zur Rechenschaft zogen. Die Auswirkungen waren systemisch: Die Stadt verpflichtete sich zur Umsetzung der Vorschläge des Panels und stärkte so die demokratische Legitimität und das Vertrauen der Öffentlichkeit.
Die Idee für das Warschauer Bürgerklimapanel entstand aus einer breiteren europäischen Bewegung zur Stärkung des aktiven Bürgerengagements und der deliberativen Demokratie.
(Quelle: Stadt Warschau – Bürgerpanel für Klima (2020), offizielle Informationsseite)

III. GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT VS. POLITISCHES HANDELN – PRAKTISCHE BEISPIELE UND TIPPS

Obwohl gesellschaftliches Engagement und politisches Handeln eng miteinander verbunden sind, beleuchten sie zwei unterschiedliche Dimensionen des alltäglichen Handelns. Dieses Engagement konzentriert sich stärker darauf, wie Menschen ihre Gemeinschaften durch Kooperation stärken. Es wurzelt in Beziehungen, lokalen Bedürfnissen und den alltäglichen Praktiken, die Vertrauen und sozialen Zusammenhalt fördern. Politisches Handeln hingegen bezeichnet die alltäglichen Wege, auf denen Menschen öffentliche Entscheidungen, Richtlinien und Institutionen beeinflussen. Dazu gehören, sich zu informieren, an Podiumsdiskussionen teilzunehmen, Missstände anzusprechen und Entscheidungsträger zur Rechenschaft zu ziehen. Allerdings können sich einige Aktivitäten mitunter überschneiden.
Wenn Bürger:innen etwas in ihrer Nachbarschaft verbessern möchten, können sie auf verschiedene Weise handeln. Manche Aktionen fallen unter gesellschaftliches Engagement, andere gelten als politische Aktionen. Der Unterschied liegt nicht im Thema selbst, sondern in der Art und Weise, wie die Bürger:innen handeln

- **Organisation eines Nachbarschaftsdialogs zur Ermittlung lokalen Bedürfnisse**
- **Start eines gemeinschaftlichen Aufräum- oder Begrünungsprojekts**
- **Gründung einer lokalen Freiwilligengruppe**
- **Einen generationsübergreifenden Dialogkreis leiten, um unterschiedliche Perspektiven zu verstehen**
- **Zusammenarbeit mit Schulen, Bibliotheken oder NGOs**
- **Sensibilisierung für ein Thema durch Gespräche oder Workshops**

Diese Maßnahmen fördern soziales Kapital, Vertrauen und gemeinsame Verantwortung.

Politisches Handeln zielt darauf ab, Regeln, Entscheidungen oder öffentliche Prioritäten zu gestalten.

- Einreichung einer Petition beim Gemeinderat
- Teilnahme an öffentlichen Anhörungen oder Konsultationen
- Gewählte Vertreter:innen kontaktieren, um Veränderungen anzustoßen
- Organisation einer öffentlichen Podiumsdiskussion zum Nachbarschaftsthema
- Sich für eine Änderung der Richtlinien einsetzen (z. B. sicherere Überwege, neue Spielplatzregeln)
- An einem friedlichen Protest teilnehmen, wenn die Behörden die Bedürfnisse der Gemeinschaft ignorieren

Diese Maßnahmen zielen darauf ab, Institutionen zu beeinflussen, nicht nur das Verhalten der Gemeinschaft.

Ein Problem – zwei Lösungswege
Wenn Sie sicherere Straßen in Ihrer Nachbarschaft wünschen:

- **Gesellschaftliches Engagement:**
  Organisieren Sie einen gemeinsamen Spaziergang, um Gefahrenstellen zu kartieren und Lösungsansätze zu diskutieren.
- **Politische Aktionen:**
  Legen Sie die Ergebnisse dem Stadtrat vor und fordern Sie einen formellen Sicherheitsplan an.

Beide Ansätze sind möglich und wirken auf unterschiedlichen Ebenen.

IV. ÜBUNGEN

1. EINZELÜBUNG: DIE HOFFNUNGSPERSPEKTIVE

Zweck:
Möglichkeiten und Ressourcen für meine Friedensarbeit erkennen.

Benötigte Materialien:
Platz für Notizen (Papier, Notizbuch, Stift, Laptop)

Anweisungen:
Reflektieren Sie am Ende des Tages über die folgenden Fragen oder schreiben Sie Ihre Antworten auf:

- Was hat mir heute Hoffnung gegeben?
- Welche (auch nur) kleine Handlung habe ich unternommen, die etwas vorangebracht hat?
- Wer hat mich inspiriert oder unterstützt?
- Welchen hoffnungsvollen Schritt kann ich morgen unternehmen?
- Wie kann ich das Thema „Hoffnung“ in meine Friedensbildung integrieren? Gibt es Möglichkeiten, dieses Thema in Gemeinschaftsaktivitäten einzubinden?

Diese Übung hilft, den Fokus von Hindernissen auf Möglichkeiten zu lenken, ohne die Realität zu leugnen. Sie regt außerdem dazu an, darüber nachzudenken, wie man „hoffnungsorientierten Engagement“ dort verbreiten kann, wo er hilfreich ist.

2. GRUPPENÜBUNG
ZENTRALE THEMEN DES BÜRGERSCHAFTLICHEN ENGAGEMENTS ERKENNEN UND PASSENDE MASSNAHMEN ENTWICKELN

Zweck:
Zentrale Themen des gesellschaftlichen Engagements erkennen und gemeinsam realistische Aktionen für die eigene Gemeinde entwickeln.

Benötigte Materialien:
Flipchart, etwas, worauf die Teilnehmer:innen Notizen machen können

Anweisungen:
In Gruppen von 3–4 Personen diskutieren die Teilnehmer: „Was ist gesellschaftlichen Engagement und wie zeigt es sich im Alltag? Welche Themen sind damit verbunden?“
Nach ein paar Minuten bitten Sie die Gruppen, ihre Ideen vorzustellen.
ine Person notiert die Beiträge auf einem Flipchart mit dem Titel: „Wichtige Themen der Bürgerbeteiligung“. Mögliche Themen sind beispielsweise

- **Gemeinschaftliche Fürsorge und gegenseitige Unterstützung**
- **Freiwilligenarbeit**
- **Partizipative Entscheidungsfindung**
- **Umweltverantwortung**
- **Digitale Bürgerschaft**
- **Stimme junger Menschen**
- **Teilhabe**
- **Menschenrechte und Inklusion**
- **Lokale Problemlösung**
- **Dialog**
- **Medienkompetenz**

Jede Gruppe wählt ein Thema vom Flipchart aus, mit dem sie arbeiten möchte.
Bearbeiten Sie anschließend die Frage: „Welche kleinen Maßnahmen oder Mikrostrategien könnten dieses Thema stärken?“ Notieren Sie die Antworten. Es können ganz kleine Schritte sein, wie zum Beispiel „mit X über das Thema sprechen“ oder „eine kleine Dialogveranstaltung in der Gemeinde organisieren“.
Reflexion in der gesamten Gruppe.

V. REFLEXIONSFRAGEN NACH ABSCHLUSS DES MODULS

1. Welche neuen Erkenntnisse haben Sie über Ihre Rolle in Ihrer Gemeinde gewonnen? Sowohl persönlich als auch als Pädagog:in?
2. Welche Form des gesellschaftlichen Engagements empfinden Sie derzeit als am sinnvollsten und warum?
3. Welche konkrete Maßnahme möchten Sie im nächsten Monat ergreifen?
4. Wie hat sich Ihr Verständnis von politischem Handeln verändert?
5. Welche Form politischen Handelns im Alltag erscheint Ihnen derzeit am relevantesten?
6. Welchen konkreten Schritt möchten Sie unternehmen, um Ihre politische Handlungsfähigkeit zu stärken?
7. Wie können Sie dieses Wissen in ihrer Arbeit mit ihren Gruppen oder ihrer Gemeinde anwenden?

Sie können auch zu den „Reflexionsfragen für den Anfang“ und Ihren Antworten zurückkehren. Nehmen Sie sich Zeit, um neue Erkenntnisse zu gewinnen.

V. AUSGEWÄHLTE THEMEN ZUR ZUR WEITEREN VERTIEFUNG IM RAHMEN VON „AKTION FÜR DEN FRIEDEN“

- **KI**
- **Klimawandel**
- **Diskriminierung**
- **Desinformation**
- **Geschlechtergleichstellung**
- **Hoffnungsaktivismus**
- **Menschenrechte**
- **Lebenslanges Lernen**
- **Migration**
- **Partizipation**
- **Polarisierung**
- **Öffentliche Konsultationen**
- **Arbeitslosigkeit**
- **Gewaltprävention**
- **Freiwilligenarbeit**
- **Wahlrecht**

V. AUSGEWÄHLTE THEMEN ZUR WEITEREN ERFORSCHUNG IM RAHMEN VON „AKTION FÜR DEN FRIEDEN“

Mithilfe unserer etablierten Schulungsprogrammstruktur können Sie zusätzliche Themen entwickeln, die sowohl Ihr eigenes Lernen als auch die Durchführung von Workshops für andere unterstützen.

Während der von Ihnen durchgeführten Workshops ist es wertvoll, die Teilnehmer zu ermutigen, mit dem Vorsatz nach Hause zu gehen, auch nur eine kleine Handlung für den Frieden zu unternehmen.

Wir laden Sie ein, regelmäßig die Webseiten und Social-Media-Kanäle von Regierungen, lokalen Behörden und verschiedenen Organisationen zu besuchen.

Leseempfehlung:

Arendt, Hannah. The Human Condition. University of Chicago Press, 1958.

Freire, Paulo. Pedagogy of the Oppressed. Continuum, 1970.

Smith, Graham. Democratic Innovations: Designing Institutions for Citizen Participation. Cambridge University Press, 2009.

Youngs, Richard. Civic Activism Unleashed: New Hope or False Dawn for Democracy? Oxford University Press, 2019.

Webseite:

Demokratie und unsere Werte – Europäische Kommission

EINIGE TIPPS FÜR SIE:

WIE MAN EINE PRAXISORIENTIERTE DIALOGSITZUNG ZU EINEM GEWÄHLTEN THEMA VORBEREITET UND DURCHFÜHRT

Wir laden Sie herzlich ein, eigene Dialogveranstaltungen zu wichtigen und aktuellen Themen wie Bürgerengagement, Friedensförderung, Resilienz oder Menschenrechten zu organisieren und durchzuführen. Sie können jedes Thema wählen, das für Ihre Gemeinde oder Ihre Lernenden/Schüler relevant ist. Solche Gespräche schaffen Raum, um gemeinsam wichtige Themen zu erkunden, das Verständnis zu vertiefen und unterschiedliche Perspektiven kennenzulernen. Sie stärken zudem den Mut, sich in einem sicheren und respektvollen Umfeld zu äußern, und fördern die Neugierde darauf, wie andere denken, fühlen und die Welt erleben. Indem Sie solche Treffen veranstalten, tragen Sie dazu bei, Gemeinschaften zu stärken, die bewusster, empathischer und engagierter sind – Gespräch für Gespräch. Dies ist auch ein Beitrag zur Friedensförderung!

VORGESCHLAGENES SZENARIO:

1 Vor dem Treffen

Eine gute Vorbereitung schafft die Grundlage für ein sinnvolles Gespräch.

- **Teilnehmer:innen gewinnen –** finden Sie Personen, die sich für das gewählte Thema interessieren, und wählen Sie einen passenden Termin und Ort. Die empfohlene Gruppengröße liegt bei 5–20 Teilnehmern.
- **Einladungen** verschicken und Zusagen einholen.
- **Reservieren Sie einen geeigneten Veranstaltungsort –** stellen Sie sicher, dass der Raum eine kreisförmige oder ähnliche Sitzordnung ermöglicht, die Gleichberechtigung und Offenheit fördert.
- **Materialien vorbereiten -** stellen Sie bei Bedarf Flipchart, Whiteboard und Stifte bereit.
- **Erfrischungen organisieren** - stellen Sie nach Möglichkeit Wasser bereit oder informieren Sie die Teilnehmenden, dass sie eigene Getränke mitbringen sollen.
- **Planen** Sie die Dauer und überlegen Sie, ob Pausen notwendig sein werden.
- **Bereiten Sie Leitfragen vor -** notieren Sie sich Einstiegs-, Vertiefungs- und Abschlussfragen. Sie können auch eine „Dialogkarte“ erstellen, um Ihre Moderation zu unterstützen.

EINIGE TIPPS FÜR SIE:

WIE MAN EINE PRAXISORIENTIERTE DIALOGSITZUNG ZU EINEM GEWÄHLTEN THEMA VORBEREITET UND DURCHFÜHRT

2 Am Tag des Treffens

Schaffen Sie am Tag des Treffens eine einladende Atmosphäre, die Neugier, aufmerksames Zuhören und gegenseitigen Respekt fördert.

- Kommen Sie frühzeitig, um die Raumaufteilung, die Ausstattung und den allgemeinen Komfort zu überprüfen.
- Beginnen Sie die Sitzung mit folgender einfacher Struktur:
  - Begrüßen Sie alle Teilnehmenden.
  - Erklären Sie das Ziel: „Wir sind hier, um dieses Thema gemeinsam zu erkunden und besser zu verstehen."
  - Erarbeiten und notieren Sie gemeinsam Dialogregeln, zum Beispiel:
    - authentisch sprechen und zugleich auf andere achten
    - aktives Zuhören
    - eine unterstützende Atmosphäre aufrechterhalten
    - einander respektieren
    - vorschnelle Bewertungen vermeiden
    - Emotionen wahrnehmen, ohne sie auf andere zu projizieren
  - Bitten Sie die Teilnehmer, die Regeln zur Kenntnis zu nehmen.
  - Geben Sie die geplante Dauer und eventuelle Pausen an (meistens 90-100 Minuten).
  - Check-in – Bitten Sie jeden Teilnehmer, sich kurz vorzustellen und seine Erwartungen oder ersten Eindrücke mitzuteilen.
  - Beginnen Sie mit einer Einstiegsfrage, z. B. „Was bedeutet Ihnen dieses Thema?"
  - Ermutigen Sie die Teilnehmer, ihre Erfahrungen auszutauschen. Lassen Sie den Dialog natürlich fließen.
  - Fassen Sie die wichtigsten Erkenntnisse oder Schlussfolgerungen zusammen.
  - Zum Abschluss – laden Sie alle ein, in einer abschließenden Gesprächsrunde einen letzten Gedanken mitzuteilen.

3 Nach dem Treffen

- Bleiben Sie mit den Teilnehmer:innen in Kontakt.
- Ermutigen Sie zur Fortsetzung – laden Sie sie ein, an zukünftigen Treffen teilzunehmen oder diese zu organisieren.

Sie können auch Ihr eigenes Szenario entwerfen und zusätzliche Regeln oder Aktivitäten vorschlagen.

EINIGE TIPPS FÜR SIE:

WIE MAN EINE PRAXISORIENTIERTE DIALOGSITZUNG ZU EINEM GEWÄHLTEN THEMA VORBEREITET UND DURCHFÜHRT

WICHTIG:

Der Moderator leitet das Treffen und ermutigt die Teilnehmenden, ihre Gedanken zu teilen. Seine Aufgabe ist es, sicherzustellen, dass jede Stimme gehört wird – ohne jedoch jemals Druck auszuüben, sich zu äußern. Ein guter Moderator unterstützt die Gruppe außerdem dabei, die Dialogregeln einzuhalten und gewährleistet, dass das Gespräch respektvoll, inklusiv undvon gegenseitigem Respekt geprägt bleibt. Er kümmert sich um den Prozess, nicht um den Inhalt. Und wenn das Treffen einen kleinen Impuls benötigt, kann der Moderator selbst eine Reflexion oder Frage einbringen – stets mit Achtsamkeit, Bescheidenheit und mit dem Anspruch, neutral zu bleiben.

Kurze Tipps für Moderator:innen zum Umgang mit schwierigen Emotionen während der Sitzung:

1. **Benennen Sie das Gefühl -** „Ich merke, dass eine gewisse Spannung im Raum herrscht."
2. **Das Tempo verlangsamen –** eine kurze Pause einlegen, durchatmen, der Gruppe Zeit zur Ruhe geben.
3. **Reaktionen normalisieren –** „Starke Themen rufen starke Gefühle hervor. Das ist in Ordnung."
4. **Wahlmöglichkeit (oder Hilfe) anbieten –** „Möchten Sie eine kurze Pause einlegen oder mit einem Check-in fortfahren?"
5. **Gefühle auffangen, statt sie sofort lösen zu wollen –** Raum schaffen, Grenzen wahren, sanft zum Prozess zurückkehren.

Kurz gesagt:
Die Emotionen anerkennen, das Tempo drosseln, sie normalisieren, den Teilnehmer:innen Wahlmöglichkeiten und Selbstbestimmung ermöglichen und die Gruppe wieder in die Struktur zurückführen.

BEISPIEL FÜR EINE DIALOGKARTE BZW. EINEN DIALOGIMPULS ZUR UNTERSTÜTZUNG EINES DIALOGGESPRÄCHS:

INSPIRATION FÜR IHRE DIALOGSITZUNG

THEMA X:

Einstiegssatz

„Unser heutiges Thema ist X. Beginnen wir mit einer einfachen Frage: Was kommt Ihnen in den Sinn, wenn Sie X hören?“

Eröffnungsfragen (Aufwärmübung),

Verwenden Sie 1–2, um den Teilnehmer:innen den Einstieg in das Thema zu erleichtern.

Beispiele:

- Welche Assoziationen verbinden Sie mit X?
- Welche Erfahrungen (persönliche oder beobachtete) verbinden Sie mit diesem Thema?
- Welche Gefühle kommen in Ihnen auf, wenn Sie an X denken?
- Warum ist dieses Thema Ihrer Meinung nach für unsere Gemeinschaften von Bedeutung?

Kernfragen des Dialogs

Wählen Sie je nach Gruppe und verfügbarer Zeit 2–4 Fragen aus.

Beispiele:

- Wie äußert sich X in Ihrem Alltag, Ihrer Arbeit oder Ihrem Umfeld?
- Welche Herausforderungen oder Spannungen können im Zusammenhang mit X auftreten?
- Welche Werte oder Prinzipien sind wichtig, wenn wir uns mit X befassen?
- Was hilft Menschen dabei, konstruktiv mit X umzugehen?
- Welche Beispiele für bewährte Vorgehensweisen oder positive Erfahrungen im Zusammenhang mit X haben Sie beobachtet?

BEISPIEL FÜR EINE „DIALOGKARTE/EINEN DIALOGIMPULS“, DER/DIE DIE DURCHFÜHRUNG DES DIALOGGESPRÄCHS ERLEICHTERN KANN:

INSPIRATION FÜR IHRE DIALOGSITZUNG

Vertiefungs- / Reflexionsfragen

Verwenden Sie diese Fragen, wenn die Gruppe bereit ist, tiefer in die Materie einzusteigen.

Beispiele:

- Welche Perspektiven auf X fehlen oft oder werden nicht gehört?
- Welche Annahmen treffen Menschen im Allgemeinen über X?
- Wie könnten verschiedene Gruppen X unterschiedlich erleben?
- Wie sähe eine sinnvolle Veränderung im Bereich X aus?

Schlussfragen

Sie helfen den Teilnehmer:innen, die gewonnenen Erkenntnisse zu integrieren.

Beispiele:

- Welche Erkenntnis haben Sie aus diesem Gespräch gewonnen?
- Welche kleine Handlung könnten Sie im Zusammenhang mit X unternehmen?
- Was möchten Sie nach dem heutigen Tag weiter erforschen?

Unterstützung durch den Moderator: Kurze Beschreibung des Themas

Bereiten Sie für sich selbst eine kurze Definition/Einordnung vor: eine kurze, neutrale Erklärung dessen, was X ist.
Eine bis zwei Sätze, die das Konzept beschreiben, seine Bedeutung für Gemeinschaften, Beziehungen oder Friedensförderung erläutern und alle notwendigen Klarstellungen zur Vermeidung von Missverständnissen enthalten. Dies kann Ihnen während des Treffens helfen.

Autorin des Konzepts:
Iwona Kozieja-Grabowska (Stiftung zur Unterstützung des Dialogs „Rozmawiajmy“)

VIELEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME AN UNSEREM TEACH PEACE TRAININGSPROGRAMM!

Wir hoffen, dass die Materialien für Sie hilfreich waren.

Jetzt ist vielleicht der perfekte Zeitpunkt, um mit der Gestaltung eigener friedensfördernder Aktionen und Dialoginitiativen zu beginnen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

Teach Peace Projektteam

Autor:innen der Texte:
Iwona Kozieja-Grabowska, Zbigniew Grabowski (Stiftung zur Unterstützung des Dialogs „Rozmawiajmy“)

Autor:innen des Programms:
Teach Peace Projekt Team