

Weiterbildungsinhalte

Block 1:

Dozent: Markus Troja

Grundlagen und Methoden der Mediation

Das in die Weiterbildung Mediation einführende Seminar „Grundlagen und Methoden der Mediation“ soll erste praktische und theoretische Einblicke an die Teilnehmenden vermitteln und ihnen ein Verständnis der Mediationstätigkeit sowie nötige Sensibilität in Bezug auf die Feinheiten von Konfliktlösungsprozessen ermöglichen. Dabei wird nicht nur auf die historische Genese der Mediation und ihre Differenzen zu anderen Verfahren wertgelegt, sondern auch auf mit ihr verbundene Grundhaltungen, Methodiken und individuelle Reflexion als notwendige Voraussetzungen zur erfolgreichen Erfüllung der Rolle des Mediators beziehungsweise der Mediatorin.

Aus diesem Anspruch heraus werden begriffliche wie methodische Feinheiten (so beispielsweise die Differenzen zwischen „Entscheiden“ und „Vermitteln“ oder „Positionen“, „Themen“ und „Interessen“) ausgelotet und mit Grundprinzipien der Mediation verknüpft. Die Konfliktsituation wird dabei nicht nur in Bezug auf die Bedürfnisse der Konfliktparteien betrachtet, sondern zugleich auch in ihrem jeweiligen systemischen Kontext.

Anhand praxisnaher Beispiele von Mediationen und Konflikten, die unter anderem in Form von Rollenspielen erfahrbar gemacht werden, wird neben und mit den theoretischen Inhalten eine grundlegende Sensibilisierung für die verschiedenen in der Mediation vorkommenden Perspektiven, Handlungsmöglichkeiten und Wirkungsweisen entwickelt.

Die vermittelten Inhalte spiegeln dabei die aktuell wissenschaftlich anerkannten und diskutierten Methoden der Konfliktforschung und -bearbeitung sowie der Mediationspraxis wider. Wesentliches Ziel dieses Seminars ist es, ein Verständnis der Besonderheiten von Mediation und der damit einhergehenden Notwendigkeit spezifischer Handlungs- und Interventionsansätze zu finden.

Block 2:

Dozent: Joseph Riefert

Professionelle Gesprächsführung in der Mediation und im Konfliktmanagement

Das Seminar nimmt systemische Mediation, ihre Hintergründe und die damit verbundenen Kompetenzen für die MediatorInnen mit den Teilnehmenden gemeinsam in den Blick. Dadurch werden die Besonderheiten des systemischen Ansatzes sowie dessen Nutzbarkeit zur Lösung von Konflikten und dem Umgang mit unterschiedlichen Konfliktparteien deutlich gemacht und in der Anwendung erlernt werden.

Es wird dabei auf die Grundlagen systemischer Theorie eingegangen, um darauf aufbauend systemische Ziele und Methoden für die Mediation, deren Ablauf sowie der Rolle der MediatorInnen selbst zu verknüpfen. So wird auf der Basis eines autopoetischen Konflikt- und Lösungssystems, mit dem Umgang neuer Informationen als Notwendigkeit für Systemveränderungen, die Findung zufriedenstellender und nachhaltiger Lösungen in Konflikten verknüpft. In diesem Prozess wird die Rolle der Sprache reflektiert und mit Rückgriff auf das Fächermodell zur Selbstentwicklung (FäMoS®) auf eine bewusste Mobilisation sowohl der Ressourcen als auch der Potenziale der Beteiligten geachtet. Die Ermöglichung von Neuerungen innerhalb der Systeme sowie eine Bewusstwerdung von Zielen und Wünschen der Mediant*innen stehen dabei im Fokus. Besonders spezifische Fragetechniken und deren Einbettung in Theorie wie Praxis wird den Teilnehmenden dargestellt und anhand von Rollenspielen erfahrbar gemacht. Bekannte Frageformen wie das zirkuläre Fragen, Ziel- und Potenzialfragen werden für den Kontext der Konfliktbearbeitung reflektiert und ihre Bedeutung für einen zeitlich sinnvollen Einsatz deutlich gemacht. Durch ihren Einsatz werden die Konfliktparteien im Mediationsprozess entlang verschiedener zeitlicher

Mediationsanfrage ein individuelles Verfahrensdesign zu entwickeln. Der Schwerpunkt wird hierbei auf Prozesse in hierarchischen Strukturen gelegt.

In den ersten Schritten der Mediation bildet sich das Fundament für das weitere Vorgehen und es werden erste und folgenreiche Weichen für dessen Erfolg oder Misserfolg gestellt. So stellt sich beispielsweise die Frage, ob und in welcher Form Vorgespräche sinnvoll sind. Das Verfahrensdesign wird auf die unterschiedlichen Zugangs- und Systemkontexte angepasst, je nachdem ob es um Vielparteienkonflikte, Mediation in unterschiedlichen Hierarchieebenen, Arbeit mit Delegierten usw. geht. Diese Betrachtung wird verknüpft mit der Reflexion der inneren Haltung als MediatorIn im Umgang mit Vorbehalten, Widerständen und anderen anspruchsvollen Situationen während einer Mediation.

Ziel des Seminars ist es, relevante organisatorische Momente gleich zu Beginn eines Mediationsprozesses herausarbeiten und an die Teilnehmenden anschaulich zu vermitteln. Dabei werden Methoden gezielt mit bestimmten Phasen des Verlaufes verbunden und auf den Gesamtprozess der Mediation bezogen. Gemeinsam erarbeiten sich die Teilnehmenden ein individuelles Vorgehen für verschiedene Mediationsanfragen, vertiefen dabei Ihre bereits vorhandenen Mediationskompetenzen und entwickeln ihr zukünftiges Profil als Mediator*In.

Block 5:

Dozentin: Liz Nicolai

Die Selbsterfahrung bezieht sich auf die aktuelle Berufs- und Lebenssituation. In diesem Kompaktseminar wird angeknüpft an die Selbstreflexion vorangegangener Blöcke über den Umgang und die Erfahrung mit Konflikten. Mit dem Blick auf die eigene Biographie werden Konflikterfahrungen und die entstandenen Konflikt- und Lösungsmuster vertieft reflektiert. Es geht zudem darum, sich des eigenen Profils und der eigenen beruflichen Entwicklung und deren Bedeutung für die Rolle als Mediator*in klarer zu werden. Gemeinsam werden ethische Haltungen und Grundlagen der Mediation in Bezug zu eigenen Werten betrachtet.

Block 6:

Dozent: Ansgar Röhrbein

Fortlaufende begleitete Supervision

Dieses Seminar schließt an die bereits begonnenen Supervisionen der Blöcke 1-4 an und widmet sich ausschließlich der Supervision der systemischen Arbeit der Teilnehmenden im Mediations-Kontext. Während der gesamten Weiterbildung, sowie in diesem Block werden von allen Teilnehmenden mind. zwei Mediationsfälle (live, per Video oder Audio) vorgestellt und supervidiert. Der Abschluss des mind. einjährigen Weiterbildungsganges erfolgt durch eine schriftliche Abschlussarbeit und/oder ein Abschlusskolloquium, das in Gruppen in diesem Block präsentiert wird.

Die DozentInnen der Seminare sind alle ExpertInnen in diesem Handlungsfeld und verfügen z. T. über die notwendige Zertifizierung für die Kooperation mit den Verbänden.

PD Dr. Josepf Rieforth gehört dem Erweiterten LehrtherapeutInnen Team des Helm Stierlin Instituts an, Dr. Markus Troja, Dr. Felix Wendenburg und Manuela Pegel sind dauerhaft Gast-Lehrende unseres Instituts.

DozentInnen

Profil: Dr. Markus Troja

Frankfurt (Oder) und Co-Leiter des Kernbereichs Wirtschaft am dortigen Institut für Konfliktmanagement.

Darüber hinaus ist er Mitglied der Executive Faculty des Bucerius Center on the Legal Profession an der Bucerius Law School.

Profil: Manuela Pegel

Ihr Schwerpunkt ist das Thema Unternehmens- und Führungskultur. Bereits während ihrer langjährigen Tätigkeit als Führungskraft hat die Kauffrau Manuela Pegel Veränderungsprozesse begleitet und dabei maßgeblich an der Entwicklung einer wertschätzenden Kommunikations- und Konfliktkultur mitgewirkt. Die spannende Arbeit in der Geschäftsführung eines Unternehmens der freien Wirtschaft hat ihre Neugierde für Entwicklungsthemen geweckt. Nach ihren absolvierten Ausbildungen zur Mediatorin, Coach, Supervisorin und Organisationsentwicklerin an der Universität Oldenburg hat sie dem Angestelltendasein den Rücken gekehrt und begleitet seit 2013 mit Begeisterung ganze Organisationen, Teams und Führungskräfte auf ihren individuellen Wegen. Im Rahmen ihrer Schwerpunkte ist sie in den verschiedensten Unternehmen als Coach, Moderatorin, Mediatorin, Impulsgeberin und Entwicklungsbegleiterin tätig. Ihre Erfahrungen aus dieser Tätigkeit bringt sie als Trainerin in Inhouse-Schulungen, Mediations-, Supervisions- und Coachingausbildungen ein.

Das Profil von Liz Nicolai und Ansgar Röhrbein entnehmen Sie bitte den Profilen des Kernteams des Helm Stierlin Instituts