

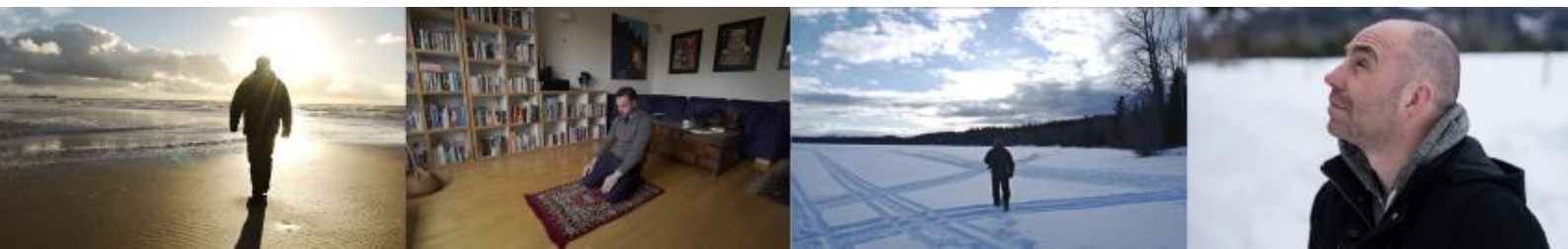


Extreme Dialogue Leitfaden für die Seminarleitung



Das Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Informationen spiegeln lediglich die Meinung des Verfassers wider. Die Europäische Kommission übernimmt keine Haftung für die Verwendung der in diesem Dokument enthaltenen Informationen.







INHALT

An wen wendet sich dieses Handbuch?	4
Was ist Extreme Dialogue?	5
Extreme Dialogue: Die Gründe	7
Extreme Dialogue: Filme	10
Extreme Dialogue: Ressourcen	11
Der Ansatz der Foundation for Peace zu Extreme Dialogue	14
Richtlinien für die Umsetzung	16
Effektives Moderieren für Extreme Dialogue	18
Moderationsansätze	21
Moderationsmethoden	23
Schulung für Seminarleitende – Programmübersicht	31
Aktivität: Jeder, der	32
Aktivität: Zip Zap Bop	36
Aktivität: Öffne meine Arme	39





An wen wendet sich dieses Handbuch?

Dieses Handbuch ist für **Lehrpersonen, Fachkräfte der Jugend- und Sozialarbeit sowie alle anderen Personen gedacht, in deren Aufgabenbereich es fällt, Extremismus entgegenzuwirken oder zu verhindern.** Dieses Handbuch bietet eine Übersicht der pädagogischen Ansätze, die von der Tim Parry Johnathan Ball Foundation for Peace bei der Arbeit mit diesen Phänomenen angewendet werden. Auf Grundlage von über 20 Jahren praktischer Erfahrung haben wir einen Ansatz für die Arbeit mit jungen Menschen und Gemeinschaften entwickelt und verfeinert, um „**schwierige Gespräche**“ zu Themen wie Vorurteilen und Extremismus zu führen. Wohl wissend, dass diese Themen nicht leichtfertig angegangen werden können, vermeiden wir diese Gespräche nicht, sondern führen sie auf eine Weise, die die Themen mit Blick auf Sensibilität und Einbindung konfrontiert und behandelt.

In diesem Handbuch bieten wir einen Einblick in die Faktoren, die unseren Ansatz bei den Lehrmitteln von Extreme Dialogue beeinflusst haben. Wir wollen zukünftigen Seminarleitenden **das nötige Wissen** vermitteln, damit sie sich bei der Vermittlung dieses Materials **sicher fühlen.** Dieses Handbuch ist als Ergänzung der Lehrmittel selbst vorgesehen, die umfassende Lernzielsetzungen, Lehrinhalte und Anleitungen für die Vermittlung enthalten.



Was ist Extreme Dialogue?

Extreme Dialogue (Extremer Dialog) ist eine **einzigartige Reihe von Kurzfilmen und offen zugänglichen Lehrmitteln**, die die Anziehungskraft des Extremismus auf junge Menschen mindern und eine positive Alternative zu extremistischen Materialien und Propaganda bieten soll, die in zunehmendem Maße im Internet und auf Social-Media-Plattformen zur Verfügung stehen. Extreme Dialogue fördert sichere, konstruktive Diskussionen zu Extremismus und Radikalisierung in Schulen und Gemeinden in Großbritannien, Kanada, Deutschland und Ungarn.

Mehrere kurze Dokumentarfilme erzählen die **persönlichen Geschichten von Menschen in Kanada und Europa, die von Extremismus aus dem gesamten ideologischen Spektrum** einschneidend betroffen sind bzw. beeinflusst wurden: ein ehemaliges Mitglied einer rechtsextremen Organisation in Kanada, eine Mutter aus Calgary, deren Sohn als ISIS-Kämpfer in Syrien getötet wurde, ein Jugendarbeiter und früherer Flüchtling aus Somalia, ein ehemaliges Mitglied der Ulster Volunteer Force (UVF), dessen Vater von der IRA getötet wurde, ein ehemaliges Mitglied der jetzt verbotenen britischen Islamistengruppe al-Muhajiroun, ein syrischer Flüchtling, der jetzt in Berlin lebt, und ein Mitglied einer Roma-Gemeinde in Ungarn, die das Ziel rechtsextremer Demonstrationen war.

Die Filme werden von Lehrmitteln begleitet, die bei der Arbeit mit jungen Menschen in Schulen oder Gemeinden verwendet werden können. Durch **Schaffen eines sicheren Rahmens für die Diskussion kontroverser Themen und Förderung einer kritischen Denkweise** sollen diese Materialien Resilienz gegenüber Extremismus aufbauen. Sie sollen Lehrkräften und in der Jugendarbeit Tätigen die Sicherheit geben, aktive Diskussionen über umstrittene und sensible Themen zu moderieren. Zu diesen Ressourcen gehören Prezi-Präsentationen und Lehrmittelpakete. Sie sind über die Seiten „[Educational Resources](#)“ (Lehrmittel) auf unserer [Website](#) verfügbar. Alle Filme und Ressourcen sind auf der Projektwebsite auf Englisch frei zugänglich. Ressourcen sind außerdem auf Französisch, Deutsch und Ungarisch verfügbar und die Filme sind auf Anfrage in Britischer Gebärdensprache (BSL) erhältlich. Um weitere Informationen zu erhalten, senden Sie uns eine E-Mail an info@extremedialogue.org.

Extreme Dialogue bietet außerdem **Orientierung für die Schulung und Vermittlung** bei der Verwendung von Filmen und Ressourcen in der Arbeit mit jungen Menschen. Damit soll Lehrkräften und anderen Personen



in der Jugendarbeit das Selbstvertrauen verliehen werden, das für die Leitung von Diskussionen über sensible Themen erforderlich ist.

Das Projekt wird vom Programm „Kriminalprävention und Kriminalitätsbekämpfung“ der Europäischen Union kofinanziert und führte das [Institute for Strategic Dialogue](#), die Filmemacher [Duckrabbit](#) und die gemeinnützige Bildungsorganisation [The Tim Parry Johnathan Ball Foundation for Peace](#) als Partner zusammen. Die Ausweitung des Projekts Extreme Dialogue auf Europa wird von den Projektpartnern [West London Initiative](#) in Großbritannien, [Cultures Interactive](#) in Deutschland und [Political Capital](#) in Ungarn unterstützt.



Extreme Dialogue – Die Gründe

Was ist das Problem?

Die Gründe, aus denen Menschen von extremen Gruppierungen und von Gewalt angezogen werden, sind zahlreich und vielfältig. Sie reichen vom Wunsch nach Status bis zu dem Bedürfnis, seinen Unmut auszuleben. Wenn Menschen von diesen Gruppierungen angezogen werden, geschieht dies, weil sie das Gefühl haben, dass den an diesen Gruppen oder Anliegen Beteiligten eine Bindung oder eine Überzeugung gemein ist und dass die Lösungen für ihre Probleme mit und über diese Gruppen gefunden und gerechtfertigt werden können.

Schwarz-Weiß-Denken „wir gegen die Anderen“, einseitige Sichtweisen zu „den Anderen“, Misstrauen, Entfremdung und Entmenschlichung sind typische Symptome der Distanz, die auftreten und sich verfestigen kann. Werden sie nicht angesprochen, können sie sich zu Einstellungen verfestigen, die Gewalt rechtfertigen und befürworten.

Theorie der Veränderung

Extreme Dialogue gibt dem Publikum die Möglichkeit, „den Anderen“ zu treffen oder von Menschen zu hören, mit denen es normalerweise keinen Umgang hat. Die Filme verwenden wichtige Anregungen und erzählen Geschichten, die Sinn und Beziehungen bieten. Die Stimmen früherer Täter spiegeln die Realität der Gewalt sowie die Konsequenzen von Entscheidungen wider. Opfer und Überlebende lassen an ihrem Schmerz teilhaben, erläutern aber auch ihre Perspektiven als diejenigen, die die Ereignisse, die ihr Leben so dramatisch betroffen haben und auch weiterhin prägen, nicht beeinflussen konnten.

Die begleitenden Lehrmittel sind auf eine Weise strukturiert, die das Lernerlebnis des Publikums optimieren soll. Durch Bereitstellen von Lernübungen, die sich auf die in den Filmen angesprochenen Themen beziehen, sollen die Teilnehmenden dabei unterstützt werden, diese Themen zu erleben, zu verstehen und mit echtem Sinn zu füllen.

Wenn wir Menschen wirklich von Extremisten fernhalten wollen, müssen wir Dialog einsetzen: **„Ein Problem kann nicht in demselben Rahmen gelöst werden, in dem es erzeugt wurde.“** Der Wunsch nach Gegenargumentation und Richtigstellung gegenüber denjenigen, deren Meinung wir nicht teilen und die anders als wir sind, kann oft überwältigend sein. Wir wissen jedoch, dass derartige Reaktionen zu Entfremdung und Verfestigung von Meinungen führen. Sie entfernen uns weiter von unserem Ziel der Einbeziehung, Überzeugung und des Beziehungsaufbaus.



Wie brechen wir aus dem Kreislauf aus? Wir sind der Überzeugung, dass wir zuhören – und genauer zuhören – müssen. Dazu müssen wir Orte und Räume bereitstellen, in denen Menschen „die Anderen“ treffen und Vorurteile ablegen können und in denen kritischer und bedeutungsvoller Dialog möglich ist, ob durch Film oder im echten Leben oder vorzugsweise beides. Unsere Ressourcen sollen dies unterstützen.

Warum benötigen wir Extreme Dialogue?

Wir wissen, dass Extremismus ein äußerst komplexes Thema ist, das in der Presse sehr viel Beachtung findet. Und wir wissen aus Erfahrung, dass bei Lehrkräften, in der Jugendarbeit und bei Eltern beim Gespräch über derart sensible Themen wie Extremismus Nervosität aufkommen kann. Die Filme und Lehrmittel stellen daher Hilfsmittel für Lehrpersonal, Fachkräfte der Jugend- und Sozialarbeit sowie für andere Personen dar, die mit jungen Menschen arbeiten, ***um auf sichere und strukturierte Weise wichtige Diskussionen mit jungen Menschen zum Thema Extremismus zu führen.***

Warum?

- Diese ***Gespräche finden bereits unter jungen Menschen statt***, sowohl online als auch offline, werden jedoch oft unter Gleichaltrigen und ohne Beisein eines verantwortlichen oder sachkundigen Erwachsenen geführt.
- Es ist ***unmöglich, junge Menschen vollständig*** vor der Einwirkung extremistischer Botschaften, Bilder und Videos ***zu schützen***, ob online oder in den Medien.

Extreme Dialogue zielt daher darauf ab, Resilienz zu stärken und jungen Menschen dabei zu helfen, die Fähigkeit zu kritischem Denken zu entwickeln, damit sie bei der Begegnung mit extremistischer Propaganda die Ursprünge und Absichten derartiger Inhalte verstehen und besser in der Lage sind, positive anstelle von destruktiven Lebensentscheidungen zu treffen. Es ist entscheidend, dass wir ihnen die nötigen Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln, damit sie ***diese Inhalte selbständig kritisch beurteilen können, und dass wir Debatten zu kontroversen oder sensiblen Themen nicht unterdrücken.***

Extreme Dialogue ist ***nicht darauf ausgelegt, jemanden zu entradikalisieren***, der bereits extreme Ansichten vertritt. Wir sind uns bewusst, dass kurze Filme und Gespräche im Klassenzimmer kaum in der Lage sind, Menschen zu überzeugen, die bereits diesen Pfad eingeschlagen haben. Bei dem Projekt geht es stattdessen um **Prävention**, darum, frühzeitig einzugreifen, bevor extremistische Botschaften es tun, und zwar auf dieselbe



Weise, wie wir junge Menschen zu anderen Themen wie Alkohol, Sex, Drogen, häusliche Gewalt oder WGV unterrichten. Unser Ziel liegt darin, Sie beim Schutz der von Ihnen Betreuten zu unterstützen.



Extreme Dialogue: Filme

- Junge Menschen heute durchschauen PR und inszenierte Inhalte sehr schnell. Extreme Dialogue verwendet daher die ***Geschichten echter Menschen, die persönlich von Extremismus betroffen sind bzw. waren.*** Die ***Integrität und Authentizität*** der Personen in unseren Filmen ist für Extreme Dialogue von zentraler Bedeutung. Menschen sind komplex und sollten nicht einfach als eindimensionale „Opfer“ oder „Extremisten“ dargestellt werden. Die Filme sind daher **authentisch und nicht gestellt**. Die Personen in den Filmen werden einfach gebeten, ihre ***eigene Geschichte mit eigenen Worten zu erzählen.***
- Ebenso wie extremistische Propaganda junge Menschen eingehend und emotional anspricht, sollen die Filme von Extreme Dialogue ***eine emotionale Reaktion hervorrufen*** und so viele Fragen wecken, wie sie Antworten bieten. Die Hauptfilme sind daher darauf ausgelegt, **ansprechend zu sein, Interesse an dem Thema zu wecken** und als **Ausgangspunkt für Diskussionen** zu fungieren. Verschiedene Fragen zum Thema Extremismus (einschließlich Warnsignale, Anwerbung, Propaganda, ideologische Strukturen, Entradikalisierung, Gewalt und die Auswirkung von Extremismus auf Beziehungen, Familie, die Gemeinschaft und die Gesellschaft) werden dann im Rahmen der Lehrmittel eingehender untersucht. Es gibt außerdem drei zusätzliche Interviewfilme zu den Personen in den kanadischen Filmen, in denen ihre Geschichten noch intensiver beleuchtet werden.
- Für ältere Schüler und Universitätsstudenten können die Filme ohne die Ressourcen verwendet werden, um Diskussionen anzustoßen oder das Studium ihrer Fachgebiete zu ergänzen. Die Filme wurden bereits in verschiedensten alternativen Kontexten eingesetzt, z. B. einem eintägigen Workshop zu Extremismus in einer Akademie in Großbritannien sowie in Doktorandenseminaren an kanadischen Universitäten, um akademische Literatur zu Radikalisierung zu ergänzen. Die Filme wurden außerdem als Schulungshilfen für Pädagogen und andere direkt beteiligte Fachkräfte sowie mit älteren Studierenden bei der Arbeit unter Gleichaltrigen verwendet.



Extreme Dialogue: Ressourcen

Für wen sind die Ressourcen vorgesehen?

Die Lehrmittel bauen auf die Filme auf und sind in den Prezi-Präsentationen auf den Seiten „[Educational Resources](#)“ (Lehrmittel) auf unserer [Website](#) zu finden. Die Präsentationen werden von umfassenden „[Ressourcenpaketen](#)“ begleitet, die ebenfalls auf der Website erhältlich sind. Die Prezi-Präsentationen und die begleitenden Ressourcenpakete stellen in chronologischer Reihenfolge eine Serie aus Aktivitäten und Gruppenübungen, Bildern, Audiozitat und zusätzlichen Interviewfilmen (für die kanadischen Storys) bereit, um die Filme zu ergänzen.

Die Ressourcen richten sich in erster Linie an junge Menschen im Alter von 14–18 Jahren in einem Bildungskontext (sowohl formelle Umfelder wie Schulen als auch informelle, wie Jugendgruppen oder Gemeindekontexte). Dies ist zwar die primäre Altersgruppe, doch können die Materialien auch für etwas ältere bzw. sogar vielleicht für etwas jüngere Zielgruppen – je nach deren Reife und verfügbarer Unterstützung – verwendet werden. Die Materialien bzw. die darin enthaltenen individuellen Übungen können auch mit und von Personen genutzt werden, die mit jungen Menschen zusammenarbeiten, um Fragen zum Themenkreis Extremismus und Radikalisierung näher zu untersuchen.

Worauf zielen die Ressourcen ab?

Die Ressourcenpakete sollen zu weiterem Nachdenken und Lernen anregen. Sie dienen als Begleitmaterial zu den Filmen über Menschen, die extremistische Taten verübt oder überlebt haben bzw. Veränderungen und Marginalisierung erleben.

Sie umfassen eine Reihe von Übungen und Aktivitäten, die robuste Diskussionen zu einem potenziell schwierigen Themenbereich ermöglichen.

Mit den Ressourcen soll das Verständnis junger Menschen zum Thema Extremismus *auf Bildungs-, psychologischer und sozialer Ebene* weiterentwickelt werden. Unsere Methoden:



- Fördern von ***Kenntnissen und Verständnis von Extremismus*** und seinen Wurzeln sowie seinen Ideologien unter jungen Menschen
- ***Infragestellen von Mythen und Missverständnissen*** im Zusammenhang mit Einzelnen und Gruppen
- Verstärken des Kontakts zu Einzelnen und ihren Geschichten, die über die Schlagzeilen hinausgehen, um ***Empathie und Gemeinschaft aufzubauen und die Untersuchung gemeinsamer Werte zu fördern***
- Untersuchen der ***Gründe für die Motive, aus denen Menschen sich extremistischen Gruppen anschließen*** und Gewalttaten begehen
- Analysieren der ***Konsequenzen und Auswirkungen von Extremismus***
- Aufbau von Kompetenzen, die eine ***kritische Denkweise und Beurteilung von Inhalten sowohl online als auch offline*** ermöglichen
- Erarbeiten von Möglichkeiten, ***wie junge Menschen Veränderungen beeinflussen und aktiv mitgestalten können***

Neben dem Aufbau von Resilienz gegenüber Extremismus bei jungen Menschen will Extreme Dialogue auch ***die berufliche Entwicklung*** von Lehrkräften und anderen in der Jugendarbeit Tätigen in diesem Kontext ***unterstützen***. Das Format des Unterrichtsplans gibt Lehrkräften Anleitung bei der Moderation von Dialog zu schwierigen Themen durch eine vertraute Struktur, ohne Expertenwissen zu benötigen. Hier liegt das Ziel darin, das ***Selbstvertrauen derer aufzubauen und zu stärken***, die mit diesen Themen im Klassenzimmer umgehen.

Extreme Dialogue zielt außerdem darauf ab, die ***breiter angelegten Schutzfähigkeiten*** von Lehrkräften und anderen in der Jugendarbeit Tätigen zu ***verbessern***. Durch die Behandlung von Themen wie Radikalisierungsprozessen sollen die Filme und Ressourcen Selbstvertrauen und Kenntnisse steigern, die von Lehrkräften und anderen in der Jugendarbeit Tätigen benötigt werden, um die unter ihrer Aufsicht Stehenden zu schützen.

Wie erreichen sie diese Ziele?

Übungen und Aktivitäten sind bewusst partizipativ gestaltet, um die Mitwirkung zu steigern und das gruppenweite Lernen zu fördern. Wir verstehen uns als Lernbegleiter, unser Ansatz basiert auf Mitwirkung, Offenheit und gemeinschaftlichem Lernen. Aus diesem Grund vermeiden wir einzelne oder einschränkende Lösungen und Antworten. Stattdessen wollen wir durch die Beiträge und Antworten der Teilnehmenden Meinungsäußerungen und Engagement fördern. Dieser Ansatz hat sich besonders bei der Arbeit mit gemischten Gruppen und bei Themen als nützlich erwiesen, die gelegentlich schwer zu vermitteln sind.



Innerhalb dieser Ressourcen finden Sie die folgenden Übungsarten:

- **Fragen und exploratives Lernen** – Förderung der emotionalen Fähigkeiten der Teilnehmenden und ihrer Reaktionen auf Inhalte sowie Austausch von unterschiedlichen Perspektiven und Standpunkten.
- **Narrative Übungen** – die Dinge richtigstellen (z. B. „Daniel glaubte das – die Wahrheit ist ...“).
- **Problemlösung** – Übungen für eine große oder mehrere kleine Gruppen. Diese Übungen sollen die Teilnehmenden zu neuen Denkweisen anregen und ermutigen, neue Möglichkeiten und Alternativen zu untersuchen.
- **Moralische Argumentation** – Szenarien und Situationen, die kritisches Denken fördern und zum Nachdenken über unsere eigenen Grundwerte und gemeinsamen Überzeugungen anregen.
- **Wahlmöglichkeiten und Konsequenzen** – die Auswirkungen von Handlungen und Entscheidungen, einschließlich der Folgen für Opfer.
- **„Sich beteiligen“** – was könnt ihr selbst tun? Übungen zu den nächsten Schritten, die Einzelne und Gruppen unternehmen können, sowie zu praktischen Umsetzungsmaßnahmen, um eine positive Veränderung zu erzielen.



Der Ansatz der Foundation for Peace zu Extreme Dialogue

Die Foundation wendet bei der Arbeit im Feld der Konfliktbeilegung und der Friedensstiftung einen sehr spezifischen Ansatz an, der auf **Gleichheit, Einbindung und Verständnis** basiert. Dieselben Prinzipien finden bei der Arbeit zur Extremismusprävention Anwendung.

Um einen Punkt zu erreichen, an dem Menschen *bereit und in der Lage* sind, gemeinsam negative Konfliktsituationen in eine positive Gelegenheit für Veränderung und Wachstum zu verwandeln, muss es eine Periode des Verständnisses geben – **die Untersuchung und das Verständnis der eigenen Erwartungen und Bedürfnisse sowie das Bewusstsein und Verständnis der Perspektiven und Bedürfnisse des „Anderen“**.

Dies kann nur dann erreicht werden, wenn Gruppen bzw. Einzelne das Gefühl haben, dass **sie fair behandelt werden und die gleichen Chancen haben, sich Gehör zu verschaffen**. Als solches versucht die Foundation, mit Menschen von beiden Seiten eines Konflikts zu arbeiten und beide Seiten einzubeziehen sowie Programme zu strukturieren, die den Teilnehmern Gelegenheiten für Folgendes bieten:

- Entwickeln positiver Arbeitsbeziehungen
- Sich geschätzt und respektiert fühlen
- Sich sicher und unterstützt fühlen
- Heraustreten aus der eigenen Komfortzone
- Austauschen von Sichtweisen, Meinungen und Erfahrungen
- Anhören der Sichtweisen, Meinungen und Erfahrungen anderer
- Gefordert werden
- Konstruktives Fordern anderer
- Beeinflussen des eigenen Lernwegs
- Lösen der eigenen Probleme

Vor diesem Hintergrund wurden die Extreme Dialogue Workshops aufgebaut, um Teilnehmenden die Erfahrung dieses Lernansatzes zu ermöglichen. Die Lehrperson oder „Seminarleitung“, wie wir sie in den Ressourcenpaketen nennen, wird dazu ermutigt, die Gruppe mittels inklusiver und beteiligender Methoden und Sprache einzubeziehen. Offene Fragestellungen sind durchgehend ein wichtiges Prinzip, das bewusst verwendet wird, um die Einbindung und die Untersuchung von Themen zu maximieren. Das Ziel liegt nicht darin, die



Gruppen zu „lehren“, was sie erleben, oder eine Transaktion zu erzwingen, die nicht stattfindet. Stattdessen besteht es darin, Beteiligungsmöglichkeiten bereitzustellen und anzuerkennen, dass dies für verschiedene Gruppenmitglieder auf verschiedenen Ebenen geschehen wird. Dadurch erhalten Teilnehmende das Gefühl, dass ihnen zugehört wird, dass sie beteiligt sind und geschätzt werden.



Richtlinien für die Umsetzung

Die Seminarleitung sollte **alle Aspekte der Filme, Präsentationen und Ressourcenpakete, die verwendet werden sollen**, vor der Umsetzung **angesehen und sich mit ihnen vertraut gemacht** haben. Zusätzlich erforderliche Materialien sollten im Vorfeld vorbereitet werden und AV-Geräte und Technologie sollten geprüft werden, um eine reibungslose Umsetzung zu garantieren. Dies ist insbesondere bei kürzeren Seminaren wichtig, wo jede verlorene Zeit sich auf die effektive und sichere Präsentation der Filme und Ressourcen auswirken wird. Wenn technische Schwierigkeiten mit den Filmen oder Ressourcen auftreten, wenden Sie sich bitte jederzeit an info@extremedialogue.org.

Richtlinien für die Ressourcenumsetzung

Jede vollständige Ressource enthält bis zu 3,5 bis 4,5 Stunden Inhalte, Aktivitäten und Übungen. Es empfiehlt sich, alle Seminare und Abschnitte der Prezi-Präsentationen und Ressourcenpakete mit Gruppen vollständig durchzuführen, um maximale Lernmöglichkeiten zu bieten.

Wir verstehen jedoch, dass dies in bestimmten Kontexten oder bei bestimmten Gruppen nicht immer angemessen oder bei Zeitbeschränkungen auch nicht immer möglich ist. Die **Ressourcen wurden daher als unabhängige Module konzipiert, um flexible und dennoch sichere Navigation zu ermöglichen.** Dadurch haben Seminarleitende die Möglichkeit, ein Modul pro Woche über einen bestimmten Zeitraum zu unterrichten, falls dies besser dem Lehrplan im schulischen Umfeld entspricht. Bitte schneiden Sie Ressourcen jedoch nicht zusammen oder erstellen separate Versionen. Die Ressourcen wurden von pädagogischen Experten unter dem Aspekt der Sicherheit entwickelt. Werden sie geändert, besteht die Gefahr von mangelhaftem Kontext.

Die **Zeitangaben** für die einzelnen Aktivitäten oder Übungen sind nur als Richtlinien gedacht. Die Seminarleitung kann die offenen Diskussionen oder andere Aspekte der Aktivitäten und Übungen je nach Kontext, Gruppe oder verfügbarer Zeit auf Wunsch verkürzen oder verlängern.

Die Ressourcen von Extreme Dialogue werden in einer **Vielzahl von lehrplanfreundlichen Zusammenhängen** eingesetzt. Unser Pilotprojekt in der Foundations for the Future Charter Academy in Calgary verwendete Daniels Geschichte ein Semester lang für eine Stunde pro Woche im Sozialkundeunterricht



für Schülerinnen und Schüler im Alter von 14–18 Jahren. Cranford Community College in London verwendet momentan beide britischen Geschichten mit 14- bis 15-Jährigen für eine Stunde pro Woche im PSHE-Unterricht (Sozial- und Gesundheitskunde). Die Filme und Ressourcen sind letztendlich so strukturiert, dass sie Flexibilität bieten, die der Seminarleitung eine Anpassung der Umsetzung entsprechend ihren Bedürfnissen ermöglicht.

Richtlinien für die Filmumsetzung

- Die Seminarleitung sollte die **Eignung des Films** bzw. der Filme im Vorfeld durch Ansehen **ermittelt haben** und mit dem Inhalt vertraut sein.
- Die **Filme von Extreme Dialogue sollten immer** mit den Sicherheitsfolien in den Prezi-Präsentationen oder einer ähnlichen Einleitung **richtig eingeführt werden**. In der Einführung ist ein Warnhinweis auf mögliche Auslösereize entscheidend für den Fall, dass es Parallelen zwischen den Erfahrungen von Schülerinnen und Schülern und dem Inhalt der Filme gibt.
- **Beschreiben oder erklären Sie die Inhalte** der jeweiligen Geschichte im Vorfeld nicht zu genau. Lassen Sie stattdessen die Personen in den Filmen ihre eigenen Geschichten erzählen.
- Geben Sie den Teilnehmenden **nach Ende des Films etwas Zeit**, um die Geschichte aufzunehmen und über sie nachzudenken (etwa 30 Sekunden oder bis sie beginnen, untereinander zu reden).
- In den Versionen der Filme in den Prezi-Präsentationen wurden **Schimpfwörter** entfernt. Es gibt jedoch unzensurierte Versionen auf [YouTube](https://www.youtube.com), falls die Seminarleitung (je nach Gruppe und Alter der Teilnehmer) diese verwenden möchte.
- Die **kanadischen Interviewfilme** sind auf YouTube in der Videobeschreibung als abgeschlossene **kürzere Segmente** aufgeführt. Diese Segmente können unabhängig verwendet werden, um ein bestimmtes Problem zu unterstreichen (Warnsignale, Anwerbung, Propaganda, ideologische Konstrukte, Auswirkungen auf Beziehungen und Familie, Entradikalisierung und Gewalt). Sie sollten jedoch auch in dem Rahmen eingeführt werden, der für diesen Film in den Ressourcenpaketen vorgesehen ist.



Effektives Moderieren für Extreme Dialogue

Beim Moderieren der Extreme Dialogue Workshops gibt es einige Ansätze, die dabei helfen können, die Seminarleitung so effektiv wie möglich zu gestalten. Das Folgende ist eine Liste von Ansätzen und Methoden, die wir für nützlich halten:

- Versuchen Sie, **zu zweit zu arbeiten**. Während eine Person eine Übung leitet, kann die andere sich darauf konzentrieren, die übrigen Teilnehmer zu ermutigen, und ein Auge auf das Wohlbefinden Einzelner und der Gruppe halten.
- Denken Sie daran, dass Sie **kein Experte in einem spezifischen Feld** zu sein brauchen. Es ist vollkommen angemessen zu sagen: „**Ich weiß es nicht, aber danke für deine Frage**. Ich werde versuchen, es herauszubekommen.“
- **Interaktives und informelles Lernen** hat häufig **keine spezifischen Ergebnisse**, sondern **versucht, offene Gespräche** über wichtige Themen **zu fördern**.
- Die **Aufgabe der Seminarleitung liegt nicht darin, die Gruppe mit einem bestimmten Satz von Denkweisen auszustatten**. Es ist wichtig, dass jeder Teilnehmer die **Möglichkeit hat, Gedanken auszudrücken** und **die Meinungen der anderen Gruppenmitglieder**, die sich auch mit dem Thema beschäftigen, **zu hören und zu verstehen**.
- Die Rolle der Seminarleitung liegt darin, **Gruppen mittels Übungen und Aktivitäten durch einen Prozess zu führen** und **Verbindungen zu ihrem täglichen Leben und den Herausforderungen herzustellen**, mit denen sie konfrontiert sind.
- Manchmal haben **bestimmte Teilnehmende stärker artikulierte und expressive Energie als andere**. Stellen Sie sicher, dass dies **unterstützt wird, aber nicht den Fokus von anderen Schülern ablenkt**, die möglicherweise mehr Unterstützung benötigen, um ihre Gedanken auszudrücken.



- Ein ***sicherer Lernprozess*** ist ***wichtiger als die Beibehaltung eines geplanten, vorbereiteten Ablaufplans***. Seien Sie bereit, einen Prozess oder eine Aktivität zu unterbrechen oder zu verschieben, um eine sichere Beteiligung zu gewährleisten.

- ***Ermuntern und beziehen Sie alle*** mit gleicher Energie und Aufmerksamkeit ***ein***.

- ***Jede Phase der Arbeit sollte*** den Teilnehmenden ***erläutert werden***. Keine Angst vor Wiederholung – nicht alle Teilnehmenden nehmen Informationen gleich beim ersten Mal auf. Das bedeutet nicht, dass jede Phase genau beschrieben wird (einige Elemente müssen eine „Überraschungskomponente“ beibehalten).

- ***Beginnen Sie jedes neue Seminar oder jeden neuen Unterricht mit einer Erinnerung*** daran, was Sie beim letzten Mal gemacht haben, so dass die Elemente verknüpft sind und die Bedeutung nicht verloren geht.

- Wenn Sie ***sich entscheiden, den Modus zu wechseln*** (den Stil der Aktivität oder die Stimmung) und das Seminar zu einem positiven Abschluss zu bringen, ***erläutern Sie, was Sie tun***.

Hier sind einige nützliche Sätze:

- ***„Hier wurden einige starke Gefühle ausgedrückt. Jetzt werden wir jedoch zu einem anderen Punkt übergehen.“***
- ***„Wir kommen möglicherweise noch einmal zu diesen Punkten zurück. Jetzt wollen wir uns aber eine Weile einem anderen Aspekt zuwenden.“*** ***„Die nächste Übung wird uns dabei helfen, zu einem anderen Themenbereich überzugehen.“*** ***„Wir kommen möglicherweise beim nächsten Mal noch einmal darauf zurück, aber jetzt wollen wir dieses Modul abschließen.“***

- ***Halten Sie sich nach den Seminaren bereit***. Einige Teilnehmende suchen möglicherweise ein privates Gespräch. Vor diesem Hintergrund sollten Sie das Schulungsmodul etwas früher als innerhalb des zugewiesenen Zeitrahmens abschließen, sofern dies möglich ist.

- Es ist eventuell auch eine gute Idee, aufgrund der behandelten Themen vor Beginn der Seminare den ***Kontakt zu den Eltern der Gruppe aufzunehmen***. Dies könnte in Form eines Briefes geschehen, der



den Eltern nach Hause gesendet wird, sie kurz darüber informiert, was die Gruppe lernen wird, und Kontakt mit Ihnen anbietet, falls Fragen oder Bedenken bestehen.



Moderationsansätze

Diese Ansätze sind nicht exklusiv. Sie können und sollten je nach Kontext angewendet werden. Es sollte zudem berücksichtigt werden, dass während des Lernprozesses Veränderungen auftreten können. Unterschiedliche Reaktionen auf das Material erfordern Flexibilität und wechselnde Herangehensweisen, um die Beteiligung zu maximieren.

Die neutrale Seminarleitung

Die neutrale Seminarleitung äußert keinerlei persönliche Ansichten und ist einzig darauf konzentriert, Dialog und Diskussion zwischen Teilnehmenden zu fördern, ohne selbst Gedanken oder Vorschläge vorzubringen.

Zum Beispiel: „*Was meinst du?*“, „*Wie möchtest du darauf antworten?*“

Der ausgewogene Ansatz

Die Seminarleitung verwendet einen ausgewogenen Ansatz und bietet eine Reihe von Ansichten an, einschließlich solcher, die nicht den eigenen entsprechen. So wird eine Vielzahl von Gedanken und Ansichten präsentiert, die dann von den Teilnehmenden untersucht werden können. Damit erhalten sie die Gelegenheit, ihre eigenen Ansichten zu identifizieren und auszudrücken.

Zum Beispiel: „*Habt ihr darüber nachgedacht, dass ...?*“, „*Wenn du X zustimmst, stimmst du dann auch Y zu?*“

Einvernehmen hinterfragen („Advocatus Diaboli“)

Im Rahmen dieses Moderationsansatzes nimmt die Seminarleitung bewusst eine Position ein, die die vielfach vorgebrachten Ansichten innerhalb der Gruppe herausfordert, um Einvernehmen zu hinterfragen, eine Reaktion zu provozieren und für Stimmen einzutreten, die nicht im Raum vertreten sind.

Zum Beispiel: „*Was wäre, wenn jemand ... sagte?*“, „*Wisst ihr von ...?*“

Ausgedrücktes Bekenntnis

Dieser Stil der Moderation ermöglicht der Seminarleitung, eigene Ansichten bekannt zu machen, um ein stark einseitiges Argument zu hinterfragen. Dies muss vorsichtig durchgeführt und angemessen eingesetzt werden, um sicherzustellen, dass Teilnehmende nicht von einer Seminarleitung abgeschreckt werden, die eine sehr einseitige Stellung bezieht! Denken Sie daran, ein Element der Unparteilichkeit beizubehalten.

Zum Beispiel: „*Nach meiner Erfahrung ...*“, „*Viele Menschen, mit denen ich gesprochen habe, haben gesagt, dass ...*“



Naive Seminarleitung

Eine naive Seminarleitung verwendet einen vorgeblichen Mangel an Kenntnissen oder Verständnis zu einer bestimmten Frage oder einem bestimmten Thema, um die Teilnehmenden dazu anzuregen, die Seminarleitung zu „unterrichten“. Bei Verwendung dieses Ansatzes kann die Seminarleitung versuchen, eine Aktivität durchzuführen, aber sie absichtlich nicht schaffen oder vorgeblich Schwierigkeiten mit ihr haben, so dass Teilnehmende übernehmen und effektivere Methoden zur Erfüllung der Aufgabe zeigen.

Zum Beispiel: *„Ich habe davon noch nicht gehört, erzählt mir mehr darüber“*, *„Was meinst du mit ...?“*



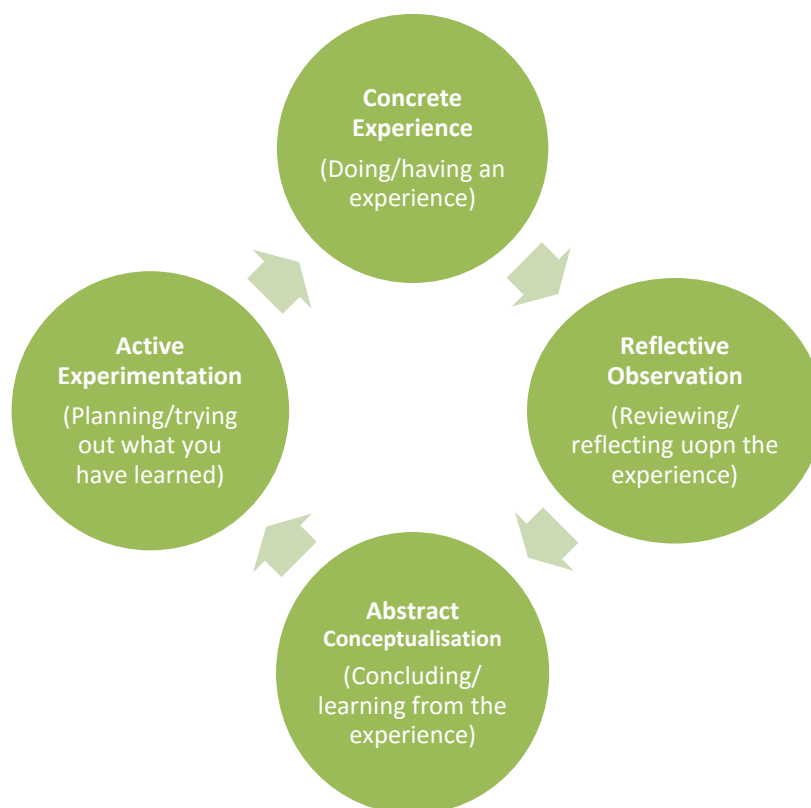
Moderationsmethoden

Die Tim Parry Johnathan Ball Foundation for Peace verwendet eine Reihe von Moderationsmethoden, um den Lernprozess für alle Teilnehmenden unabhängig von ihren jeweiligen Bedürfnissen und Lernstilen zugänglich zu gestalten.

In Übereinstimmung mit unseren pädagogischen Ansätzen legen wir den Schwerpunkt auf die Bedeutung und den Wert von **Erfahrungslernen**, um aktive Erlebnisse zu effektiven Lernhilfsmitteln zu machen.

Deshalb werden viele Aktivitäten der Foundation vor dem Hintergrund des Lernmodells von Bildungstheoretiker David A. Kolb durchgeführt, der erklärte, dass **„Lernen der Prozess ist, mit dem Kenntnisse durch die Transformation von Erfahrung geschaffen werden“** (1984).

Kolbs Erfahrungslernzyklus identifiziert eindeutig die wichtigsten Lernphasen, die in viele der praktischeren Schulungen und Aktivitäten der Foundation integriert sind:





Sie werden feststellen, dass in vielen Übungen und Aufgaben in den Extreme Dialogue Ressourcenpaketen die Teilnehmenden aufgefordert werden, ein Spiel zu spielen oder an einer Aktivität teilzunehmen (konkrete Erfahrung). Anschließend wird der Gruppe eine Reihe von Fragen darüber gestellt, was passiert ist und wie es sich auf die Gruppe ausgewirkt hat (reflektierende Beobachtung). Dann wird die Gruppe zu bestimmten Aspekten befragt, wie Wirkung: „Was glaubt ihr, könnten die Konsequenzen sein, wenn ...?“, „Was würde passieren, wenn Menschen immer X machen würden ...?“ usw. (abstrakte Konzeptualisierung). Schließlich enthält der Workshop oft nachgreifende Übungen oder Aktivitäten, die der Gruppe die Möglichkeit geben, ihre Denkweise persönlich zu verändern oder beispielsweise einen anderen Weg der Problemlösung auszuprobieren (aktives Experimentieren).

Ein Beispiel dafür findet sich in der deutschen Ressource für Jimmy, wo die Gruppe aufgefordert wird, die Liste der „Wörter“ ein zweites Mal anzusehen. Beim ersten Mal hatten die Teilnehmenden möglicherweise die Wörter mit Beschreibungen versehen, die auf Annahmen, begrenzten Informationen usw. basierten. Beim zweiten Mal, nachdem sie durch den Film jemanden mit all diesen Labels „kennengelernt“ haben, können sie die Übung noch einmal durchführen und, wenn sie wollen, ihre Meinung und ihre Beschreibungen ändern. Dies ist eine Gelegenheit für aktives Experimentieren auf Grundlage des neu Erlernten.¹

Hinterfragen von negativem Verhalten und negativen Einstellungen

Der Schlüssel zu unserem Ansatz ist der Aufbau von Vertrauen und Beziehungen bei Bewahrung der Unparteilichkeit. Dies wird insbesondere beim Hinterfragen von negativem Verhalten sowie negativen Ansichten und Einstellungen relevant.

Die Foundation plädiert stark für *integrierende Prozesse*, die auf *nicht wertenden* Interaktionen und Ansätzen basieren. Teilnehmende können von Zeit zu Zeit Ausdrücke verwenden oder Gedanken äußern, die dem Ethos zuwiderlaufen (z. B. Verwendung rassistischer Terminologie oder Befürwortung von Gewalt). In solchen Momenten bleibt der Fokus auf dem Versuch des *Einbeziehens und Überzeugens* und nicht auf dem direkten Verurteilen von Einzelnen. Es wird zwischen dem *Verhalten bzw. der Einstellung* (die hinterfragt werden) und der *Person* (die wir einzubeziehen versuchen) unterschieden. Zu diesem Zweck werden Sanktionen nur selten verwendet. Wenn sie eingesetzt werden, ist der Zweck die kontinuierliche Bereitstellung eines sicheren Umfelds für alle, die Stärkung der Verantwortung, nicht jedoch eine Bestrafung.

¹ David A. Kolb, *Experimental learning: Experience as the source of learning and development* (Boston, MA, Vereinigte Staaten: Pearson FT Press, 2014).



Traditionelle Methoden des Umgangs mit Konflikt und schwierigem Verhalten werden in Schulen und anderen Einrichtungen üblicherweise als „bewährte“ Ansätze verwendet. Sie konzentrieren sich darauf, die Schuldigen zu finden und dann Strafen als Abschreckung einzusetzen. Dieser Ansatz kann zur Distanzierung derjenigen führen, die möglicherweise der Überzeugung sind, dass sie nicht einbezogen oder nicht verstanden werden. Sie haben vielleicht das Gefühl, ungerecht behandelt worden zu sein. Für einige Teilnehmende ist ein Ausschluss zudem die einfache Option, da es die Einbeziehung und Herausforderung beendet. Unser integrierende Ansatz versucht, kontinuierlich diejenigen Teilnehmenden zu erreichen, die gewohnheitsgemäß Selbstausschluss und negative Verhaltensweise zum Vermeiden von Lernmöglichkeiten verwenden.

Im Folgenden werden britische Beispiele für den Ausdruck radikaler Positionen oder für die Verwendung von verletzenden und spaltenden Begriffen aufgeführt, gefolgt von nützlichen Antworten. Sie könnten Beispiele ausprobieren, denen Sie in Ihren eigenen Umfeldern bzw. Ländern begegnen. Denken Sie darüber nach, was möglicherweise gesagt werden könnte und wie Sie auf eine Weise reagieren können, die einbezieht statt abzuschrecken, aber das Verhalten dennoch konstruktiv hinterfragt. Sie können dies tun, indem Sie die unten stehenden Felder ausfüllen:



Aussagen, die eine pauschale Verallgemeinerung zu einer bestimmten Gruppe sind

Zum Beispiel: „Alle Muslime sind Terroristen“ oder „Sie sollten dahin zurückgehen, wo sie herkommen“

Nützliche Antworten:

„Wie kommst du darauf?“

„Mit wie vielen Menschen aus dieser Gruppe hast du schon einmal gesprochen und sie kennengelernt?“

Lokales Beispiel:

Nützliche Antworten:



Unangemessene Wörter oder Begriffe

Zum Beispiel: „Paki“, „Der verarscht uns“, „Sie ist eine Nutte“

Nützliche Antworten:

„Weißt du, woher dieser Begriff kommt und was er ursprünglich bedeutete?“

„Weißt du, warum man den Begriff nicht mehr verwendet/ warum er heutzutage nicht akzeptabel ist?“

Lokales Beispiel:

Nützliche Antworten:



Verletzende Aussagen über eine bestimmte Gruppe

Zum Beispiel: „Alle Weißen sind Rassisten“, „Man kann Zigeunern nicht trauen“

Nützliche Antworten:

„Woher weißt du das?“

„Das ist nicht meine Erfahrung mit der Gruppe der xxx.“

„Es ist schwierig, wenn so über bestimmte Gruppen geredet wird, da dies nur dazu beiträgt, unfaire und unwahre Stereotypen zu verstärken, was nicht hilfreich ist.“

Lokales Beispiel:

Nützliche Antworten:



Kommentare, die auf eine Einzelperson abzielen

Zum Beispiel: „Der ist echt so schwul“, „Penner“

Nützliche Antworten:

„Was beabsichtigst du mit dieser Bemerkung?“

„Wie fühlst du dich, wenn jemand auf eine Weise mit dir redet, die du nicht magst?“

Lokales Beispiel:

Nützliche Antworten:



Andere Reaktionen auf schwierige Gespräche und unangemessene Bemerkungen

Zum Beispiel: „Sind wir mal wieder so weit.“, „Man kann aber auch nichts mehr sagen!“, „Ich bin kein Rassist, aber ...“

Nützliche Antworten:

„Du hast keine Angst zu sagen, was du denkst, was prinzipiell gut ist. Hast du aber darüber nachgedacht, welche Wirkung diese Bemerkung auf andere haben könnte?“

„Du hast offensichtlich eine sehr klare Meinung dazu – kannst du mir sagen, warum?“

„Warum hinterfrage ich deiner Meinung nach, was du sagst?“

Lokales Beispiel:

Nützliche Antworten:



Schulung für Seminarleitende – Programmübersicht

Ziel:

- Die Seminarleitenden für die jeweiligen Länder befähigen, Seminarleitende für Extreme Dialogue zu schulen.

Zielsetzungen:

- Den Seminarleitenden die *pädagogischen Ansätze der Foundation* hinsichtlich Extreme Dialogue sowie die Art und Weise vermitteln, wie diese das entwickelte Programmmaterial stützen.
- Vertrauen in das *Verständnis* des Materials und seiner Struktur aufbauen.
- *Seminarleitende dazu befähigen*, Übungen *souverän umzusetzen*.
- *Kenntnisse* zum Thema *bereitstellen*, die für dieses Bildungsprogramm *relevant* sind.
- *Verständnis und Fähigkeiten* entwickeln, wobei Aktivitäten zum Anregen relevanter Gespräche eingesetzt werden.

Ergebnisse:

Seminarleitende:

- Können die im Aufbau der Bildungsressourcen angewendeten pädagogischen Ansätze beschreiben und erklären.
- Können die Lernergebnisse aufführen und die in den Ressourcen enthaltenen Aktivitäten beschreiben.
- Fühlen sich sicher in ihrer Rolle als Seminarleitende und wissen, wie sie Best-Practice-Ansätze anwenden können.
- Haben Übungen durchgeführt und an Übungen teilgenommen, die in einer Auswahl von Ressourcen enthalten sind – insbesondere den Ressourcen des jeweiligen Landes.
- Planen ein Seminar für ihre Gruppe.
- Sind in der Lage, kurze Seminare praktisch umzusetzen.
- Sind in der Lage, mit ihren Trainees mögliche Problembehandlungen durchzusprechen: Gebote und Verbote und wie man mit „Was wäre, wenn“ umgeht.



Aktivität: Jeder, der | Dauer: 25–30 Minuten

Lernziele:

- Die Gruppe aufwärmen und zeigen, wie interaktive Aktivitäten mit Situationen im echten Leben verbunden sein können.
- Die Teilnehmenden ermutigen, eine interaktive Einstellung einzunehmen (wir lernen durch Handeln und durch Nachdenken über dieses Handeln).
- Teilnehmenden abwechselnd die Möglichkeit zu Beobachtung und Mitwirkung geben.
- Zukünftigen Seminarleitenden die Möglichkeit geben, an einer Aktivität, die verschiedene Verhaltensweisen hervorruft, teilzunehmen und diese zu beobachten.
- Zukünftigen Seminarleitenden die Möglichkeit geben, zusammen über eine gemeinsame Erfahrung nachzudenken.
- Die Aktivität rückt zukünftige Seminarleitende in den Mittelpunkt und ins Zentrum der Aufmerksamkeit.
- Seminarleitenden die Möglichkeit geben, soziale Mechanismen in Bezug auf die Vermeidung von Isolierung zu diskutieren. Beispielsweise die von Einzelnen eingesetzte Energie, um die Position in der Mitte zu vermeiden.
- Hinsichtlich der Variationen (im Vorfeld vorbereitete Aussagen, die den Hauptanweisungen nachfolgen) ist es das Ziel, Zeit und Raum zu schaffen, um mögliche Sorgen und Bedenken zu äußern und mitzuteilen.

Erforderliche Ressourcen

- Ein Raum mit ausreichend Platz für einen Stuhlkreis, in dem sich die Gruppe ohne Hindernisse, d. h. relativ sicher, bewegen kann.

Praktische Überlegungen für die Seminarleitung (Raum, Bereitschaft der Gruppe usw.)

- Einige Teilnehmende finden sich möglicherweise in der Mitte, ohne dass ihnen etwas zu sagen einfällt. Sie müssen eventuell an die „Party“-Regel erinnert werden (siehe Punkt 7 der nachstehenden Anweisungen).
- Das Spiel kann recht „energiegeladen“ werden. Es ist vielleicht gelegentlich erforderlich, die Teilnehmenden daran zu erinnern, dass dies kein American Football ist!



- Manchmal können die Qualitäten oder Aspekte, die von der Person in der Mitte genannt werden, bei einem bestimmten Thema festhängen (beispielsweise bei Bekleidung). Wenn dies passiert, kann die Seminarleitung diese spezifische Kategorie verbieten.
- Die Seminarleitung muss möglicherweise den Kreis „reparieren“, wenn eine bestimmte Bewegung ihn stört.

Anleitung

1. Stehen Sie in der Mitte des Kreises. Alle anderen setzen sich, es sollte kein Stuhl übrig bleiben. Zwischen den Stühlen liegen keine großen Abstände.
2. Erklären Sie, dass dies ein Bewegungsspiel ist und dass alle jederzeit zum Reagieren bereit sein müssen.
3. Fordern Sie die Gruppe auf, vorsichtig zu sein und auf sich und die anderen Mitspielenden zu achten.
4. Erklären Sie den Teilnehmenden dann, dass sie eine wahre Aussage über sich selbst machen werden, dass sie aber mit den Worten „Jeder, der ...“ beginnen werden.
5. Jeder, der dieselbe Eigenschaft oder Erfahrung hat, muss auf einen anderen Platz wechseln. Die Teilnehmenden dürfen nicht ihren Platz verlassen und dann zu ihm zurückkehren. Sie dürfen sich außerdem nicht auf einen Platz direkt neben dem eigenen setzen.
6. Der oder die Seminarleitende beginnt die Aktivität mit den Worten: „Jeder, der ...“, gefolgt von einer wahren Aussage über sich.
7. Wenn Personen in der Mitte stehen, denen nichts einfällt, können sie einfach „Party“ sagen. Dies bedeutet, dass alle Teilnehmenden sich umsetzen müssen.
8. Die Bewegung gibt der Seminarleitung die Chance, einen vorübergehend leeren Platz einzunehmen.
9. Dadurch bleibt eine andere Person in der Mitte zurück, die eine wahre Aussage über sich macht.
10. Die Seminarleitung lässt den Prozess dann lange genug zu, so dass ausreichend Aktivität beobachtet werden kann.

Abschließende Fragen:

- Wie war es, in der Mitte zu stehen?
- Welche Strategien, um die Position in der Mitte zu vermeiden, haben Sie unter den Mitspielenden beobachtet?



- War jemand von dem überrascht, was Sie getan oder gesehen haben?
- Hat sich jemand nicht umgesetzt, der sich hätte umsetzen müssen?
- Welche Verhaltensweisen haben Sie bei anderen Personen beobachtet?

Während dieser abschließenden Besprechung können Sie oder der/die zweite Seminarleitende eine Liste der Beobachtungen aufschreiben. Dies kann eine nützliche Methode zum Erfassen des Prozesses sein, aber auch dabei helfen, die Gruppe zu einem späteren Zeitpunkt an das Gelernte zu erinnern.

Danken Sie der Gruppe für ihre bisherige Mitwirkung und sagen Sie den Teilnehmenden dann, dass die nächste Phase ähnlich ist, dass sie jedoch kurze Gespräche zwischen den Bewegungen darüber umfasst, warum Einzelne sich umgesetzt haben.

Jeder, der: Spezifische Aussagen für die Schulung von Seminarleitenden

Anschließend sollte die Aktivität nach einer kurzen Besprechung fortgesetzt werden, jedoch unter Verwendung der folgenden Aussagen, die von der Seminarleitung vorgelesen werden:

1. Jeder, der die Filme gesehen hat
2. Jeder, der die Filme schwierig gefunden hat
3. Jeder, der es leicht findet, mit jungen Menschen über Minderheiten zu sprechen
4. Jeder, der denkt, dass die Flüchtlingskrise in Europa Probleme aufzeigt
5. Jeder, der besorgt ist, dass das Thema Extremismus Gespräche zum Erliegen bringt
6. Jeder, der gelegentlich seine Meinungen zu Rasse, Glauben und Immigration für sich behalten hat
7. Jeder, der denkt, dass es einfach sein wird, diese Prozesse mit jungen Menschen umzusetzen
8. Jeder, der mehr erfahren möchte

Nach jeder Runde (Aussage) kann die Seminarleitung fragen, warum Teilnehmende sich umgesetzt haben oder nicht. Dies bietet eine Gelegenheit für Diskussionen und ermöglicht den Gruppenmitgliedern (Trainees und Seminarleitung), Beispiele auszutauschen und ggf. Ängste zu mindern.



Lerninhalte:

Diese Aktivität bietet Teilnehmenden die Gelegenheit, völlig unvorbereitet vor dem Rest der Gruppe zu sprechen, wobei sie erleben, wie es ist, an einem Workshop teilzunehmen.

Die Seminarleitung kann diese Aktivität nutzen (insbesondere das Element der „spezifischen Aussagen“), um offene Gespräche über die Lektionen aus den Filmen in das Seminar einzuführen. Oft haben Lehrkräfte Bedenken oder Sorgen, diese Themen allgemein anzusprechen. Andererseits kann das Selbstvertrauen auch sehr hoch sein. Die Übung bietet eine nützliche Gelegenheit für Lehrkräfte, diese Gefühle zu identifizieren und zu besprechen – sie lässt die Seminarleitung aber auch einschätzen, was die Lehrkräfte über die Filme und die angesprochenen Themen denken.

Als Seminarleitung haben Sie die Möglichkeit, das effektive Management und die Ermutigung von Teilnehmenden „vorzuführen“. Derartige Erwägungen können für zukünftige Seminarleitende äußerst nützlich sein. Sie können ihnen die folgenden Fragen stellen:

- Was müssen Sie Ihrer Meinung nach bedenken, wenn Sie diese Übung anwenden?
- Wie könnten Sie sie noch nutzen?
- Welche anderen Arten von Fragen könnten Sie stellen oder welche anderen Aussagen könnten Sie machen?

Verwenden Sie diesen Bereich für Notizen zur Moderation dieses Abschnitts!



Aktivität: Zip Zap Bop | Dauer: 15 bis 20 Minuten

Lernziele:

- Hilft bei der Fokussierung.
- Fördert Gespräche über Kommunikation.
- Identifiziert die für gute Kommunikation nötigen Fähigkeiten.
- Identifiziert unsere Reaktionen, wenn wir uns abgelehnt fühlen.
- Ermöglicht Assoziationen mit echten Lebenssituationen.

Erforderliche Ressourcen

- Ein Raum mit ausreichend Platz, damit die Gruppe im Kreis stehen kann.

Praktische Überlegungen für die Seminarleitung (Raum, Bereitschaft der Gruppe usw.)

- Einige Teilnehmende sind bei der Einführung möglicherweise verlegen und produzieren energiearme Bewegungen und Handlungen.
- Jede Bewegung sollte einzeln gezeigt und geübt werden, bevor das Spiel offiziell gestartet wird.

Anleitung:

Die Seminarleitung erklärt, dass das Spiel drei Handbewegungen beinhaltet, die gleichzeitig mit den entsprechenden Worten ausgeführt werden: die erste ist ein Zip, die nächste ein Zap und die letzte ein Bop. Die Energie wandert durch die Bewegungen von einer Person zur nächsten und jeder kann die Gesten jederzeit empfangen. Es ist ein anspruchsvolles und schnelles Spiel. Aufgrund des Charakters der Übung müssen die Regeln möglicherweise in der richtigen Reihenfolge und sehr deutlich erklärt werden.

Zunächst muss die Seminarleitung nacheinander jede Bewegung zeigen.

- ZIP: Hände zusammen und Bewegung zur Seite
- ZAP: Hände zusammen auf Kopfhöhe, dabei auf eine Person auf der anderen Seite des Kreises deuten.



- BOP: Hände nach oben, als sage man „Nicht schuldig“.

All diese Gesten werden von den laut ausgesprochenen Wörtern ZIP, ZAP und BOP begleitet.

Ein Zip bewegt sich im Kreis. Es kann sich im Uhrzeigersinn oder gegen den Uhrzeigersinn bewegen und seine Richtung kann nur von einem Bop geändert werden. Ein Bop kann nicht mit einem anderen Bop beantwortet werden. Sie können nur jemanden „boppen“, wenn Sie „gezappt“ wurden. Manchmal kann ein Zip zwischen zwei Bops eingeklemmt werden. Dies ist der Moment, wo ein Zap, das jederzeit eingesetzt werden kann, nützlich ist, da ein Zap den Kreis durchkreuzt.

Zunächst muss die Gruppe Zips in beide Richtungen üben, da sie schnell und energiegeladen sein müssen. Wenn die Gruppe Zips gut kann, wird Bop (die einzige Bewegung, die die Richtung eines Zips ändern kann) eingeführt und kehrt ein Zip in die entgegengesetzte Richtung um. Wenn die Gruppe Zips und Bops beherrscht, kann das Zap eingeführt werden. Ein Zap durchquert den Kreis (zu jemandem, der nicht direkt neben dem Zapper steht).

Um zu wiederholen:

- Zips verlaufen zur Seite.
- Zaps gehen an jemanden, der nicht direkt neben dem Zapper steht (dies ist nur mit Zips möglich) und ihn nicht gerade gezappt hat.
- Man kann ein Bop nicht boppen.
- Sie können außerdem ein Zap nicht boppen.
- Oder ein Zap zurückzappen.

Dieses Spiel wurde gut durchdacht, da Sie nicht vollständig voraussagen können, was Sie als Nächstes tun können. Sie müssen dem Geschehen folgen, um keine Fehler zu machen. Sie können jedoch nicht zu weit vorausplanen und Sie müssen außerdem reagieren.

Abschließende Fragen:

- Welche Fähigkeiten brauchten Sie, um das Spiel zu spielen?
- War jemand von dem überrascht, was Sie getan oder gesehen haben?
- Hatte jemand eine Lieblingsbewegung und Lieblingshandlung?
- Was könnte ein Zip im echten Leben darstellen? (z. B. Gruppenmentalität)
- Was könnte ein Zap im echten Leben darstellen? (z. B. Zielauswahl, aber auch Einbeziehung)



- Was könnte ein Bop im echten Leben darstellen? (z. B. Ablehnung)
- Wie reagieren Menschen auf Ablehnung?

Lerninhalte:

Diese Aktivität ist ein sehr nützliches Lehrmittel, da sie eine Reihe von Verhaltensweisen und Reaktionen erzeugt, die von allen gleichzeitig Spielenden beobachtet und erlebt werden können. Zudem fördert sie Gespräche und Diskussionen über Frustrationen bei der Kommunikation und Spannungen außerhalb des Seminarkontexts.

Beim Vorbereiten von Teilnehmenden auf die Umsetzung interaktiver Seminare und Workshops ist diese Aktivität sehr nützlich, um die Art der „Verarbeitung“ zu zeigen: Gespräche darüber, was bei dem Spiel passiert ist, und Verknüpfen mit dem echten Leben als Methode zur Untersuchung tatsächlicher Situationen und Herausforderungen.

Verwenden Sie diesen Bereich für Notizen zur Moderation dieses Abschnitts!



Aktivität: Öffne meine Arme | Dauer: 10 bis 15 Minuten

Lernziele:

- Die Aktivität gibt der Seminarleitung die Möglichkeit, die Gruppe zu coachen und alternative Strategien und Verhaltensweisen vorzuschlagen, die möglicherweise von unserer ersten Reaktion und unseren Gewohnheiten abweichen, wenn wir uns einer Frustration oder Herausforderung gegenübersehen.
- Die Aktivität ermöglicht es, diese Verhaltensweisen in einem sicheren Umfeld zu erleben, und bietet eine Gelegenheit, die entsprechenden Verhaltensweisen im „echten Leben“ zu besprechen.
- Sie fördert frische Denkweisen und kreative Problemlösung.
- Die Aktivität bietet die Gelegenheit, den Unterschied zwischen dem Verhalten und dem Wesen einer Person zu verstehen.
- Sie zeigt, dass einige Problemlösungen unerwartet sind.
- Häufig kann Frustration dazu führen, dass eine Gruppe (oder Einzelne in der Gruppe) aufgeben und keine weiteren Versuche unternehmen. Wenn dies sensibel gehandhabt und anerkannt wird, kann es ein nützliches Lernerlebnis darstellen.
- Die Aktivität gibt Seminarleitenden die Möglichkeit, eine Situation auf nicht wertende Weise zu handhaben.
- Die Aktivität ist im Ressourcenpaket enthalten.

Erforderliche Ressourcen

- Die Aktivität erfordert einen ausreichend großen Raum, damit der/die Seminarleitende vor einer Gruppe stehen kann.

Praktische Überlegungen für die Seminarleitung (Raum, Bereitschaft der Gruppe usw.)

- Seminarleitende müssen eine Position einnehmen, an der sie von allen Teilnehmenden gesehen werden und wo Platz für diejenigen ist, die die Aufgabe zu lösen versuchen.
- Seminarleitende sollten außerdem sicherstellen, dass sie jederzeit die gesamte Gruppe sehen und alle Mitglieder einbeziehen können.



- Seminarleitende müssen möglicherweise das Verhalten mäßigen, wenn die Gruppe übermäßigen Enthusiasmus an den Tag legt. Dies kann durch Einführung eines „sicheren“ Worts geschehen, das eine Pause bewirkt, wenn es von der Seminarleitung verwendet wird. Da es in dieser Version keinen körperlichen Kontakt gibt, wird das sichere Wort verwendet, um (erneut) für Fokussierung zu sorgen.

Anleitung

1. Die Seminarleitung erklärt der Gruppe, dass sie eine Problemlösungsübung durchführen wird. Die Gruppe kann als Team arbeiten und Ideen austauschen. Alternativ können Einzelpersonen die Problemlösung versuchen.
2. Die Seminarleitung nimmt an der Aktivität teil und moderiert.
3. Der/die Seminarleitende steht vor der Gruppe und erklärt, dass er/sie die Arme verschränken wird, und tut dies dann.
4. Dann wird der Gruppe mitgeteilt, dass sie versuchen muss, die Seminarleitung zum Öffnen der verschränkten Arme zu bewegen. „Ihre Aufgabe, als Gruppe oder als Einzelpersonen, ist es zu versuchen, mich zum Öffnen der verschränkten Arme zu bringen.“
5. Die Regeln sind recht einfach. Die Gruppe (als Ganzes oder als Einzelne) kann eine Reihe von Taktiken ausprobieren, sie darf Seminarleitende jedoch nicht auf irgendeine Weise berühren. Dies bedeutet, dass sie Seminarleitende weder direkt noch mit einem Objekt berühren darf.
6. Seminarleitende öffnen nur die Arme, wenn ein Gruppenmitglied die eigene Hand austreckt wie jemand, der Hände schütteln will.
7. Es kann gut sein, dass eine Bandbreite von Verhaltensweisen und Strategien folgt. Seminarleitende müssen diesen jedoch widerstehen und öffnen die Arme nur, wenn ein Gruppenmitglied die Hand ausstreckt, um Hände zu schütteln.
8. *Eine Variation kann sein, dass Seminarleitende die Arme öffnen, wenn ihnen (mit den Händen) etwas von einem Gruppenmitglied angeboten wird (eine Süßigkeit, ein kleines Spielzeug, ein Stift oder ein Geschenk).*

Abschließende Fragen:

- Was ist während der Übung passiert?
- Welche Taktiken wurden angewendet? Und warum?
- Welche Annahmen wurden darüber gemacht, wie das Problem zu lösen ist?
- Wann fand eine Veränderung statt?
- Was hat die Teilnehmenden daran gehindert (oder ihnen dabei geholfen), etwas anderes auszuprobieren?



- Wie bezieht sich diese Übung auf das, was wir im Film gesehen haben? (Dies ist ein Verweis auf den Film, den die Gruppe vor der Teilnahme an dieser Übung gesehen hat.)
- Wo stellen wir fest, dass Teilnehmende frustriert werden, wenn sie nicht das bekommen, was sie wollen?

Beenden Sie die Übung, indem Sie der Gruppe für ihre Mitwirkung danken.

Lerninhalte:

Diese Aktivität kann ein gewisses Maß an Frustration auslösen. Gleichzeitig damit kann eine Reihe von Verhaltensweisen und Manipulationsversuchen auftreten, die mit Frustration und Aggression verbunden sind.

Wenn es aussieht, als würde die Gruppe das Problem nicht kurzfristig „lösen“ können, kann die Seminarleitung die Gruppe in kleinere Gruppen unterteilen. Diese kleineren Gruppen können dann neue Strategien planen und erarbeiten. Dadurch wird der Druck auf Einzelne reduziert.

Die Aktivität ist nicht als Test gedacht; sie ist eine Anregung, aus der sich ein Prozess entwickelt.

Wenn sich die Seminarleitung entscheidet, die Teilnehmenden zu einer Lösung zu führen, muss dies auf eine Weise geschehen, die die Mitwirkenden ermutigt, zur Lösungsfindung beizutragen. Tipps und Ratschläge können Teilnehmende zu der Lösung führen. Wenn die Seminarleitung der Gruppe einfach sagt, was die Lösung ist, kann ein gewisser Lerneffekt verloren gehen.

Beim Abschluss der Diskussion ist es wichtig, dass die Seminarleitung erläutert, dass in vielen verschiedenen Situationen viele verschiedene Menschen dieselben Strategien und Taktiken anwenden.

Verwenden Sie diesen Bereich für Notizen zur Moderation dieses Abschnitts!