



STREITSCHLICHTUNG IM KONFLIKT

SCHÜLER*INNEN AKTIV IN PALÄSTINA

KURVE DOKUMENTATION Nr. 7 | 2016

„Durch das Mediationstraining bei Frau Rana haben wir gelernt, wie Konflikte gelöst werden können, wie gegensätzliche Perspektiven überwunden werden können. Es ist gut und neu für uns, solch eine Brücke zu bauen oder beiden Konfliktparteien in der Sitzung zuzuhören.“

Ranin Mohammad, Streitschlichterin, Banaat Il Abadiya Schule, Bethlehem

PEER MEDIATION IM KONFLIKT SCHÜLER*INNEN AKTIV IN PALÄSTINA

KURVE DOKUMENTATION NR. 7 | 2016

INHALT

- 4 **Willkommen**
- 6 **Das Peer Mediation-Projekt**
- 17 **Der Weg zum Projekt**
- 18 **Das Projekt: Bebildeter Zeitstrahl**
- 24 **Der Projektfilm: Ziviler Friedensdienst – Ein Beispiel aus Palästina**
- 26 **Konstruktive Konfliktbearbeitung in Palästina:
Eine Herausforderung**
- 34 **Die Organisationen hinter dem Projekt**

IMPRESSUM

2. Auflage

Herausgeber: KURVE Wustrow
Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion e.V.
www.kurvewustrow.org

Autor: Peter Steudtner

Redaktion: Jochen Neumann (v.i.S.d.P.)

Lektorat: Christiane Weichsel

Fotos: Peter Steudtner (www.panphotos.org)

Timo Vogt (www.randbild.de)

Archiv der KURVE Wustrow

Layout: Gregor Zielke

zfd Ziviler Friedensdienst
Wir scheuen keine Konflikte.

Der Zivile Friedensdienst (ZFD) ist ein Programm für Gewaltprävention und Friedensförderung in Krisen- und Konfliktregionen. Er setzt sich für eine Welt ein, in der Konflikte ohne Gewalt geregelt werden. Neun deutsche Friedens- und Entwicklungsorganisationen führen den ZFD gemeinsam mit lokalen Partnerorganisationen durch. Der ZFD wird von der Bundesregierung gefördert. Fachkräfte des ZFD unterstützen Menschen vor Ort langfristig in ihrem Engagement für Dialog, Menschenrechte und Frieden. Aktuell arbeiten mehr als 300 internationale ZFD-Fachkräfte in 39 Ländern.

EINFÜHRUNG

Liebe Leserinnen und Leser!

Konflikttransformation im Konflikt: Schulmediation von Schüler*innen für Schüler*innen in Palästina. Das Projekt der KURVE Wustrow mit ihrer Partnerorganisation GUPT (General Union of Palestinian Teachers) von 2008-2014 ist ein erfolgreiches Beispiel für langfristige Kooperationen innerhalb des Zivilen Friedensdienstes.

Mit dieser Dokumentation wollen wir einen Überblick über die verschiedenen Phasen des Projekts geben, welches schon 2001 mit einer Machbarkeitsstudie und von 2004 bis 2007 mit einer ersten Projektphase mit der Partnerorganisation MEND (Middle East Nonviolence and Democracy) begonnen und mit neuer strategischer Ausrichtung von 2008 bis 2014 mit der GUPT erfolgreich umgesetzt und abgeschlossen wurde. Zusätzlich wollen wir Einblicke in die strategischen und kritischen Fragestellungen des Projekts geben.

Gleichzeitig wollen wir die zweite Auflage dieser Dokumentation aus traurigem Anlass Almut Hoffmann widmen. Sie war von 2009 bis 2012 als Friedensfachkraft gemeinsam mit ihrer Kollegin Fetle Seifu und ihrem Kollegen von der GUPT, Nadim Sami, die tragende Kraft für die Neuausrichtung des Projekts. Anfangs ging es um die Ausbildung von Multiplikator*innen, später um die strukturelle Institutionalisierung. Auch nach Verlassen des Peer Mediation-Projekts hatte sie weiter in Palästina innerhalb des Zivilen Friedensdienstes gearbeitet und stand in freundschaftlichem Kontakt mit dem Projektteam und anderen Mitarbeiter*innen der KURVE Wustrow in Palästina. Almut Hoffmann starb unerwartet nach kurzer schwerer Krankheit im April 2015. Wir vermissen sie als aktive Mitstreiterin für Frieden und Gerechtigkeit in Palästina und gleichzeitig als fröhlichen, immer zu einem kraftvollen Lied aufgelegten Mitmenschen.

Wissend, dass Peer Mediation nun in Palästina innerhalb der Schulstrukturen verankert ist und in dieser Form weitergeführt und weiterentwickelt wird, wünschen wir allen Leserinnen und Lesern spannende Einblicke in dieses Projekt des Zivilen Friedensdienstes der KURVE Wustrow,

Ihr Jochen Neumann



Die Mauer ist im Alltag von Kindern und Erwachsenen in Palästina immer präsent.

DAS PEER MEDIATION-PROJEKT

Aufbauend auf dem erfolgreichen Vorgängerprojekt mit der Partnerorganisation MEND wurde mit dem Projekt „Peer Mediation in öffentlichen Schulen in Palästina (Westjordanland)“ gemeinsam mit der General Union of Palestinian Teachers (GUPT) Peer Mediation in drei großen Projektphasen in Palästina eingeführt: Von 2008-2010 lag der Fokus auf dem direkten Training für Lehrer*innen und Schulsozialarbeiter*innen sowie in der Bildung von Kompetenzzentren in den Schulen. 2011–2012 wurde mit dem Schwerpunkt Konsolidierung vornehmlich die regionale Vernetzung zwischen den Peer Mediation-Schulen sowie die Begleitung der einzelnen Regionen vorangetrieben. Ergänzt wurde dies durch Lobbyarbeit im Bildungsministerium. In der abschließenden Projektphase 2013–2014 wurde in Kooperation und auf Initiative des palästinensischen Bildungsministeriums hin ein Mainstreamingprozess begonnen und etabliert, der Peer Mediation als Instrument für alle Schulen in Palästina institutionalisiert.

Der strategische Projektverlauf lässt sich auch hervorragend mit dem „Reflecting on Peace Practice“-Modell veranschaulichen. Dieses findet sich im Anschluss an die Darstellung der einzelnen Projektphasen auf S. 14–15.

Erste Projektphase von 2008 bis 2010: Trainings

Schon in der ersten Projektphase von 2008–2010 verschob sich der strategische Fokus weg von der direkten pädagogischen Arbeit mit den Schüler*innen hin zur Arbeit mit Multiplikator*innen. Hierdurch wurde der Ansatz strukturell verankert und Voraussetzungen für die Nachhaltigkeit der gesamten Trainingsarbeit geschaffen.

„Ein Beispiel war besonders beeindruckend. Ein Schüler aus der Gegend von Tulkarem war besonders gewaltbereit und stand kurz davor, von der Schule ausgeschlossen zu werden. Beim Beginn des Peer Mediation-Projekts hat der Schulsozialarbeiter genau diesen Schüler ausgesucht und trainiert. Im letzten Jahr hat dieser Schüler dann eine Auszeichnung für sein vorbildliches Verhalten auf dem Schulhof bekommen.“

Philipp von Zwehl, Friedensfachkraft bei GUPT von 2012–2014



Peer Mediation will geübt sein, am besten mit kreativen Übungen und Gruppenspielen

Der Begriff Peer Mediation wird auch im Deutschen verwendet und bezeichnet die konstruktive Unterstützung für Jugendliche durch andere Jugendliche in Konflikten. Oftmals wird synonym der Begriff „Streitschlichter*in“ verwendet, obwohl es in den wenigsten Konzepten wirklich darum geht, dass der oder die Streitschlichter*in einen Streit schlichtet, sondern die Konfliktparteien darin begleitet, ihren Konflikt aktiv und konstruktiv zu bearbeiten. In der Dokumentation verwenden wir Peer Mediation, wenn es um das Projekt an sich oder Konzept geht. Streitschlichter*innen benutzen wir, wenn es um die Ausgebildeten geht, die konkret in den Konflikten arbeiten.





Projektziele

Das Projekt verfolgt das übergeordnete Ziel der Stärkung des Demokratisierungsprozesses und des Aufbaus zivilgesellschaftlicher Strukturen in Palästina. Es fördert die friedliche Transformation von Konflikten von innen aus der palästinensischen Gesellschaft heraus und leistet einen Beitrag zur Stärkung der Konflikt- und Dialogfähigkeit innerhalb der palästinensischen Zivilgesellschaft. Insbesondere soll die Gewalt unter Jugendlichen an öffentlichen Schulen der Westbank durch die Implementierung von Peer Mediation verringert werden. Projektziel ist der Aufbau von dezentralen Kompetenzzentren für Peer Mediation in verschiedenen Städten in der Westbank, die langfristig die Schulen bei der Umsetzung des Programmes, insbesondere bei der Weiterbildung von Lehrer*innen sowie bei der Beratung und Begleitung unterstützen können. Diese können an Schulen oder auch entsprechenden Abteilungen des Bildungsministeriums angegliedert sein. Die Kompetenzzentren verfügen über Mitarbeiter*innen (School Counsellors oder Lehrer*innen), die erfahren sind im Bereich gewaltfreie Konfliktbearbeitung und Peer Mediation, um andere kompetent zu beraten und zu unterstützen. Sie können Trainer*innen zur Weiterbildung von Lehrer*innen bzw. zur Ausbildung von Streitschlichter*innen an die Schulen vermitteln und bieten Material zum Selbststudium.

Zweite Projektphase von 2011 bis 2012: Konsolidierung

Mit der Etablierung von Peer Mediation-Foren ab dem Frühjahr 2011 und der ersten palästinensischen Peer Mediations-Konferenz im September 2011 wurde mit großem Aufwand die Konsolidierung der Peer Mediation angestrebt. Dies wurde mit vielen Vorbereitungsworkshops und durch die Konzeption der Konferenz als Präsentations- und Austauschplattform erreicht. Hiermit verschob sich der strategische Ansatz hin zur Arbeit mit Schlüsselpersonen, d.h. neben der Trainingsarbeit mit den Schüler*innen und Lehrer*innen wurden nun direkt politische und administrative Verantwortungs-träger*innen miteinbezogen.

Die Konsolidierung wurde weiter durch die Teilnahme von Mitarbeiter*innen des Ministeriums und der GUPT an KURVE-Fachseminaren und Koordinationsbesuchen verstärkt. Gleichzeitig wurden jedoch auch weitere Multiplikator*innentrainings durchgeführt, da bisher nur 25 von 37 Schulen eigene Peer Mediationsprojekte mit eigenen Fällen begonnen hatten. Dies lag zumeist an der hohen Fluktuation der ausgebildeten Lehrer*innen und Sozialarbeiter*innen. Versetzungen werden zentral aus dem Bildungsministerium vorgenommen und nahmen daher keine Rücksicht auf die Besonderheiten des Peer Mediation-Projekts.

In dieser Projektphase wurden auch direkte Gespräche mit dem Bildungsministerium vorbereitet, um die Peer Mediation nicht nur im allgemeinen 5-Jahresplan des Bil-



Fragil und zerbrechlich wirken vor allem Menschen gegenüber der monströsen Mauer

dungsministeriums zu verankern, was seit Anfang 2011 der Fall war, sondern dies auch strategisch in der Lehrer*innen- und Sozialarbeiter*innen-Ausbildung zu etablieren.

Dritte Projektphase von 2013 bis 2014: Institutionalisierung

In der dritten Projektphase war vorgesehen, die Peer Mediation an 15 Schulen in 7 Distrikten zu etablieren. Auf starkes Drängen des palästinensischen Bildungsministeriums wurde das Ziel jedoch auf alle Schulen des Westjordanlandes erweitert. Dies lag vor allem daran, dass das Ministerium zusammen mit UNICEF eine „Policy of the elimination of violence in schools“ erarbeitet und im September 2013 verabschiedet hatte, wobei es jedoch von Seiten des Ministeriums keinerlei Umsetzungsinstrumente gab – außer der Peer Mediation.

Das Projektteam nahm dies als „Window of Opportunity“ wahr, das Projekt flächendeckend zu etablieren und gleichzeitig das größte Problem der Pilotphase zu lösen. Ende 2012 waren nur noch in 23 der 37 Pilotschulen Peer Mediationsteams aktiv, da Schulsozialarbeiter*innen und Lehrer*innen, die in der ersten Phase in Peer Mediation trainiert wurden, inzwischen in den Ruhestand gegangen oder an andere Schulen versetzt worden waren. Alle Schulsozialarbeiter*innen (ca. 650) in Peer Mediation zu trainieren und das Projekt in allen öffentlichen Schulen zu implementieren hatte den Vorteil, dass

Versetzungen keinen Zusammenbruch der Peer Mediation-Teams mehr zur Folge hatte, sondern die Nachhaltigkeit und Stabilität erhöht werden konnten.

Konkret bedeutete dies, die übergeordneten Distrikt-Supervisor*innen wurden in einem 2-moduligen Training zu Multiplikator*innen für Peer Mediation ausgebildet. Zusätzlich wurde ein 100-seitiges Trainingshandbuch für Peer Mediation entwickelt und die erste Auflage von 1.000 Exemplaren an die Distrikt-Supervisor*innen und die einzelnen Schulen verteilt. Basierend auf dem Handbuch fingen die Distrikt-Supervisor*innen an, alle Sozialarbeiter*innen in ihren Distrikten in der Durchführung von Trainings und Peer Mediation zu trainieren. Anschließend bildeten die Sozialarbeiter*innen in ihren Schulen Peer Mediation-Gruppen aus. Durch den neuen Ansatz wurde gewährleistet, dass die Peer Mediation-Gruppen in den Schulen weiterarbeiten können und weiterhin von ausgebildeten Sozialarbeiter*innen betreut werden, auch wenn diese die Schule wechseln. Dies stellte das größte Problem der letzten Jahre dar.

Dieser Ansatz war sehr erfolgreich, da nahezu alle Distrikt-Supervisor*innen (ca. 36) und Schulsozialarbeiter*innen (ca. 650) in Peer Mediation trainiert wurden. Das Handbuch wurde als Grundlage für die Trainings von Schüler*innen genutzt und sehr positiv aufgenommen. Gleichzeitig gab es auch kritische Stimmen, dass im Handbuch nicht stark genug auf die Bedürfnisse der Schüler*innen eingegangen wird. Einige Schulsozialarbeiter*innen haben das Handbuch selbstständig angepasst und erweitert. Als zweiter Schritt wurden die Schulsozialarbeiter*innen in den Schulen aktiv und fingen an, Schüler*innen zu trainieren, Werbung für das Projekt in den Schulen zu betreiben und Peer Mediation-Gruppen zu etablieren. Dieser Schritt war Ende 2014 noch nicht abgeschlossen und wurde 2015 weitergeführt. Laut Endevaluation hatten bis Ende Oktober 2013 bereits 61 % der Schulsozialarbeiter*innen die Trainings der Schüler*innen abgeschlossen. 32 % gaben an, dass die Peer Mediation-Gruppen bereits Fälle innerhalb der Schulen bearbeiteten.

Das bedeutet, dass inzwischen in etwa einem Drittel aller öffentlichen Schulen Peer Mediation-Teams arbeiten und Konflikte auf dem Schulhof lösen, was einen hohen Zielerreichungsgrad signalisiert.

Spannend sind jedoch nicht nur die Peer Mediation-Aktivitäten in den Schulen, sondern auch die Übertragung in das direkte Umfeld der Schüler*innen: Eine gewisse Durchlässigkeit in die Familien und die Dorfgemeinschaften war erkennbar. In Interviews wurde deutlich, dass einige Schüler*innen angefangen haben, ihren Geschwistern Übungen und Methoden aus den Trainings beizubringen oder diese direkt innerhalb ihrer Familien anzuwenden. Dies ist vor allem auf ein gestärktes Selbstbewusstsein und verbesserte Kommunikationsfähigkeiten zurückzuführen. Dem Projektteam wurde sogar von zwei Fällen berichtet, wo Schüler*innen aus einem Peer Mediation-Team in ihrem Dorf bei kleineren Konflikten als Streitschlichter*innen angefragt worden sind.

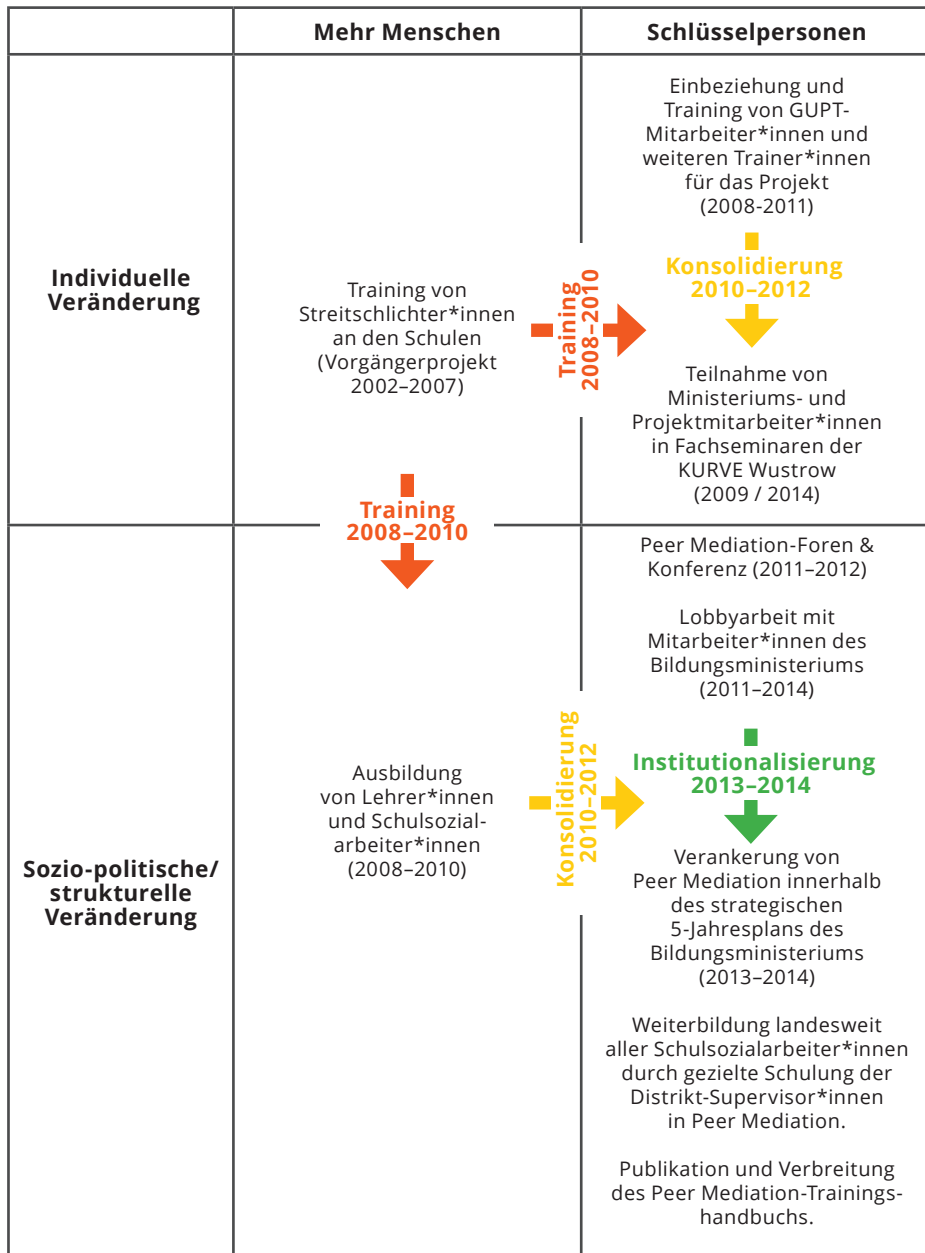


Das Projektteam Nadeem Sami (hinten stehend mit Hand am Kinn) und Almuth Hofmann (vorne links) gemeinsam beim International Training on Nonviolence 2009 in der KURVE Wustrow.

Handwritten notes on a piece of paper on the floor, including the words "Nonviolence" and "Training".

Überblick über Schwerpunkte und Erfolge der einzelnen Projektphasen


Mit dem Reflecting on Peace Practice-Modell werden die Schritte und Wirkungen der Arbeit des Peer Mediationsprojektes sichtbar.



Das Reflecting on Peace Practice Modell

Diese Matrix des Reflecting on Peace Practice-Ansatzes aus insgesamt vier Feldern ist ein nützliches Instrument zur Analyse programmatischer Strategien auf mehreren Ebenen. Man untersucht die diversen Ansätze in der Friedensarbeit und eruiert, wer damit angesprochen werden soll und welcher Wandel konkret angestrebt wird.

	Mehr Menschen	Schlüsselpersonen
Individuelle Veränderung	Individueller / persönlicher Wandel Strategien für mehr Menschen	Individueller / persönlicher Wandel Strategien für Schlüsselpersonen
Sozio-politische/strukturelle Veränderung	Sozio-Politischer Wandel Strategien für mehr Menschen	Sozio-Politischer Wandel Strategien für Schlüsselpersonen


 Die Pfeile zwischen den einzelnen Aktivitäten verdeutlichen einen zeitlichen Ablauf und können Verbindungen zwischen Strategien aufzeigen.

Siehe: CDA Practical Learning for effective international action: "Reflecting on Peace Practice – Training of Consultants & Advisers Manual", 2013
<http://www.cdainc.com>



Alltag von Kindern und Jugendlichen
im Schatten der Mauer

DER WEG ZUM PROJEKT 2008–2014: DER VORLÄUFER MIT MEND

Aufbauend auf der Machbarkeitsstudie vom Herbst 2001 fand von 2002 bis 2007 das erste Projekt des Zivilen Friedensdienstes (ZFD) statt. Partnerorganisation war die NGO Middle East Nonviolence and Democracy (MEND) mit ihrem Standort in Ost-Jerusalem. Die Machbarkeitsstudie schlug vor, direkt die School Counselors (Schulberater*innen) durch Trainings in konstruktiver Konflikttransformation zu stärken.

Zwischen Oktober 2002 und November 2005 arbeitete ein deutsch-palästinensisches Trainingsteam innerhalb des ZFD-Projekts und bot Workshops und Seminare in Ost-Jerusalem (inklusive einiger Vororte), Ramallah, Tulkarem, Jenin and Qabatia an. Hierfür entwickelten Stephan Clauss als Friedensfachkraft der KURVE Wustrow mit seinen beiden MEND-Kolleginnen Judy Za'rour und Mona Nafir eigene Curricula für Konflikttransformation und den Umgang mit Stress.

Ein Produkt des Projektes war ein zunächst 2004 auf Arabisch und 2006 auf Englisch veröffentlichtes Trainingshandbuch für die School Counselors. Dieses verstärkte den strategischen Ansatz, nicht nur kurzfristig (Schul-)Konflikte zu schlichten, sondern langfristige Ansätze der Konflikttransformation zu verfolgen.

Inhaltlich spannt das Handbuch „Constructive Conflict Transformation – Training Manual for School Counselors“ den Bogen von verschiedenen Definitionen von Konflikt und Gewalt, konstruktiver Konflikttransformation und Gewaltfreiheit, über den pädagogischen Aufbau und die Durchführung von Trainings in Schulen hin zu Gruppenaktivitäten, Konflikttransformationsübungen, Gruppenprozessen und Teambuilding sowie zu den Bereichen Stärkung des Selbstbewusstseins, gewaltfreie Kommunikationsverhalten und Mediation. Das Handbuch wurde in einer ersten Auflage von 1000 Exemplaren produziert und vor allem während der Trainings und Workshops weitergegeben.

Von 2004 bis 2008 wurde die Arbeit von MEND in diesem Bereich auch von der Norwegian Peace Alliance finanziell unterstützt. Die Abschlussevaluierung des ZFD-Projekts und auch der Bericht des Evaluierungsbesuchs der Norwegian Peace Alliance zeigten den zunehmenden Bedarf nach weiteren Trainings für die School Counselors. Zu dem Zeitpunkt waren noch über 150 Schulen auf der Warteliste für weitere Trainings. Gleichzeitig wurde angemerkt, dass dieser hohe Bedarf von außen kaum zu decken sein würde. Dies läutete den klaren Richtungswechsel im Fokus des kommenden ZFD-Projekts ein: weg von der direkten Arbeit mit den Schulen hin zur Ausbildung von Multiplikator*innen.

Eine grundlegende Machbarkeitsstudie für das Engagement der KURVE Wustrow in Palästina wird erstellt.

Das erste ZFD-Projekt zwischen der KURVE Wustrow und der Middle East Nonviolence and Democracy (MEND) mit der Friedensfachkraft Stephan Clauss beginnt und hat eine Laufzeit von vier Jahren.

Das Trainingshandbuch „Constructive Conflict Transformation Training Manual for School Counsellors“ wird auf Arabisch veröffentlicht und 1.000 Kopien werden, vor allem während der verschiedenen Trainings, verteilt.

2001 Herbst

2002-2006

2004

2002

2004-2007

Ein erstes Treffen zwischen Elham Ghnaim vom palästinensischen Bildungsministerium und Stephan Clauss von der KURVE Wustrow findet statt.



Zwischen Oktober 2002 und November 2005 bildet Stephan Clauss gemeinsam mit seinen palästinensischen MEND-Kolleginnen – erst Mona Nafir und schließlich Judy Za'rour – Schulsozialarbeiter*innen in Ost-Jerusalem, Ramallah, Tulkarem, Jenin und Qabatia in Konflikttransformation weiter.

Von 2004 bis 2007 wird Schulmediation an 5 Pilotschulen eingeführt – mit finanzieller Unterstützung der NGO Norwegian Peace Alliance und durchgeführt von der General Union of Palestinian Teachers (GUPT). Alle Beteiligten und ihre Schulen nahmen zuvor an Konflikttransformationsausbildungen des MEND-KURVE Wustrow Projekts teil.

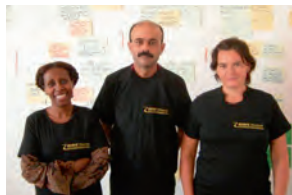




Almut Hoffmann, erste Friedensfachkraft für das Peer Mediationsprojekt, kommt vor Ort an und startet zusammen mit ihrem Kollegen Nadim Sami Makhalfa von der GUPT das „Peer Mediation-Office“.



Das Trainingshandbuch „Constructive Conflict Transformation Training Manual for School Counsellors“ wird auf Englisch veröffentlicht.



Fetlework Seifu, die zweite Friedensfachkraft für das Peer Mediation-Projekt, kommt vor Ort an.

2006

2008

2009

2009

Bewilligung des zweiten ZFD-Projekts mit neuem Fokus auf Peer Mediation in Kooperation zwischen der General Union of Palestinian Teachers (GUPT) und KURVE Wustrow. Der Auswahlprozess für die Friedensfachkräfte beginnt.



Ein Treffen mit der palästinensischen Bildungsministerin findet statt.

Ein Trainingscurriculum wird entwickelt, das 50 Stunden umfasst. In drei Modulen werden die teilnehmenden Sozialarbeiter*innen und Lehrer*innen in die Grundlagen der Peer Mediation, in die strukturelle Vorbereitung und Implementierung von Peer Mediation an Schulen und in partizipative Methoden der Wissensvermittlung und der Gruppenmoderation eingeführt.

Die Ausbildung von Lehrer*innen und Schulsozialarbeiter*innen beginnt

Ende Juli 2009 mit dem ersten Trainingsmodul in Jericho, Nablus und Bethlehem. Aus jedem Distrikt nehmen 15 Personen am

Training teil, drei Personen aus fünf Schulen pro Distrikt. In allen drei Gruppen sind etwa die gleiche Anzahl Frauen und Männer vertreten, davon aus jeder Schule zwei Lehrer*innen und ein Counsellor.

Nadeem Sami Makhalfa und Almut Hoffmann nehmen am „International Training for Nonviolence in the Context of War or Armed Conflict“ in der KURVE Wustrow teil.



Das palästinensische Bildungsministerium übernimmt die Ein- und Durchführung von Peer Mediation an allen öffentlichen Schulen in seinen 5-Jahresplan.

2009

2009

2011

2011

2010

An den beteiligten Schulen werden eigene Kompetenzzentren eingerichtet. Sie sind für die Ausbildung der Streitschlichter*innen und die Vertretung des Projekts gegenüber Eltern und Schulleitung verantwortlich. Sie können je nach Möglichkeiten der Schulen eine Ecke mit einem Regal mit den Arbeitsmaterialien bis hin zu einem eigenen Beratungsraum sein.



Für palästinensische Peer Mediation-Lehrer*innen und Schulsozialarbeiter*innen des Projekts findet eine Studienreise nach Deutschland statt.

Erste regionale eintägige Austausch-Foren zwischen teilnehmenden Lehrer*innen und Schulsozialarbeiter*innen verschiedener Schulen finden statt. Am Anfang werden Erfolgsgeschichten vorgestellt, bevor dann in Arbeitsgruppen kritische Fragen und Herausforderungen diskutiert werden.

Vorbereitungsworkshops für die erste palästinensische Peer Mediation-Konferenz werden durchgeführt.



Während der erfolgreichen Implementation von Peer Mediation in 37 Pilot-Schulen in den Distrikten Qalqilia, Hebron, Tubas, Jericho und Tulkarern nehmen insgesamt ca. 130 Lehrer*innen an den Ausbildungen teil und insgesamt 25 Schulen arbeiten an eigenen Fällen.

Zwei Peer Mediation-Summer Schools finden statt.

2011

2012

2011

2012



Die erste palästinensische Peer Mediation-Konferenz findet an zwei Tagen statt. Höhepunkte der Konferenz sind vor allem am ersten Tag der Markt, auf dem sich alle anwesenden Projekte mit einem eigenen Stand präsentieren, die sich daran anschließenden Workshops sowie der Open-Space-Workshop zum Thema „Creating a vision for peer mediation in Palestine“ am zweiten Tag. Insgesamt werden 6 Workshops parallel in zwei Durchgängen für Jugendliche, für Erwachsene oder für beide zusammen angeboten. Als kulturelles Event wurde am Abend des ersten Tages eine „Offene Bühne“ initiiert: Jugendliche spielen kleine Theaterstücke zum Thema Mediation, tragen Lieder und Gedichte vor oder halten Dankesreden darüber, wie Mediation sie nicht nur im Schulalltag unterstützt, sondern auch in anderen Bereichen des Lebens.

Die Al Razi-School in Qalqilia gewinnt mit ihrem Peer Mediation-Projekt den 1. Preis von Elham Palestine, einer Initiative für die Verbesserung des Lernumfelds.

Almut Hoffmann und Fetlework Seifu verlassen das Projekt. Philipp von Zwehl kommt als neue Friedensfachkraft vor Ort an. Kollege auf Seiten der GUPT bleibt Nadim Sami.



Das Bildungsministerium verabschiedet im September 2013 nach jahrelanger Zusammenarbeit mit UNICEF eine „Policy of the elimination of violence in schools“. Das Peer Mediation-Projekt wird zum zentralen Bestandteil der Umsetzungsstrategie. Zusammen wird der Entschluss gefasst, das Projekt national an allen öffentlichen Schulen im Westjordanland zu implementieren.



2012

2013

2013

2013



Für die letzten beiden Projektjahre 2013–14 wird das Peer Mediation-Konzept flächendeckend institutionalisiert. Die übergeordneten Distrikt-Supervisor*innen werden in einem 2-moduligen Training zu Multiplikator*innen für Peer Mediation ausgebildet.

UNICEF stellt dem palästinensischen Bildungsministerium für 2015 Gelder zur Verfügung, um das Peer Mediation-Projekt weiterführen zu können.

Das arabische Trainingshandbuch für Distrikt-Supervisor*innen und die Schulen wird in einer Auflage von 1.000 Stück gedruckt und verteilt. Basierend auf Interviews mit bereits trainierten Sozialarbeiter*innen, Trainer*innen und Vertreter*innen des Bildungsministeriums wurden Methoden konstruktiver Konfliktbearbeitung und Mediation sowie zur Durchführung von Trainings zusammengestellt. Der zweite Teil beinhaltet umfassende praktische Übungen zu den genannten Themen, die bereits in den Trainings erprobt wurden und somit bekannt sind. Das Handbuch dient als Grundlage für die Trainings der Sozialarbeiter*innen in den Schulen und für die Betreuung der Steitschlichter*innen.

Die zweite Peer Mediation-Konferenz findet statt.



Ende 2013

Eine Evaluierung des Projektes in den Pilotenschulen findet statt. Der Evaluationsbericht wird direkt mit dem Bildungsministerium ausgewertet und die Ergebnisse fließen in die Planungen des Ministeriums ein.

2014

Ilham Alquaderi, zuständige Mitarbeiterin des Bildungsministeriums und Nadeem Sami (GUPT) nehmen am Fachseminar „Projektmanagement – Planning, Monitoring and Evaluation“ in der KURVE Wustrow teil, um das Projekt effektiv durch das Bildungsministerium weiterführen zu können.

2014

2014



Das Projekt im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes endet. Es wird unter der Leitung des palästinensischen Bildungsministeriums fortgeführt.

2014/12



**Wafaa Awad, Arabischlehrerin
Banaat II Abadiya Schule, Bethlehem:**

„Die Situation in Palästina ist sicherlich eine sehr besondere. Wegen der Lebensbedingungen der Schüler*innen gibt es hier mehr Herausforderungen als an jeder anderen Schule. Die Gewalt, die ein/e Schüler*in an der Schule erlebt, begegnet ihm/ihr auch auf der Straße und sogar zu Hause. Mit

Blick auf die politische Situation für das palästinensische Volk sind Schulen Teil dieser Situation, da Schüler*innen Mitglieder des palästinensischen Volkes sind und vor die gleichen Herausforderungen gestellt werden. Gewalt ist daher eine Herausforderung, die das ganze Leben eines/einer Schüler*in prägt. Darum spielt Mediation eine so herausragende Rolle für palästinensische Schüler*innen.“

**Ranin Mohammad, Streitschlichterin
Banaat II Abadiya Schule, Bethlehem:**

„Die Schule hat mich vieles gelehrt. Sie hat meine Persönlichkeit verändert. Am Anfang war ich nicht in der Lage, einen Konflikt zu lösen. Aber durch das Mediationstraining bei Frau Rana haben wir gelernt, wie Konflikte gelöst werden können, wie gegensätzliche Perspektiven überwunden werden können. Es ist gut und neu für uns, solch eine Brücke zu bauen oder beiden Konfliktparteien in der Sitzung zuzuhören. Gewöhnlich hörten wir uns jede Sicht getrennt an und suchten nach einer Lösung. Aber es war niemals eine win-win-Situation. Es gab immer einen Gewinner und einen Verlierer. Aber durch Mediation erreichen wir win-win-Lösungen. Wir bringen sie zusammen in einen Raum, ohne eine vorgefertigte Lösung. Wir unterstützen sie dabei, zusammen eine eigene Lösung zu finden. Wir wollen, dass beide Seiten nach der Sitzung zufrieden sind. Und wir hoffen auch, dass sie eine freundlichere Beziehung zueinander haben als vor dem Konflikt.“



**Nadeem Sami Makhalfa
palästinensische Friedensfachkraft, Ramallah:**

„In den Schulen gibt es zwei Herausforderungen. Die eine ist die Versetzung von Lehrer*innen an andere Schulen. Das ist die größte Herausforderung, die unser Projekt bedroht. Die zweite ist die Arbeitsbelastung der Lehrer*innen. Sie haben viel zu unterrichten und werden nicht freigestellt, um mit ih-

ren Schüler*innen am Mediationsprojekt teilzunehmen. Außerdem ist es manchmal schwierig, das Projekt mit einigen Lehrer*innen aus ländlichen Regionen umzusetzen, besonders, wenn es koedukative Schulen sind. Aber in anderen Regionen läuft das Projekt sehr gut.“



**Walaa Nour, Streitschlichterin
Banaat II Abadiya Schule, Bethlehem:**



„Ich habe das Gelernte aus den Mediationstrainings nicht nur in der Schule angewendet, sondern auch zu Hause mit meinen Geschwistern. Immer wenn es einen Konflikt zwischen meinen Geschwistern gab, habe ich mich nicht um den Kern des Problems gekümmert. Ich habe mich stattdessen auf die Seite meiner Schwester geschlagen, weil sie die jüngste ist. Und für mich war klar, dass sie wahrscheinlich unfair behandelt wurde. Aber durch den Mediationsunterricht habe ich gelernt, unparteiisch zu bleiben und beide Konfliktparteien gleich zu behandeln. Ich habe auch gelernt, dass es im Prozess der Konfliktbearbeitung wichtig ist, dass beide Seiten die Regeln akzeptieren und nicht nur eine.“



Almut Hoffmann, Friedensfachkraft:

„Das fand ich schon ein tolles Erlebnis, zu sehen: „es hat geklappt“, es haben fast alle ein Zertifikat. Und sie sind glücklich darüber, sie haben was zum Vorzeigen. Das finde ich schon einen sehr großen Erfolg. Dahinter steht ganz viel die Arbeit und ganz viel Spaß in den Trainings, die wir hatten. Die Neugier, mit denen die Teilnehmer*innen, die ja Leh-

rer*innen sind oder Beschäftigte in den Schulen, in diese Trainings hineingehen und auch herauskommen, das habe ich in Deutschland selten so erlebt. Mit so einer wahnsinnigen Offenheit den neuen Dingen gegenüber – auch wenn es dieses Konzept in dieser Art hier nicht gibt. Das ist ein westliches Konzept. Es gibt ähnliche Dinge hier, aber erstmal ist es ein Konzept, was von außen kommt. Dass wir so akzeptiert und aufgenommen worden sind, und dass die Kooperation mit allen Beteiligten sehr gut war, das finde ich einen sehr großen Erfolg.“

**Mohammed Abu Seid
Stellvertretender Bildungsminister:**



„Eine der wichtigsten Lehren für uns ist, dass die Gewalt auf ein Minimum reduziert werden muss, damit die Schüler*innen gute Leistungen bringen können. Wir müssen dafür sorgen, dass die Lernumgebung für den/die Schüler*in reichhaltig, sicher und friedlich ist, so dass es den Schüler*innen physisch und psychisch gut geht. Ich denke, dass dieses Projekt sehr dazu beiträgt, die Gewalt auf ein Minimum zu reduzieren. So können die Lehrer*innen lehren und die Schüler*innen in einer sehr produktiven Art und Weise lernen.“

KONSTRUKTIVE KONFLIKT- BEARBEITUNG IN PALÄSTINA: EINE HERAUSFORDERUNG

Stephan Claus, erste Friedensfachkraft im ZFD-Projekt mit MEND, und Ulrike Ramlow, Friedensfachkraft mit der Partnerorganisation UPWC (Union of Palestinian Women's Committees) reflektierten bereits im Jahr 2006 über die Herausforderungen ihrer Arbeit für konstruktive Konfliktbearbeitung in Palästina. Sie wollten im Vorspann des englischsprachigen Handbuchs „Constructive Conflict Transformation. Training Manual for School Counselors“ für die englischsprachigen Leser*innen einige grundlegende Lehren aus ihrer Projektarbeit vermitteln. Dieser Diskurs ist noch heute relevant:

Die Bedeutung der politischen Situation

Neben den kulturellen Rahmenbedingungen spielt auch der politische Kontext eine große Rolle. Besonders im Jahre 2002, auf dem Höhepunkt der militärischen Eskalation, war die ganze Gesellschaft stark in Mitleidenschaft gezogen. Schulen und Jugendliche waren von den militärischen Zusammenstößen nicht ausgenommen. Die israelische Armee durchsuchte Schulgebäude, von denen einige zerstört, andere vorübergehend in Gefängnisse, Orte für Vernehmungen oder Armeelager umfunktioniert wurden. Von September 2000 bis Ende April 2006 wurden nach Angaben von Defense for Children International 745¹ Kinder (im Alter zwischen 0 und 17 Jahren) getötet und viele verwundet. (...)

Obwohl sich die militärische Situation seitdem beruhigt hat, ist das Leben nicht leichter geworden. Es gibt weiterhin Reisebeschränkungen und Schließungen, Zerstörungen von Häusern und mehr oder weniger „gezielte“ Überfälle erfolgen weiterhin. Von 2002 bis 2006 ist der Bau der „Mauer“² erheblich vorangekommen und wurde zu fast 50 % abgeschlossen. Schon jetzt wurden dadurch ganze Gebiete von den dazugehörigen Feldern oder Nachbargemeinden abgeschnitten. (...)

Die mit dem israelisch-palästinensischen Konflikt verbundene Gewalt durchdringt die ganze Gesellschaft und wirkt sich besonders auf Frauen und Jugendliche aus. Darüber hinaus sind Jugendliche verstärkt einer internalisierten Form der Gewalt ausgesetzt

1 http://www.dci-palestine.org/child_fatalities_by_month, (Letzter Zugriff: 1.11.2016)

2 Nur an wenigen Stellen handelt es sich tatsächlich um eine Mauer. Allerdings ist sie dann bis zu 8 Metern hoch. Meistens ist die Trennungslinie ein komplexes System von doppelten Zäunen, Stacheldraht, Deichen, Straßen für Patrouillen und Bewegungsmeldern.

wie z.B. Gewalt innerhalb von Peer-Gruppen und Familien (häusliche Gewalt) sowie in Schulen. Die Frustration der Männer aufgrund von Arbeitslosigkeit und Demütigung drückt sich auch in Gewalt gegen ihre Kinder und Frauen aus. Obwohl wir im Bildungsministerium und bei den Schulsozialarbeiter*innen eine hohe Bereitschaft festgestellt haben sich des Themas Gewalt in den Schulen anzunehmen, bleibt eine gewisse Ambivalenz. Schüler*innen werden weiterhin von Lehrer*innen geschlagen, obwohl es offiziell verboten ist. Überdies kann auch nicht bestritten werden, dass Gewalt, die von den Palästinensern im Rahmen der militärischen Konfrontation gegenüber der Außenwelt angewendet wird, auch Auswirkungen auf die palästinische Gesellschaft im Inneren hat. Das Thema Gebrauch und Auswirkungen von Gewalt anzusprechen ist oft sensibel. Man riskiert darüber schnell in eine sehr schwierige und heikle Diskussion über die Rechtfertigung ihrer Anwendung zu kommen.

Konflikttransformation im Kontext von Politik und Kultur

Wie lässt sich Konstruktive Konflikttransformation (...) als eine „im Westen“ entwickelte Methode in diesem Kontext anwenden? Dieses Thema kam zwar auf, aber es war nie wirklich die Frage, ob diese Methoden angewendet, sondern eher wie sie angewendet werden sollten. Die Resonanz der Teilnehmenden in den Projekten rechtfertigt diese Herangehensweise. Es ist hier sicher nicht möglich, das Thema umfassend anzugehen, aber die Gelegenheit sollte genutzt werden, einen Überblick über die Erfahrungen und Schlussfolgerungen zu geben, die im Laufe des Projektes gemacht wurden.

Es heißt oft, dass Kollektivität und Individualität sich gegenseitig ausschließen. Aber stimmt das wirklich? Die Charakteristiken jeder Person basieren auf der Dynamik zwischen Abhängigkeit (Kollektivismus) und Autonomie (Individualismus). Insofern ließe sich die Frage auch anders stellen: Wie passt sich der Einzelne in das Kollektiv ein und wie stützt sich das Kollektiv auf das Individuum? Das umfasst zwei Herangehensweisen, um zu einer funktionierenden Gesellschaft zu kommen.

Bei der ersten geht es ursprünglich um das Kollektiv, weil angenommen wird, dass es dem Individuum gut geht, wenn es dem Kollektiv gut geht. Das zeigt sich in der traditionellen Streitschlichtungsmethode des Sulha-Verfahrens, bei dem es zunächst darum geht, das Kollektiv wieder herzustellen.

Die andere Herangehensweise setzt beim Individuum an. Wenn es dem Individuum gut geht, hat das auch einen positiven Einfluss auf das Kollektiv. Um diesen Aspekt geht es bei der Konstruktiven Konflikttransformation. Zum Beispiel übernehmen Lehrer*innen (oder Schulsozialarbeiter*innen) – Vertreter*innen der Obrigkeit – traditionell die Verantwortung zum Beilegen von Konflikten. Konstruktive Konflikttransformation ermutigt jedoch die Schüler*innen diese Verantwortung selber zu übernehmen. Um sie diese Verantwortung übernehmen zu lassen, werden dem Individuum zunächst entsprechende Fähigkeiten vermittelt (empowerment). Danach soll die Per-

son bewusst und in verantwortlicher Weise zum Wohle der ganzen Gruppe handeln. Ob mit dem einen oder dem anderen Konzept gearbeitet wird, hängt sicherlich sehr von den Rahmenbedingungen ab. Mediation zum Beispiel ist ein Werkzeug, das zur Zeit in Schulen in Palästina benutzt wird, während dann, wenn eine größere Gemeinschaft betroffen ist, das Sulha-Verfahren der besser geeignete Ansatz zu sein scheint. Dabei sollte man bedenken, dass mit dem methodischen Ansatz des Sulha-Verfahrens es den Leuten sogar gelingt, stark eskalierte Konflikte wie z. B. einen Mord auf Gemeindeebene zu lösen. Eine so hohe Akzeptanz hat die Mediation im Westen nie erreicht!

Was war erfolgreich in unseren Trainingsprogrammen?

In unseren Arbeitszusammenhängen äußerten Teilnehmende das Bedürfnis, Ideen zu entwickeln und Strategien zu erlernen, um mit Konflikten und Gewalt in Familien, in der Gemeinde, in Schulen, Universitäten oder bei der Arbeit umgehen zu können. In unseren Trainingskursen konnte diesen Bedürfnissen zum Teil entsprochen werden. Es war darüber hinaus für die Frauen wichtig, ihre Möglichkeiten und Interventionsstrategien zu diskutieren, um danach eine aktivere Rolle einnehmen zu können statt in einer passiven Rolle zu verharren und sich auf ein angesehenes männliches Gemeindeglied zu verlassen. In diesem Sinne ist die Arbeit an Techniken und Methoden der Konflikttransformation Teil eines darüberhinausgehenden Ermächtigungsprozesses.

Wortwahl

Die Definition von Konflikt muss im palästinensischen Kontext sorgfältig überlegt werden. Es war hilfreich über Konfliktbearbeitung (conflict management) und nicht über Lösung (solution) zu sprechen. Im palästinensischen Sprachgebrauch wird durch den Ausdruck Konfliktbearbeitung eine Verbindung zu niedrig schwelligen Gemeinde- und Familienkonflikten gezogen, während der Begriff Konfliktlösung oft im Zusammenhang mit dem israelisch-palästinensischen Konflikt gebraucht wird. Wir haben den Ausdruck Transformation (conflict transformation) nicht benutzt, da es schwierig ist, ihn in das Arabische zu übersetzen und die Leute damit nichts verbinden konnten, während jeder weiß, worum es bei Bearbeitung (management) geht. Darüber hinaus impliziert Bearbeitung eine aktive Rolle des Individuums und gibt nicht vor, dass der Konflikt verschwindet, nachdem man sich damit befasst hat.

Opferrolle, Stress und Trauma

Die tägliche Konfrontation mit militärischer Besatzung und Gewalt, die offensichtliche Sackgasse beim Suchen nach einer tragbaren, akzeptablen und gerechten Lösung, führt zu viel Frustration und Resignation, zu Stress und Trauma. Während der gesamten Projektlaufzeit war es sowohl möglich als auch notwendig den Teilnehmenden einen sicheren Raum zu bieten, der die Möglichkeit bot, Stress durch physische Aktivitäten oder Gespräche über ihre Gewalterfahrungen abzubauen. Allerdings können



nur Psychologen, die auf Trauma spezialisiert sind, sich mit solchen Fällen befassen. Darüber hinaus waren wir sehr darauf bedacht, unsere Teilnehmenden nicht zu drängen „den Konflikt“ (gemeint ist der israelisch-palästinensische Konflikt) ins Gespräch zu bringen und ihren Standpunkt zu definieren. Das zu tun hätte es ausgesprochen schwermgemacht, aus der Rolle eines machtlosen Opfers herauszukommen und hätte so die Erarbeitung einer positiven Definition von Konflikt verhindert.

Dazu kommt, dass dies die Vertrauensbildung zwischen den – westlichen – Trainer*innen und den Teilnehmenden hätte gefährden können. Die Teilnehmenden hätten das Gefühl haben können, wir wollten ihnen beibringen, wie sie sich zu verhalten hätten, um den israelisch-palästinensischen Konflikt zu lösen. Es ergäbe sich das Risiko, dass sie sich in ihrer Situation weniger akzeptiert gefühlt hätten. Jedenfalls ist die Anwendung von Techniken und Methoden zur Konflikttransformation (z.B. Kommunikations- und analytische Methoden, Perspektivenwechsel) auf unterschiedliche Konflikte anwendbar, sobald die Teilnehmenden verstanden haben, dass dieser Ansatz (win-win) und die entsprechende Haltung, die am erfolgversprechendste Art ist mit einem Konflikt umzugehen.

Kontinuität

Im Kontext Konstruktiver Konflikttransformation sind sowohl Kontinuität als auch Stabilität sehr wichtig. Man muss sich jedoch der Tatsache bewusst sein, dass es in einem Land in dieser Lage viele strukturelle, administrative und organisatorische Hindernisse gibt. (...) Es ist ausgesprochen schwierig, solide, nachhaltige Strukturen aufzubauen. Immerhin war die Tatsache, dass für eine stabile Struktur für die Trainings gesorgt worden war, hilfreich, um so viel Kontinuität und Nachhaltigkeit wie möglich zu erreichen. Transparenz, sowohl was die Ziele als auch was den Ansatz betraf und ein klarer zeitlicher Rahmen, wirkten sich positiv auf den Trainingsprozess aus. Darüber hinaus war es von großem Vorteil zusammen mit den Teilnehmenden Ideen und Strategien zur Umsetzung der erlernten Techniken und Methoden zu entwickeln. Deshalb war es sehr hilfreich, die Infrastruktur in abgelegenen Gebieten zu unterstützen (z. B. Zentren für Frauen zu eröffnen, in denen die Teilnehmenden ihre Aktivitäten durchführen konnten). Grundsätzlich wurde die Tatsache sehr positiv bewertet, dass wir fortdauernde Trainingsprogramme konzipierten (z.B. acht Programme von drei Tagen verteilt über ein Jahr), in die Teilnehmende aus unterschiedlichen Teilen der Westbank integriert waren.

Eine Perspektive für die Zukunft

Besonders für Jugendliche bleiben Fragen in Bezug auf Tradition, externe Einflüsse aus dem Westen und die Möglichkeit, ihren eigenen Weg zwischen diesen beiden zu finden. Techniken und Methoden im Rahmen der Konstruktiven Konflikttransformation wie Kommunikation und Selbsterfahrung können unterstützende Maßnahmen sein, um diesen dritten Weg zu finden. Die Entscheidung jedoch, sich dieser Möglichkeit zu

bedienen, müssen die Teilnehmenden selber treffen. Nach unserer Philosophie (...) unterstützt eine/einer Trainer*in Prozesse, die sich auf Grundlage von Bedürfnissen und Impulsen aus der Gruppe heraus ergeben, statt einen Verlauf vorzugeben.

Bi-nationale Zusammenarbeit

Bei der Arbeit in Palästina war es manchmal von Vorteil Ausländer*in zu sein, da sich schwierige Fragen und Tabuthemen leichter mit Außenstehenden diskutieren ließen. Das erforderte natürlich Zeit, um Vertrauen aufzubauen, und war nicht von Anfang an möglich! Insgesamt war es sehr effektiv in einem bi-nationalen Trainingsteam zu arbeiten. Dies beinhaltet auch die üblichen Vorteile, die die Arbeit in einem Team bietet wie Diskussion und Reflexion vor und nach dem Training (oder dem Projekt im Allgemeinen). Darüber hinaus erwies es sich als positiv für den Trainingsprozess mit den beiden Rollen von Internem und Außenstehendem „zu spielen“. So konnte zum Beispiel der palästinensische Trainer interne kulturelle Faktoren kritisieren und konnte deutlich provokativ sein; für den externen Trainer war es leichter sogenannte andere oder westliche Methoden einzuführen, die die Gruppe mehr implizit herausforderten. Besonders bereichernd war der enge Austausch und das gegenseitige interkulturelle Lernen, das das Überschreiten von Grenzen zwischen den beiden Gesellschaften ermöglichte.



KURVE-Projektbesuch 2011 mit Konni Ganßauge und Benjamin Blänkner im Peer-Mediation-Büro mit Fetle Seifu (2. v. l.) und Nadeem Sami (r.)





DIE ORGANISATIONEN HINTER DEM PROJEKT

GUPT – General Union of Palestinian Teachers

Die GUPT ist eine der größten palästinensischen Gewerkschaften. Sie unterstützt Lehrkräfte und pädagogisches Personal an den staatlichen und nichtstaatlichen Schulen und Bildungseinrichtungen und vertritt deren Rechte gegenüber Arbeitgebern und Staat. Dabei unterhält die GUPT vielfältige internationale Kontakte zu anderen Bildungsgewerkschaften.

Kontakt:

*gupt_palestine@hotmail.com
Al-Bireh-Albaloua Lowiz Building
first floor, Ramallah, Palästina
Telefon: +972 2 98 73 52*

MEND – Middle East Nonviolence and Democracy

MEND fördert aktive Gewaltfreiheit und ermutigt zur Suche nach Alternativen zur Gewalt zwischen Jugendlichen und Erwachsenen in Palästina. Dabei verwendet MEND innovative Methoden, insbesondere im Medienbereich und ist weithin anerkannt für ihre Authentizität, professionelle und mutige Arbeit. MEND wächst zunehmend mit dem erstarkenden Interesse für gewaltfreie Methoden. MEND unterhält neben der Geschäftsstelle in Ost-Jerusalem acht weitere regionale Zentren für aktive Gewaltfreiheit und elf Gemeindezentren bzw. -bibliotheken. Als aktives Mitglied der "Arab Partnership for Conflict Prevention and Human Security" entwickelt sich MEND zu einer aktiven Organisation auf regionaler Ebene.

Kontakt:

*www.mendonline.org
info@mendonline.org
P.O. Box 66558, Beit Hanina,
East Jerusalem, Israel
Telefon: +972 2 656 73 10*

KURVE Wustrow – Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion e.V.

Die KURVE Wustrow führt Seminare zu ziviler, gewaltfreier Konfliktbearbeitung im In- und Ausland durch. Sie entsendet junge Menschen für einen Freiwilligendienst im Rahmen des weltwärts-Programms und Friedensfachkräfte im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes (ZFD). Die KURVE Wustrow kooperiert dafür mit Partnerorganisationen in Asien, Afrika und Europa. Weitere Schwerpunkte sind ihr Engagement gegen Atomkraft und Rechtsextremismus. Die Friedensorganisation wurde 1980 gegründet. Sie hat die Vision einer gewaltfrei geprägten Welt im ökologischen und sozialen Gleichgewicht. Dieses Anliegen findet Ausdruck in dem Leitspruch „Gewaltfreiheit verbreiten“ – „spreading nonviolence“.

Kontakt:

*www.kurviewustrow.org
info@kurviewustrow.org
Kirchstraße 14, 29462 Wustrow /
Wendland
Telefon: +49 5843 98 71 0*

NACHRUF AUF ALMUT HOFFMANN



Das Peer Mediation-Projekt wäre in seiner zweiten Phase ohne Almut's Engagement und Einsatz nicht vorstellbar gewesen.

Sie war von 2009 bis 2012 als Friedensfachkraft gemeinsam mit ihrer Kollegin Fetlework Seifu und ihrem Kollegen von der GUPT, Nadim Makhalfa Sami, die tragende Kraft für die Neuausrichtung des Projektes. Anfangs ging es um die Ausbildung von Multiplikator*innen und später um die strukturelle Institutionalisierung. Auch nach Verlassen des Peer Mediationsprojekts arbeitete sie weiter in Palästina innerhalb des Zivilen Friedensdienstes und stand in freundschaftlichem Kontakt mit dem Projektteam und anderen Mitarbeiter*innen der KURVE Wustrow in Palästina.

Almut Hoffmann starb unerwartet nach kurzer schwerer Krankheit im April 2015. Aus diesem traurigen Anlass wollen wir ihr diese Publikation widmen. Sie hat ein wahrhaftig bleibendes Zeichen innerhalb und außerhalb des Peer Mediation-Projekts hinterlassen.

Wir vermissen sie als aktive Mitstreiterin für Frieden und Gerechtigkeit in Palästina und gleichzeitig als fröhlichen, immer zu einem kraftvollen Lied aufgelegten Mitmenschen!

GEWALTFREIHEIT VERBREITEN SPREADING NONVIOLENCE



KURVE Wustrow – Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion e. V.

Kirchstr. 14, 29462 Wustrow (Wendland)

Telefon 05843 9871-0, Fax -11 | info@kurviewustrow.org | www.kurviewustrow.org

Spendenkonto: GLS Bank, IBAN: DE50 4306 0967 2041 6468 00 | BIC GENODEM1GLS

Spenden sind steuerlich abzugsfähig.