

Dialoge zwischen Ukrainern und Russen: Peace-building-Bemühungen 2014-2018

Диалоги между украинцами и россиянами: миротворческая попытка в 2014-2018 1*

Galina Pokhmelkina / Галина Похмелкина^{1, 2} ✉

Аннотация. В статье понятие «Мирные диалоги» служит для описания метода работы с транснациональными группами, специально организуемыми для развития проектов, направленных на гражданский мир в условиях вооруженного украинно-российского конфликта. Возращение миротворческой тенденции в социуме средствами Диалога, расширение числа участников, встраивание в социальную жизнь инициатив, утверждающих идеи необходимости гражданской активности в построении мира, создают альтернативу вражде и ненависти в условиях вооруженного конфликта Украина-Россия.

Метод «Диалог» описывается как создание специальных коммуникативных условий в группе, коммуникации особого качества. Используется также понятие «Диапрактика», чтобы подчеркнуть особенность наших диалоговых встреч - направленность обсуждений в группах на развитие гуманитарных и диалоговых проектов. В основу положен материал 14 диалоговых встреч 2014-2018 годов, общее число участников которых 109 человек. В статье дается понимание процессов транснациональных групп: тематического контента, целевого ряда, динамики отношений; анализируются трудности и проблемы в работе фасилитаторов таких групп.

Zusammenfassung

Der Begriff «friedliche Dialoge» beschreibt die Methode der Arbeit mit transnationalen Gruppen. Diese Gruppen werden speziell für die Entwicklung von Projekten organisiert, die den zivilen Frieden während des bewaffneten Ukrainisch-Russischen Konflikt fördern. Die Verstärkung der Friedenstendenz in der Gesellschaft mittels Dialoge, die Vergrößerung der Zahl der Teilnehmer, weitere Implementierungen der Projekte, die die Notwendigkeit der bürgerlichen Aktivitäten im Aufbau des Friedens für wichtig erachten, bieten eine Alternative zu Feindschaft und Hass - auch während eines bewaffneten Konfliktes.

Die Methode «friedliche Dialoge» wird in Bezug auf die Schaffung von speziellen kommunikativen Bedingungen und der besonderen Qualität der Kommunikation beschrieben. Es wird auch der Begriff «Diapraxis» verwendet, um die Besonderheit dieser Dialog-Treffen zu betonen. Der Beitrag analysiert 14 Dialog-Treffen in den Jahren 2014-2018, mit 109 TeilnehmerInnen. Fokus liegt auf dem Verständnis der Prozesse der transnationalen Gruppen: thematische Inhalte, Dynamik der Beziehungen, Schwierigkeiten und Probleme der Facilitation von solchen Gruppen.

Abstract

The term “peace dialogues” describes a method we used in the work with transnational groups. These groups were organized for fostering civil peace efforts during the Ukrainian- Russian armed conflict. Strengthening of peace attempts in the society by dialogue, increasing the number, further implementation of the project that focus on the idea to increase the civil initiatives to rebuild peace within society nourish an alternative to enemy and hatred – also in times of armed conflict.

The method of “peaceful dialogues” is described through its very communicative function and its unique quality of communication. One also calls it “diapraxis” to emphasize the uniqueness of these meetings. The article analyses 14 dialogue seminars in the years of 2014-2018 with 109 participants. Here the focus is on understanding the processes of the transnational groups: thematic emphasis, dynamics of the relationships, concerns and problems of the facilitation in such groups.

English version of the abstract. Same style as above.

Keywords: peace dialogue, diapraxis, processes of dialogue-meetings

Dieser Artikel ist mein erster Versuch, die Erfahrung von Dialog-Treffen der Russisch-Ukrainischen Gruppen zu beschreiben. Ziel ist die Prozesse, die in transnationalen Dialoggruppen zustande kommen, zu reflektieren.

1. Der Kontext der Dialoge mit Ukrainern und Russen

Der bewaffnete Konflikt auf dem Territorium der Ukraine, der im 2014 begonnen hatte, wurde für die ukrainische und für die russische Gemeinschaft der MediatorInnen zu einer berufspolitischen Herausforderung. So wurde vom 1.-3. November 2014 ein erstes Dialog-Treffen zwischen VertreterInnen der Ukraine und von Russland organisiert (Мерзлякова Е. 2014). Am Beginn waren es 14 TeilnehmerInnen inklusive den drei Facilitatorinnen und Organisatorinnen. Danach kamen 14 Dialog-Treffen zustande - jeweils 3 Projekte von 2-5 Sitzungen mit halb geschlossenen Gruppen. Insgesamt nahmen 109 Menschen teil. Ich selbst war Teilnehmerin an einem Dialog, Facilitatorin an 11 Folgetreffen und Facilitatorin sowie Organisatorin an weiteren 2 Treffen.

Als Vorbereitung der Dialoge dienten Fokus-Gruppen in Russland und in Ukraine, in denen aktuelle offene Themen / Anliegen zwischen Ukraine und Russland und den Ukrainern und Russen gesammelt wurden; Es wurden auch bereits bestehende andere Initiativen und Umsetzungspläne der Zivilgesellschaft besprochen, die die Überwindung der Feindseligkeit und Hassgefühle zum Ziel hatten.

2. TeilnehmerInnen der Dialog-Gruppen.

Die Treffen finden in Belarus, Georgien oder Türkei statt. TeilnehmerInnen sind VertreterInnen der verschiedenen Regionen der Ukraine und Russland.

Wichtig für uns war vor allem die Teilnahme der VertreterInnen der Ost-Ukraine, einschließlich der Zonen, die nicht unter Kontrolle der Ukraine sind. Die TeilnehmerInnen an den Gebieten, auf denen die bewaffneten Kämpfe geführt werden, bringen in die Besprechungen ernste Probleme der Ausbeutung und Anpassung und der Wiederherstellungsversuche des normalen Lebens der Zivilbevölkerung auf diesen Territorien ein. In der Gruppe sind auch VertreterInnen von MigrantInnen und UmsiedlerInnen, deren Schwierigkeiten und Interessen auch Thema der Diskussionen wurden.

Die TeilnehmerInnen an den Dialogen sind selbst OrganisatorInnen und Spezialisten innerhalb des gesamten Projekts (SoziologInnen und AnalytikerInnen).

Die Vorbereitung des ersten Dialog-Treffens, der Konferenz von FacilitatorInnen der Dialoge in Odessa im Dezember 2014 - erlaubten erfahrene FacilitatorInnen der Dialoge, Partner und Organisatoren für die Entwicklung von Dialog-Projekten zu mobilisieren und dafür Unterstützung von internationalen Organisationen zu bekommen. Die bereits gemachten Erfahrungen einiger Mitglieder mit der Organisation von Dialogen in bewaffneten Konflikten in anderen Gebieten konnten für die Entwicklung von Konzepten und Methoden der Arbeit mit Gruppen genutzt werden. Heute sind Vertreter der Ukraine, Russlands, Deutschlands, der Schweiz, Fachleute verschiedener Berufe und Richtungen der sozialen Aktivität – wie Friedensstifter und Menschenrechtsaktivisten, MediatorInnen und FacilitatorInnen von Dialogen, PsychotherapeutInnen und PsychologInnen, SoziologInnen, BusinessstrainerInnen, ManagerInnen, LeiterInnen der privaten, NGO und staatlichen Strukturen in unserem transnationalen Team. Sie alle gehören sechs Organisationen aus der Ukraine, Russland, der Schweiz, Deutschland an und mit Unterstützung der internationalen Organisationen schaffen sie die Aufrechterhaltung der Dialoge.

Die FacilitatorInnengruppe besteht aus vier Personen: aus Deutschland, Russland, Ukraine. Die Arbeit wird auf Russisch durchgeführt.

Die Dialog-Gruppen treffen sich jeweils 2-5 Mal. Jedes Treffen dauert 3–5 Tage. Im letzten Dialog-Projekt 2015-2017 gab es 5 Gruppentreffen. Die Mehrheit der TeilnehmerInnen der Gruppe setzt sich dafür ein, Dialoge im nächsten Projekt - im Frühjahr 2018 - fortzusetzen.

Dialogengruppen sind halboffen, d.h. die Zusammensetzung der Menschen von 2., 3., 4., Treffen ändert sich nicht mehr als zu einem Drittel. Die Anwesenheit an allen Tagen jedes Treffens waren die Bedingung für die Einladung der TeilnehmerInnen.

Zwischen den Treffen der Gruppen gab es Pausen von 2 bis 6 Monate.

Die transnationalen Dialoggruppen unserer Projekte wurden und sind Zentrum des Aufbaus von vielen neuen Russisch-Ukrainischen Initiativen: Projekte der Dialoge, Forschungsprojekte, Fokus-Gruppen, eine Reihe von Kunst-Projekten, Projekte der humanitären Hilfe.

3. Der soziale und kulturelle Kontext der Dialoge.

Von 2014 bis 2018 änderte sich die globale wirtschaftliche, politische und soziale Situation. Beide Länder – Ukraine und Russland – sind in eine Zone der intensiven Turbulenzen hineingeraten, was uns immer mehr in den bewaffneten Konflikt geworfen hat.

Wir, - ein Team von MediatorInnen, FacilitatorInnen und ManagerInnen, - arbeiten in Dialogen mit Akteuren aus beiden Ländern, mit Menschen aus verschiedenen sozialen und Berufsgruppen. Wir glauben, dass unsere Aktivitäten eine wachsende Kraft in Richtung friedlicher Weltanschauung, Erweiterung der Teilnehmenden, Einbindung der zivilen Initiativen für den Frieden bringen. Und all das soll Alternative zu Feindschaft und Hass werden, die uns weg von bewaffneten Handlungen und «Informations-Kriegen» bringen.

Die bewaffneten Handlungen in der Ukraine werden seit 2014 nicht gestoppt. Unter diesen Bedingungen wird unsere Friedensarbeit schlecht beurteilt. Die Dialoge werden als erfolglose, hilflose Bemühungen kritisiert. Andererseits ziehen sie gleichzeitig aufgrund ihrer scheinbaren Einfachheit InitiatorInnen in den Bann, die manchmal schädlich handeln, wenn sie auch Dialog-Aktivitäten verbreitern helfen, was die Methode des Dialogs diskreditiert.

Die letzten 25 Jahre in Ukraine unterscheiden sich wesentlich in der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung von der in Russland. Das hat dazu geführt, dass die Menschen unserer Länder aufhören, einander zu verstehen. Wachsende gegenseitige Missverständnisse erzeugen Konfrontation und Feindseligkeit. Die Auseinandersetzung in den Einschätzungen der Tatsachen der Geschichte, der Gegenwart, in der Weltanschauung kommt in unseren Dialogen klar zutage. Oft gibt es ein Gefühl, dass in den Diskussionen trotz der gemeinsamen Sprache Menschen aus verschiedenen Zeiten und Kulturen sprechen. Dabei geht oft die Gegensätzlichkeit nicht über die Linie "Ukrainer/in – Russe/in", sondern es konfrontieren sich oft diejenigen, die mit den Ansichten auf die demokratische, liberale westliche Welt ausgerichtet sind, mit denen, die an den Werten aus der Zeit der Sowjetunion oder noch früherer Entwicklungen in der Geschichte hängen.

4. Die Methode „Friedliche Dialoge“

4.1. Vieldeutigkeit des Begriffs „Dialog“

Das Wort «Dialog» wird in vielfältigen Bedeutungen in verschiedenen Kontexten verwendet. Es wird sowohl in der Alltagssprache als auch in den sozialen Bereichen der Wissenschaften benutzt: «interkultureller Dialog», «interreligiöser Dialog», «nationaler Dialog», «politischer Dialog». Darin besteht ein Risiko, die Besonderheiten des Dialogs als eine der Methoden der peace-building Arbeit zu verlieren.

Es besteht aber auch die Gefahr, zu viele Erwartungen an den Dialog zu hegen, als Mechanismus für die Lösung von Problemen, die – als ginge es automatisch - zur Lösung führen.

Es erhebt sich die Frage nach der Ergebnismöglichkeit des Dialogs als eine Methode der Friedenssicherung. Trotz der erfolgreichen Facilitation des Dialogs kann es zu keinem Ergebnis führen. Der Dialog ist keine Lösung und wird auch nicht immer am Ende eine Lösung bieten; aber der Dialog ist die wichtigste Voraussetzung, die es den TeilnehmerInnen ermöglicht, mit der Spannung der gegensätzlichen Meinungen, mit der Abneigung und dem Hass fertig zu werden, und dann langsam Richtung (Auf)Lösung zu gehen, ohne das Essentielle zu verlieren – Respekt für jeden, ungeachtet der Unterschiede.

2.2. Die Methode

Die Methode «Friedliche Dialoge» umfasst die Organisation und Durchführung der Arbeit mit den Gruppen mit unterschiedlichen TeilnehmerInnen, VertreterInnen der Gesellschaften, die von bewaffneten Konflikten betroffen sind.

Friedliche Dialoge beziehen sich theoretisch auf Ideen der Mediation interkultureller Konflikte (Berco-vitsch, J., 1997; Kelman, H. C., 1994; Ropers, N., 1994; A. Jakober, 2004; Abu-Nimer, M. 1999; Czollek, L. C. 2004); auf Ideen der Möglichkeiten von in Gemeinschaften produktiv zu kooperieren, unabhängig von den bestehenden **Unterschieden** und Differenzen (Ury, 1999); auf dem Konzept der informellen Diplomatie (Kelman, 1994; Ayres, W. R., 1997). Die Unterschiede zwischen den Menschen und Gruppen mit ihren kulturellen Besonderheiten, Meinungen, Interessen, Zielen und Zielorientierung kann und muss man heben und diese Unterschiede in **Wert der Vielfalt** verwandeln, was hilft, eine Alternative zur Feindseligkeit zu den «Fremden» aufzubauen, die die Gemeinschaften der Menschen spaltet.

In der internationalen Praxis haben sich Dialoge und andere Formen von nicht-Gewalt-Interventionen, Peace-Building Prozesse als wirksam für den Einsatz in allen Phasen entwickelt - Prävention, Einbeziehung in den aktuellen Konflikt, Post-Konfliktphase der Versöhnung (S. Ropers, 1994). Die Dialoge wurden erfolgreich in Nordirland, auf dem Balkan, in Norwegen und Deutschland, im Israelisch-Palästinensischen Konflikt, im Indien-Pakistanischen Konflikt in Kaschmir, Afghanistan, im Kaukasus, im Russisch-Ukrainischen Konflikt und in vielen anderen Gebieten mit der langen Geschichte der langwierigen und komplizierten Zwischen-Gruppen-Beziehungen eingesetzt.

Die Dialoge, in denen die TeilnehmerInnen von Angesicht zu Angesicht miteinander sprechen, sich einander Gedanken und Gefühle mitteilen, schaffen die Bereitschaft zusammenzuarbeiten und ihre Kräfte zu bündeln. Die Attraktivität solcher Treffen liegt in der Atmosphäre der Offenheit und der Ehrlichkeit, der Sorge um psychologische Sicherheit jedes Teilnehmers, jeder Teilnehmerin – und dies besonders dann, wann die „heißen“ und „scharfen“ Themen besprochen werden. „Heiße“ und „scharfe“ Themen nennen wir die, die besondere Anstrengung erfordern, oder die Fragen bringen, auf die niemand Antworten finden kann. Auf diese Themen wird fokussiert und sie werden in Dialogen speziell bearbeitet. Gemeinsame Versuche, Verstehen in den Gruppengesprächen zu finden, führen dazu, gemeinsam ganz konkrete Maßnahmen für akute Konflikte zu finden.

Die Dialoggespräche sind ein Raum, wo man alles besprechen könnte, Unterstützung und Opposition in den Ansichten der chaotischen Realität finden kann, und somit eine nachhaltige konstruktive Wahrnehmung der heutigen Welt bilden kann.

2.3. Dialog ist eine besondere Art der Kommunikation

Wenn wir den Dialog als Kommunikation von besonderer Qualität beschreiben, finden wir uns in der Spannung, die die Worte mit der Bedeutung bildet und den individuellen Sinn, den der Hörer/ die Hörerin oder Leser/Leserin findet und aufnimmt.

Wir verstehen den Dialog als eine Form der Interaktion der Subjekte, wenn subjektive Realitäten, zum «Wir» werden, als schöpferische Einheit von zwei und mehreren autonomen wechselwirkenden Subjekten; im Dialog wird das soziale Wesen des Menschen vollständig zur Wirkung gebracht, seine Fähigkeit, sich selbst und die Welt durch die reflektierende Realität des Anderen zu erkennen.

Der Dialog ist ein Gespräch zwischen zwei und mehreren Personen, wenn Sie anhören, ansehen, fühlen, was mehr als die Worte sagen. Dia - «hinter», logos – «Wort», der Dialog – das, was «jenseits von Worten», was mehr als Worte sind. Der Bruch der Beziehungen, der Konflikt, der durch den Ausbruch der Feindseligkeit, durch den Bruch des Verstehens geschehen ist, kann man mittels des Dialogs wieder herstellen. Der Dialog ist notwendig, wenn man zusammen eine schwierige Entscheidung treffen muss und wenn man etwas Neues entdecken und die schöpferische Aufgabe lösen muss, die im Leben von zwei oder mehreren entstanden ist.

2.4. Konzeptuelle Begründung des Dialogs

Antropologische Gründe kann man beispielsweise in der Philosophie und der Theorie „Sozialatom“ (Moreno, J.L.), im Konzept „Ich und Du“ und „Begegnung“ (Buber, M., Moreno, J.L.) finden.

Gnoseologische Besonderheiten des Dialogs werden bei der Erklärung des Kontextes von der hermeneutischen Weise der Erkenntnis, «die Deutung des Textes» des anderen Menschen, die gemeinsame Deutung der Gedanken, der Fragen zwei oder mehrerer Teilnehmer (Gadamer, Hg, 1972; Ricoer, F., 1969) gezeigt.

Die Grundlage für das Verständnis des Prozesses der Dialog-Interaktion ist die Kategorie «Fremd», und das Verständnis des Dialogs als eine Möglichkeit, in die Welt der «Fremden» zu gehen und eine Wahrnehmung des «Fremden» zu konvertieren und damit die Weltaufnahme und Ich-Aufnahme erweitern. Dies wird als Wert und Möglichkeit, als einer der Beiträge zur Entwicklung des Menschen verstanden - als **wertvolle Begründung** zum Dialog.

Den Dialog kann man als eine besondere Art der kommunikativen Tätigkeit analysieren, einschließlich **seiner psycho-linguistischen Besonderheiten**. Beim Studium der Dialogkommunikation kann man das durch Erkennen bestimmter Sprachmuster sehen, die an sich nicht die Fähigkeit des Menschen, einen Dialog zu schaffen im Fokus haben, sondern eine Entwicklung ermöglicht, einige Anti-Dialog-Sprachmuster durch produktive Dialogformen zu ersetzen.

2.5. Dialog und Debatte

Wir vergleichen den Dialog und die Debatte, um die wichtigsten Merkmale des Dialogs zu filtern

Tabelle 1. Dialog und Debatte

Debatte	Dialog
---------	--------

1. Opposition Überzeugung und Streit	1. Interaktion
2. Eroberung, Sieg	2. allgemeine Grundlagen suchen
3. Unterschiede suchen	3. Gründe für die Zustimmung suchen
4. „oder-oder“	4. „beides“, „das und das“
5. Aktive Argumentation des eigenen Standpunktes	5. Aktive Anhörung einer anderen Meinung
6. Annahmen werden als Wahrheit verteidigt	6. Annahmen werden im Prozess zur Neubewertung
7. Bestätigung von eigenen Sicht	7. Möglichkeit der Veränderung der Perspektive; Offenheit für Neues
8. Moralische Verurteilung, Kategorizität, Dogmatisierung	8. Toleranz, Selbstkritik, Selbstdisziplin
9. Suche nach Schwächen in Argumenten vom Gesprächspartner	9. Suche der starken Argumente des Gesprächspartners
10. Konfrontation mit der Position einer anderen Person ohne Berücksichtigung von Gefühlen und Beziehungen	10. gemeinsame Bildung des Gefühls der Sicherheit aller Gesprächspartner
11. Es gibt die richtige Antwort und jemand weiß es	11. Jeder (von vielen) Menschen weiß ein Stück der Antwort, die entfaltet werden müssen, um Antworten zu finden
12. Man beinhaltet die Endlösung	12. Beinhaltet einen offenen Prozess und eine veränderbare Lösung
13. Änderung der Position zeigt Schwäche	13. Das Verständnis, dass die Veränderung der Position eine besondere Kraft enthält

3. Facilitation der Dialoge

3.1. Besonderheiten des Dialogs in Gruppen mit gegensätzlichen Meinungen

In Gruppen mit gegensätzlichen Meinungen ist es notwendig, spezielle Maßnahmen anzuwenden, die es erlauben, Bedingungen des gegenseitigen Vertrauens und der produktiven Dialogarbeit zu schaffen. Am Anfang der Arbeit organisieren wir lange genug (1,5 – 3 Stunden) Einleitungen. Das beinhaltet Aufgaben zum Kennenlernen, persönliche Geschichten, metaphorische Arbeit, wie, zum Beispiel, Ausstellung

von Bildnissen „Kinderzeichnungen „Fenster ins Friedensleben“; warming-up Übungen und Spiele, die nicht auf Wettbewerbe abzielen, und Aufgaben, die abstrakte Inhalte haben und gemeinsame Gespräche benötigen.

Wenn die Diskussion in kleinen Gruppen stattfindet, so geschieht die Teilung unter Berücksichtigung der Eingliederung, dass in jede kleine Gruppe VertreterInnen mit gegensätzlichen Meinungen kommen.

3.2. Inhalt der Gespräche

Der Inhalt der Gespräche in den Dialoggruppen umfasst drei Richtungen:

- 1. Analyse der Situation.** Es geht um die aktuelle internationale oder lokale Situation. Zum Beispiel „Die Minsk Vereinbarungen und welche Meinungen haben meine Bekannte dazu“, „Einführung von „Blauhelmen“ auf dem Territorium der Ost-Ukraine: wie sieht meine Umgebung diese Intervention?“. In einigen Fällen haben wir die Analyse des Konflikts Ukraine – Russland mittels der Methode „Kartographie des Konflikts“ in Gruppen durchgeführt.
- 2. Projektmanagement.** Die Themen konzentrieren sich um mögliche Aktionen / Initiativen zur friedlichen Transformation. In einer Reihe von Gruppen haben wir auch die Grundlagen des Projektmanagements vermittelt.
- 3. Dialoge und Gruppensituation.** Hier geht es um die Reflexion der direkten Arbeit vor Ort, die Gespräche in der Gruppe, Art und Weise der Kommunikation, um die Atmosphäre in der Gruppe, die individuell gestalteten Regeln der Kommunikation usw.

3.3. Grundsätze der Facilitation der Arbeit im Dialog

Der mehrschichtige und komplexe Prozess der produktiven Interaktion und Kommunikation im Dialog folgt den Prinzipien der Facilitation:

- 1. Salutogenese.** Die Facilitation betont die starke Seite der Beziehungen in der aktuellen Situation, die Ressourcen der Menschen und der Gruppe, beispielsweise durch Fragen und Reframing, wodurch der Inhalt der Diskussionen in Richtung Zukunft, Konstruktive und Konkrete gelenkt wird
- 2. Respekt für die Gefühle, für neu geborene Gedanken und Aussagen der Gesprächspartner.**
- 3. Die konzentrierte Aufmerksamkeit auf den/die GesprächspartnerIn, auf die Kommunikation.**
- 4. «Missverständnis» als Wert, als Instrument der Entwicklung des Themas, des Denkens im Dialog.**

5. Neutralität, Autonomie der FacilitatorInnen. Dieses Prinzip zu erhalten hilft bei der Teambearbeitung der komplizierten Aspekte der Facilitation.

6. Besänftigungen der Tendenzen zum emotionalen Druck in stressigen Situationen.

7. Stabilität bei der Erreichung des Ziels – Verständnis, Konsens in der konsequenten, sicheren, konstruktiven Leitung der Prozesse des Dialogs.

8. Sorge um die Sicherheit jedes/r Teilnehmers/in in der Gruppe.

9. Verlassen auf das Explizite, aber auch zwischen den Zeilen lesen. Aber Verbot für Interpretationen.

Diese Prinzipien werden durch die Position der FacilitatorInnen realisiert: durch Regeln, die von der Gruppe vor Ort vereinbart werden, wenn sich offensichtliche anti-dialogische Tendenzen in der Gruppe bemerkbar machen; besprochene und nicht-besprochene Normen, die durch Bemühungen aller in den reflexiven Momenten der Gruppenarbeit entwickelt werden.

3.4. Spezielle Fähigkeiten der FacilitatorInnen

Ein/e FacilitatorIn des Dialogs schafft mehrschichtige und komplexe Realitäten in der Kommunikation der Menschen, deren Meinungen sich von einander sehr unterscheiden. Wenn man einen Dialog schafft, löst der/die FacilitatorIn mehrere Aufgaben gleichzeitig und erstellt Gruppenprozesse für mehrere Vektoren gleichzeitig.

Der/die FacilitatorIn konzentriert ihre/seine Aufmerksamkeit auf drei Ebenen:

1. Menschen, Beziehungen, die Gruppe;
2. Inhalt, Themen, Fragen;

3. Werkzeuge und Techniken zum Erstellen von Dialog-Kommunikation.

Das bedeutet, dass der/die Facilitator/in kann:

- Methoden und Techniken der Gruppenarbeit nützen; passende Werkzeuge für jede Situation finden;
- improvisieren, Arbeitstechniken erfinden, wo die Situation zum ersten Mal auftritt;
- in die Diskussion jede Person einbeziehen, damit das Potenzial der Dialoggruppe genutzt wird;
- produktive Diskussionen erstellen: ein Thema bieten oder aus dem Gespräch «extrahieren»;
- resümieren, die Effektivität von jedem Abschnitt der Gruppendiskussion betonen;
- schnell Informationen im Laufe der Diskussion strukturieren; d.h. FacilitatorIn hat eine innere Gelassenheit beim Zuhören, von eigenen Urteilen und Ideen sich nicht lenken zu lassen;

- auf jede Idee eingehen, auf Neues im Laufe der Diskussion konzentriert sein;
- eine Bewertung der Ideen organisieren; Optionen ausarbeiten, um die Realisierbarkeit, die Entwicklung, den Erfolg der einzelnen zu gewährleisten;
- an der Stimmung und Motivation der Gruppe arbeiten;
- eine Atmosphäre der Freundlichkeit und Freiheit, Meinungsaustausch-, Meinungsfreiheit zu fördern;
- jeden Augenblick im Dialog sein: „Was passiert, Wann es passiert: es geschieht in der richtigen Zeit und an der richtigen Stelle“;
- dynamische Facilitation organisieren und intensivieren: das Interesse jedes Einzelnen, das Potential von jeden/r Teilnehmer/in zur Entwicklung von Ideen unterstützen;
- Bedingungen schaffen, dass die Masken fallen, und die Menschen echt, aufrichtig werden; d.h. eine Kommunikation auf der Ebene des Menschlichen fördern, keine formellen Rollen und Funktionen unterstützen;
- eine Person zu sein, der vertraut wird; es geschieht nur dort, wo der/die FacilitatorIn den TeilnehmerInnen vertraut, wo es keine Tricks und Manipulationen gibt;
- in der Lage sein, das verlorene Vertrauen zwischen den Menschen wiederherzustellen;
- genau und gleich mit jedem/r TeilnehmerIn der Dialoge sein;
- in der Situation allgemeine Vision und Wahrnehmung „ausrichten“;
- die Rollen -, Altersklassen, die herrische Diskrepanz der Teilnehmer ausrichten

4. Diapraxis

Eine wichtige Frage ist: was geschieht nach dem Dialog?

In unseren Projekten ist der Dialog nicht nur Gespräch, sondern auch der Übergang zur Praxis nach den Gesprächen. Eine der möglichen Antworten auf die Frage «Was danach?» kann man mit dem Konzept "Diapraxis" entwickeln. Lissi Rasmussen (2001), eine dänische Theologin, die den Begriff „Diapraxis“ vorgeschlagen hatte, schreibt:

«While dialogue indicates a relationship in which talking together is central, diapraxis indicates a relationship in which a common praxis is essential. Thus by diapraxis I do not mean the actual appli-

cation of dialogue but rather dialogue as action. We need a more anthropological contextual approach to dialogue where we see diapraxis as a meeting between people who try to reveal and transform the reality they share»¹

Das Konzept des «Dialogs als Aktion», das ständig darauf abzielt, eine gemeinsame Grundlage für die Zusammenarbeit zu finden, hat ein großes Potenzial für die Produktion von langfristigen Ergebnissen. Dieser Ansatz kann in Bezug auf verschiedene Kontexte gelten.

In unseren Dialogen diskutieren die VertreterInnen der Zivilgesellschaft die Themen und verschiedene Aspekte der Auswirkungen des Konfliktes auf die Gesellschaft in der Ukraine und in Russland. Die Suche nach gemeinsamen Gründen bei der Bildung von Arbeitsgruppen nach Interessen und beruflichen Möglichkeiten, die Zusammenarbeit in den Gemeinden sind direkte Ergebnisse der Dialoge. Und die Umsetzung der Initiativen bietet neue Materialien für nachfolgende Dialoge.

5. Probleme und Schwierigkeiten der Dialoggruppen

5.1. Gruppendynamische Charakteristiken. Krisen.

Die Gruppendynamik bestimmt das Design und die Programme der Treffen. Wichtig im Verständnis der Dynamik unserer Gruppen wird die Aufmerksamkeit sowohl auf die Veränderung in den Gruppen, als auch auf die Individuelle Veränderung der einzelnen TeilnehmerIn.

Wichtig in Bezug des Verständnisses der Dialogdynamik sind folgende Faktoren:

1. **Anzahl der TeilnehmerInnen.** In Dialog-Sitzungen ist die Größe der Gruppen von 14 bis 43 Personen. In Gruppen, in denen mehr als 12 Personen sind, erzeugen die persönliche Geschichten und Reflexionen, die mit den persönlichen Erfahrungen verbunden sind, besondere Spannungen. Persönliche Inhalte versuchen wir in kleinen Gruppen zu besprechen. Allerdings kommt der Inhalt der Gespräche in der Gruppe oft spontan, und kann nicht oder kaum durch Facilitation moduliert werden. Dabei entstehen Krisen, die möglicherweise mittels schöpferischer Aufgaben in den folgenden Etappen bearbeitet werden, oder Kleingruppen werden gebildet, wo eine intimere Atmosphäre für die Erarbeitung der persönlichen Themen bereitgestellt wird.

2. **Die Statusunterschiede der TeilnehmerInnen in Bezug auf das Projekt.** Menschen finden sich in der Gruppe, die bezüglich Status zum Projekt nicht gleich sind: an den Dialogen nehmen gleichberechtigt OrganisatorInnen und eingeladene TeilnehmerInnen teil. Es ist Tatsache, dass die OrganisatorInnen die finanziellen Ressourcen für Initiativen der einzelnen TeilnehmerInnen verteilen. D. h. es gibt eine Hierarchie in Beziehungen zwischen TeilnehmerInnen der Dialoge. Für die OrganisatorInnen ist die Teilnahme an den Dialogen wichtige Motivation zur Führung der mehrdimensionalen Projektarbeit, deshalb sind sie in den Gruppen. Die Rolle der OrganisatorInnen im Projekt wird in den Diskussionen mit den Fragen gleichgesetzt, die keine eindeutige Lösung haben und die die kreative Suche der ganzen Gruppe erfordert.

3. **Unterschiede der TeilnehmerInnen in Bezug auf die Initiativen des Projekts.** Die Gruppen von unseren Projekten sind halboffen, d. h. bei jedem Treffen wird eine kleine Zahl von neuen TeilnehmerInnen eingeladen. Gleichzeitig gibt es diejenigen, die aktiv Initiativen umsetzen, und diejenigen, die damit noch nicht begonnen haben. In der Organisation der Gruppenarbeit bemühen wir uns, diese Unterschiede zu berücksichtigen, indem wir alle «gleich» in aktive Diskussionen über Initiativen einbeziehen; und dabei werden die Rollen „Analytiker“ und „aktiver Beobachter“ genauso wichtig, wie die Rolle des aktiven Planers von Initiativen.

4. **Die Rollenmischung** – sie kann produktiv oder kontraproduktiv in Bezug auf die Entstehung von Spannungen in der Gruppe sein: in unseren Projekten sind Vermischungen von den Rollen unvermeidlich: „OrganisatorIn – TeilnehmerIn“, „OrganisatorIn – FacilitatorIn“, „FacilitatorIn in der Gruppe - KollegIn in anderen Projekten“. Rollenmischung bringt Spannungen, aber bereichert auch Inhalte der Dialoggespräche.

5. Die TeilnehmerInnen der Gruppen unterscheiden sich nach verschiedenen Kriterien. Da sind die TeilnehmerInnen aus verschiedenen sozialen Schichten, mit verschiedenen Berufen; ein Teil der TeilnehmerInnen lebt auf dem Land, die anderen kommen aus kleinen und großen Städten; einige haben die allgemeine mittlere Ausbildung, andere wissenschaftliche Graduierung. In den Diskussionen entstehen oft Missverständnisse der TeilnehmerInnen untereinander, die Anspannung erzeugen. Andererseits, die Vielfalt der TeilnehmerInnen spiegelt die Vielfältigkeit der Visionen innerhalb der Gesellschaft wider.

6. **Altersunterschiedlichkeiten.** Einerseits erhöht dies die Möglichkeiten der Gruppe für die Darstellung der

¹ Rasmussen, Lissi (2011)

verschiedenen Meinungen und Haltungen; andererseits schafft das eine zusätzliche Spannung. Diese Dynamik ist besonders klar, wenn GruppenteilnehmerInnen mit einem traditionellen Wertesystem, in dem die hierarchischen Strukturen und Beurteilungen herrschen, mit Menschen anderer Herangehensweisen kommunizieren. Um die Wechselwirkung aufzunehmen, sind zusätzliche Anstrengungen der Facilitation und der Organisation notwendig.

7. **Eine Vielzahl von Weltanschauhaltungen.** Ein Teil der TeilnehmerInnen hängt am traditionellen Wertesystem. Der andere Teil bezieht sich mehr auf individualistische und liberale Kultur, auf „europäische“ Werte. In verschiedenen Momenten der Dialogarbeit spielt dieser Faktor unterschiedliche Rollen – manchmal verstärkt es die Polarisierung, manchmal mildert es die Spannung.

8. **Es gibt mit jedem neuen Treffen, normalerweise, eine Änderung der Zusammensetzung der TeilnehmerInnen und die Erweiterung der Gruppe;** diejenigen, die zum ersten Mal beim Treffen sind, und diejenigen, die das zweite, dritte und vierte Mal anwesend sind. Da ist eine besondere Nuance der Spannung in Bezug von „Kompetenz in Dialog-Arbeitsweisen“, „Engagement im Dialog und in den Initiativen“. Andererseits wird dadurch verhindert, dass Insiderwissen und Insiderdynamiken weniger anschlussfähig nach aussen werden.

Spannung, die von den aufgezählten Faktoren der Gruppendynamik erzeugt wird, wird mittels des Dialogs bearbeitet. Die Suche der allgemein bedeutsamen Ziele, der allgemein interessanten Inhalte, der Dialoge und Initiativen, des Allgemeinen der friedlichen Essenz der Dialoge. Die Spannungsfaktoren selbst bestimmen das Potenzial der Entwicklung der Gruppe und die Produktivität der thematischen Diskussionen.

Der Prozess der Gruppenentwicklung, über Tatsachen, Eingehen von Bekanntschaft, Aufnahme der neuen TeilnehmerInnen, Entwicklung der Offenheit der Diskussionen, vergrößerte Produktivität der Projektarbeit – sie alle ergeben Möglichkeiten zur Entwicklung der Gruppendialogkultur.

Im Feed-back sprechen fast alle TeilnehmerInnen von ihrer eigenen Toleranzweiterung und der Aufnahme anderer polaren Meinungen, die Entstehung von Sympathie zueinander, trotz der großen Unterschiede ihrer Meinungen und Zugehörigkeit zu den ihnen fremden Gruppen.

Literatur

- Abu-Nimer, M., Khoury, A., Welty E. (2007) **Unity in Diversity: Interfaith Dialogue in the Middle East.** Washington: USIP
- Ayres, W.R. (1997). **Mediating International Conflicts: Is Image Change Necessary?** In: Journal of Peace Research, Vol. 34, No 4, Nov. 1997.
- Bercovitch, J. (1997). **Mediation in der Staatswelt. Bedingungen für Erfolg oder Scheitern internationaler Vermittlungsbemühungen.** In: Meyer, B. (Hg.): **Formen der Konfliktregelung: eine Einführung mit Quellen.** Oppladen: Leske + Budrich.
- Бубер М. (1995). **Я и Ты.** В: Бубер, М. **Два образа веры.** Москва: Республика, 1995.
- Czollek, L.C. (2004). **Interkulturelle Methoden in der Mediation bei nachhaltig wirkenden kulturellen Differenzen. Aktuelle Konflikte in Deutschland zwischen Menschen aus der ehemaligen DDR und BRD im Arbeits- und Ausbildungsbereich.** In: Mehta G., Rückert, K. (Hrsg.) **Streiten Kulturen? Konzepte und Methoden einer kultursensitiven Mediation.** Wien: Springer-Verlag.
- Duss-von Werdt, J. (2003) **Freiheit-Gleichheit-Andersheit. Als Mediator demokratisch weiterdenken. Von den Schwierigkeiten, über Demokratie zu reden.** In: Mehta, G., Rückert, K. (Hrsg) **Mediation und Demokratie. Neue Wege des Konfliktmanagements in größeren Organisationen.** Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.
- Duss-von Werdt, J. (2004) **Auch wenn wir uns verstünden, müssen wir uns denn verstehen?** In: Mehta G., Rückert, K. (Hrsg.) **Streiten Kulturen? Konzepte und Methoden einer kultursensitiven Mediation.** Wien: Springer-Verlag.
- Fischer, R., Ury, W., Patton, B. (1999). **Das Harvard-Konzept.** 18. Auflage. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Gadamer, Hg (1972). **Wahrheit und Methode. Grundzüge einer philosophischen Hermeneutik.** Tübingen, Mohr
- Якобер, А., (2004). **Интерактивное решение проблем. Метод медиации в регулировании межкультурных конфликтов.** В: Мета, Г., Похмелкина Г. (сост.). **Медиация – искусство разрешать конфликты. Знакомство с теорией, методом и профессиональными технологиями.** Москва: VERTE.
- Kelman, H.C., (1994). **Inoffizielle Diplomatie im Nahen Osten.** In: Literatur 2/94
- Мерзлякова Е., **«Красные тряпки» российско-украинской коридоры. Политическое действие: перезагрузка или незавершенность?** В: **Дебаты.** 12.11.2014. <http://gefter.ru/archive/13510>
- Мерзлякова, Е., Похмелкина Г., Фитце Э. (2016) **Культура диалога в образовании.** Доклад на конференции Global Education, ноябрь, 2016. Не опубликован
- Морено, Я. Л. (2001). **Психодрама.** Москва: Апрель Пресс: ЭКСМО-Пресс, 2001.
- Похмелкина, Г., Мета, Г. (2009). **Позиция медиатора – главный предмет освоения в образовании медиаторов.** В: **Современные направления развития педагогической мысли и педагогика И.Е.Шварца.** Пермь: Издательство ПГПУ.
- Rasmussen, Lissi (2011) **Diapaxis: Towards Joint Ownership and Co-citizenship.** In: **Politorbis, № 52, 2/2011. Religion in Conflict Transformation.** Zurich: Swiss FDFA and Center for Security Studies, ETH - https://www.eda.admin.ch/dam/eda/en/documents/publications/Politorbis/politorbis-52_EN.pdf

Ricoer, F. (1969). Die Interpretation. Frankfurt/M: Suhrkamp
Ropers, N. (1994). *Ethno-soziale Konflikte und ihre Bearbeitung durch Drittpartei-Interventionen gesellschaftlicher Träger*. In: *Dialog. Beiträge zur Friedensforschung*, Band 26, Heft 1-2/1994.

Eingegangen: 1. April, 2018
Angenommen:

Autor(in)

ГАЛИНА ПОХМЕЛКИНА

Центр Европейского Психотерапевтического Образования, Москва, директор; медиатор, коуч, психотерапевт

galinapokhmelkina@gmail.com

GALINA POKHMEBKINA

Zentrum für Europäische Ausbildung in Psychotherapie, Leiter; Mediatorin, Coach, Psychotherapeutin

galinapokhmelkina@gmail.com