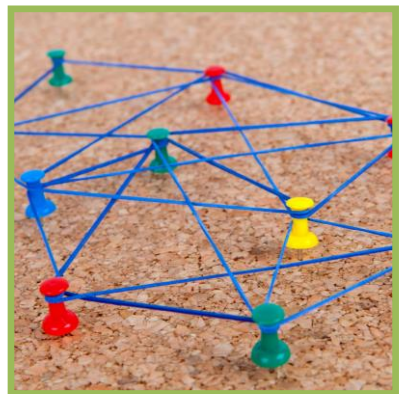
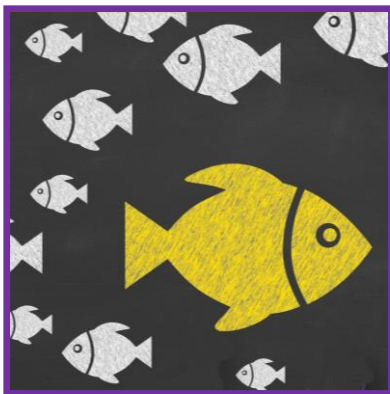
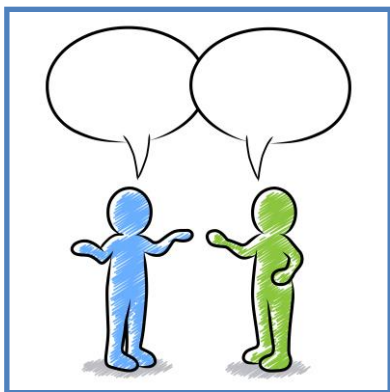


Mediationsausbildung, Coachingausbildung für MediatorInnen, Prozessbegleitung in Organisationen



Inhalt

Einleitung	5
Aufbau der Ausbildung	5
Allgemeines zur Mediation	6
Mediation.....	6
Entwicklung der Mediation in Deutschland	6
Mediationsgesetz	7
Merkmale unserer Mediationsausbildung	7
Fachübergreifend	7
Praxisbegleitend	8
Mediative Kompetenz.....	8
Ausbildungsmethoden	8
Ausbildungsleitung.....	9
Lizensierung/Zertifizierung	10
Anerkennung als Zertifizierte/r MediatorIn nach dem Mediationsgesetz	10
Lizensierung durch den Bundesverband Mediation e.V.	11
Anerkennung als Coach.....	11
Organisation der Ausbildungen	11
Ausbildungsformat	11
Bildungsurlaub	12
Zusammenstellung der Ausbildungsgruppe	12
Fehlzeiten	12
Kooperationen	13
Informationen und Anmeldung	13
Grundkurs Mediation	14
Teilnahmevoraussetzungen	14
Ausbildungsinhalte	14
Zertifikat	16
Wahlkurse	17

Teilnahmevoraussetzungen	17
Fortbildungspflicht	17
Ausbildungsinhalte der Wahlkurse.....	17
Mediation in der Arbeitswelt /Wirtschaft.....	18
Mediation in Teams und Gruppen	18
Familienmediation	19
Mediation in Erbschaftskonflikten	20
Interkulturelle Mediation.....	20
Teilnahmebescheinigung	21
Einzelsupervision	22
Allgemeines	22
Zielgruppe.....	22
Zielsetzung	22
Praxiskurs	23
Teilnahmevoraussetzungen	23
Zielsetzung	23
Fortbildungspflicht	23
Ausbildungsinhalte	23
Begleitete Schritte in die Praxis.....	25
Zertifikat	26
Coachingausbildung für MediatorInnen.....	28
Allgemeines	28
Teilnahmevoraussetzung	28
Kompetenzen und Fähigkeiten	28
Einsatzmöglichkeiten von Coaching	29
Einsatzmöglichkeiten und Anwendungsfelder als Coach	30
• Externe Coaches	30
• Interne Coaches.....	30
• Personalverantwortliche.....	30
• Führungsverantwortliche	30

Unser Grundverständnis zur Rolle des Coaches.....	31
Qualitätsmerkmale unserer Coachingausbildung	31
Umfang der Ausbildung	32
Ausbildungsleitung.....	32
Zusammenstellung der Ausbildungsgruppen	32
Ausbildungsinhalte	33
Struktur der Ausbildungsblöcke	34
Bildungsurlaub	34
Zertifizierung durch den Deutschen Verband Coaching und Training (DVCT).....	34
Zertifikat	34
Mediative Prozessbegleitung in Organisationen.....	36
Teilnahmevoraussetzungen	36
Zielsetzung	36
Fortbildungspflicht	36
Ausbildungsinhalte	37
Präsenztage	39
Selbststudium	39
Supervision	39
Intervision.....	39
Praxisprojekt.....	40
Zertifikat	40
Unser ReferentInnen-Team	41
Kontakt BRÜCKENSCHLAG	43

Einleitung

Die Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V. ist eine etablierte Mediationsstelle, die seit 1996 kontinuierlich Mediationen im Gemeinwesen, in Familien und in der Wirtschaft durchführt.

Seit 1998 bilden wir MediatorInnen aus. Unser Ausbildungsprogramm haben wir seit 2013 um eine Coachingsausbildung für MediatorInnen und seit 2017 um den Ausbaukurs Mediative Prozessbegleitung in Organisationen erweitert.

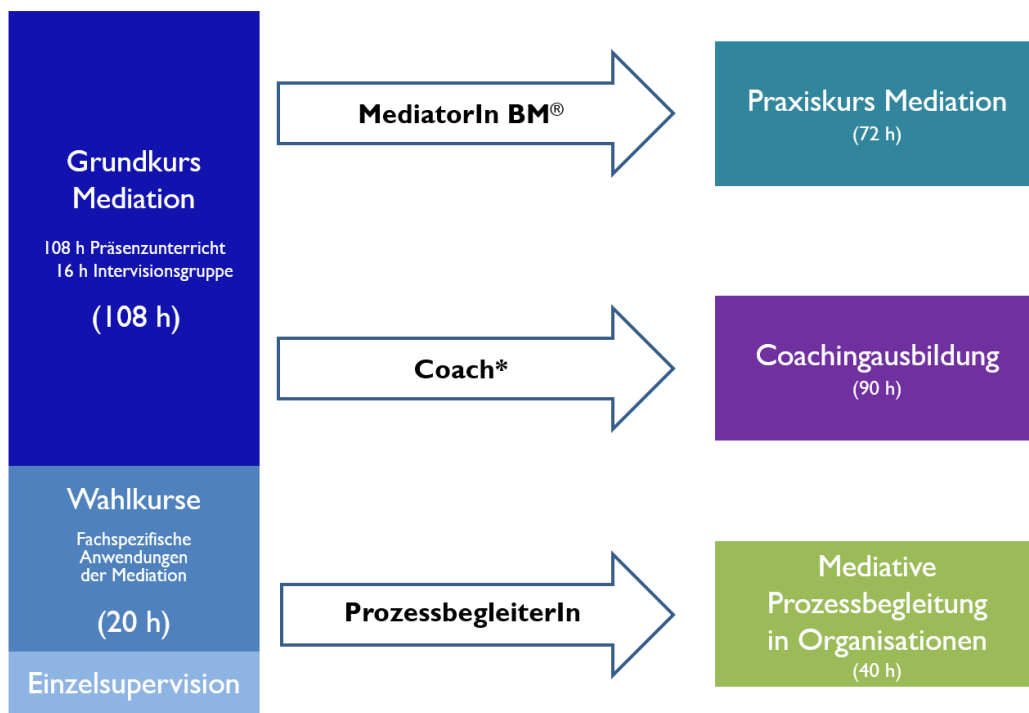
Aufbau der Ausbildung

Unsere Ausbildung setzt sich aus verschiedenen Modulen zusammen und ist an die aktuellen Ausbildungsstandards angepasst.

Zertifizierte/r MediatorIn

(Ausbildungsvoraussetzung)

Und wie es weiter gehen kann...



* Entsprechend den eigenen individuellen Voraussetzungen ist eine Anerkennung durch den DVCT möglich.

Im Folgenden finden Sie zunächst allgemeine Informationen zur Mediation und zu unserer Mediationsausbildung. Anschließend folgt eine Beschreibung der einzelnen Ausbildungsmodule.

Allgemeines zur Mediation

Mediation

ist eine klar strukturierte Methode der Vermittlung in Konflikten durch einen neutralen Dritten.

Sie ist in den 70er-Jahren in den USA entstanden und hat sich überall dort bewährt, wo es gilt, widerstreitende Positionen zum Ausgleich zu führen: In Schule, Teamarbeit, Sozialarbeit, Wirtschaft, Familie, Nachbarschaft, Politik, bei öffentlich-rechtlichen Streitigkeiten (u. a. Umweltstreitigkeiten), internationalen Konflikten, beim Täter-Opfer-Ausgleich, etc.

Ziel der Mediation ist es, die Fähigkeit der Streitbeteiligten zu fördern, ihren Konflikt eigenverantwortlich zu regeln, einvernehmlich und zu beiderseitigem Vorteil. Mediation sucht jenseits von „Rechthaberei“ kreative und zukunftsgerichtete Lösungen, die individuell auf die Wünsche der Beteiligten zugeschnitten sind. Aufwendige und frustrierende Endlosdebatten, Disziplinar- und Gerichtsverfahren können so vermieden werden. Die Streitbeteiligten (und ggf. ihre Arbeitgeber) sparen Zeit, Geld und Nerven und profitieren von der neu bestärkten Kooperation.

Entwicklung der Mediation in Deutschland

Seit 1989 kann in Deutschland eine zunehmende Sensibilisierung für unterschiedliche Konfliktlagen in Gesellschaft, Politik, Berufs- und Privatleben beobachtet werden (einige Stichworte dazu: „Ossi-Wessi-Konflikt“, Trennungs- und Scheidungsproblematik, Mobbing am Arbeitsplatz, Gewalt in Schulen, Streit um die Asylfrage, etc.). In dieser Zeit stieg auch der Bekanntheitsgrad der Mediation sprunghaft an.

Mittlerweile wird Mediation in Deutschland als grundlegende soziale Kompetenz anerkannt und in die unterschiedlichsten Lebensbereiche und Berufsfelder integriert. In Schulen wächst die Akzeptanz zunehmend, nachdem sie sich bereits beim Täter-Opfer-Ausgleich und in der Trennungs- und Scheidungsberatung als fruchtbar erwiesen hat.

In vielen Tätigkeitsbereichen wird Mediation zur Ergänzung fachlicher Kompetenzen herangezogen, so in der Sozialarbeit, in der Personalführung und der Personal-/ Betriebsratsarbeit oder auch bei Beratungstätigkeiten.

Mediation hat sich heute in der Arbeitswelt einen Platz erobert, der zukünftig noch weiter wachsen wird, insbesondere als Begleitung von Veränderungsprozessen, als Teamklärung und als mediatives Coaching zur Unterstützung von Einzelpersonen.

Mediationsgesetz

Das [Mediationsgesetz](#) ist ein Bundesgesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung in Deutschland. Es ist am 26. Juli 2012 in Kraft getreten.

Ausgangslage für die Schaffung des Gesetzes war eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und Rates von 2008. Sie gab vor, bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen aus dem Bereich der grenzüberschreitenden Streitigkeiten in deutsches Recht umzusetzen.

Im Gesetz wird in §5 Abs. 2 der/die Zertifizierte MediatorIn eingeführt. Als solche/r darf sich ab dem 01.09.2017 bezeichnen, wer eine Ausbildung zum/zur MediatorIn entsprechend der am 01.09.2017 in Kraft getretenen Rechtsverordnung zur Aus- und Fortbildung von Zertifizierten MediatorInnen (ZMediatAusbV) hat (näheres dazu unter „Anerkennung zum/zur Zertifizierten MediatorIn“).

Merkmale unserer Mediationsausbildung

Fachübergreifend

Unsere Ausbildung entspricht dem universalen Ansatz der Mediation und ist daher fachübergreifend - das heißt, sie wendet sich ebenso an LehrerInnen, ErzieherInnen, Diplom- und SozialpädagogInnen wie an BetriebsrätInnen, JuristInnen, SekretärInnen, PersonalmanagerInnen, Führungskräfte und OrganisationsberaterInnen wie an Leute, die Mediation im Privat-, Kirchen- oder Vereinsleben anwenden wollen.

Das fachübergreifende Arbeiten fördert die Qualität der Mediationsausbildung. Eine der wesentlichen mediativen Fähigkeiten besteht in der Kunst, Unterschiede zum Ausgleich und zur Kooperation zu führen. Die Zusammenarbeit der unterschiedlichsten Teilnehmenden in der Ausbildung bietet ein ergiebiges Lernfeld für die spätere Mediationstätigkeit. Zu einem geringeren Teil erfordert Mediation je nach Konfliktfeld Spezialkenntnisse. Diese werden in den Wahlkursen vermittelt (s.u.). Wichtiger aber noch als Spezialkenntnisse ist die Fähigkeit, die grundlegenden Methoden der Mediation auf die unterschiedlichsten Konfliktlagen angemessen, kreativ und flexibel anwenden zu können. Diese Fähigkeit wird durch unsere fachübergreifende Ausbildung gefördert.

Praxisbegleitend

Die Mediationsausbildung qualifiziert für die Anwendung von Mediation und ihren Elementen in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Zusammenhängen. Überall dort, wo widerstreitende Interessen in Einklang zu bringen sind und darüber hinaus generell dort, wo Kommunikationsprozesse unterstützt werden sollen, kann mit den Methoden und nach der Struktur des Mediationsverfahrens gearbeitet werden. In besonderem Maße ist Mediation sowie der Einsatz von mediativen Methoden hilfreich im Tätigkeitsbereich von

- Dienstleistungsberufen
- Personalführung/Teamleitung
- JuristInnen
- Pädagogischen, sozialen, beratenden Berufen
- Personalrats-/Betriebsratsarbeit
- Ehrenamtlichen Tätigkeiten
- Querschnitts- und koordinierenden Funktionen

Die Ausbildung unterstützt die Teilnehmenden darin, ein eigenes, für sich persönlich passendes, Praxisfeld zu entwickeln. Hierfür wird die eigene Mediationspraxis betrachtet und durch Supervision begleitet.

(Vgl. auch unten im Praxiskurs „Begleitete Schritte in die Praxis“).

Mediative Kompetenz

Über die „klassische Gestaltung“ einer Mediation hinaus bietet die MediatorInnenrolle den Teilnehmenden grundlegende Basiskompetenzen im Bereich der Kommunikation, die sie vielfältig nutzen können.

Wir bezeichnen diese als „Mediative Kompetenz“. Diese Kompetenz ist in vielen Lebens- und Arbeitsbereichen hilfreich, um mit Unterschieden angemessen und gewinnbringend umzugehen und in den beruflichen wie privaten Gesprächssituationen sowohl den Menschen als auch konkret weiterführenden Ergebnissen gerecht zu werden.

Ausbildungsmethoden

Der abwechslungsreiche Einsatz verschiedener Lehr- und Lernmethoden, insbesondere die Abfolge von Gruppenarbeit - Input/Impulsreferat - Übung - Reflexion - Verallgemeinerung, stellt eine lebendige Kursatmosphäre und effektives Lernen im engen Zusammenspiel von



Theorie und Praxis sicher. Dabei stehen Übung und Rollenspiel und deren ressourcenorientierte Auswertung im Mittelpunkt. Durch Einzel-, Partner- und Kleingruppenarbeit wird der aktiven Beteiligung von jedem Einzelnen Raum gegeben.

In Rollenspielen werden unterschiedliche Konfliktlagen und der Einsatz verschiedener Mediationsmethoden simuliert und z.T. durch Videofeedback ausgewertet.

Damit ein gezieltes, praxisorientiertes Lernen möglich ist, erhalten die Teilnehmenden Unterstützung bei der Selbstreflexion der eigenen Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten sowie bei der Erarbeitung der eigenen Praxis- bzw. Anwendungsfelder.

Ausbildungsleitung

Der BRÜCKENSCHLAG bietet die Ausbildung zum/zur MediatorIn als etablierte Mediationsstelle in Lüneburg an. Die Kursleitungen verfügen über langjährige Erfahrung in Mediation sowie in der Ausbildungstätigkeit und sind durch den Bundesverband Mediation e.V. als AusbilderInnen für Mediation BM® lizenziert.

Bei den Wahlkursen arbeitet der BRÜCKENSCHLAG mit weiteren AusbilderInnen zusammen, die SpezialistInnen auf dem jeweiligen Fachgebiet sind.

Mit unserer fundierten und langjährigen Erfahrung als MediatorInnen haben wir den sich entwickelnden Coachingmarkt aufmerksam beobachtet, selbst Coachinausbildungen besucht und selbst Coachings durchgeführt. Coachings sind Teil unserer täglichen Praxis geworden.

Die Ausbildungsleitungen der Coachinausbildung sind AusbilderInnen BM® und in anerkannten Coachingverbänden Mitglied und/oder zertifiziert.

Lizensierung/Zertifizierung

Anerkennung als Zertifizierte/r MediatorIn nach dem Mediationsgesetz

Die Informationen beziehen sich auf die am 01.09.2017 in Kraft getretene Rechtsverordnung zur Aus- und Fortbildung von Zertifizierten MediatorInnen (ZMediatAusbV).

Um die Bezeichnung als Zertifizierte/r MediatorIn führen zu können, muss man eine Reihe von Voraussetzungen erfüllen.

1. Eine Mediationsausbildung im Umfang von 120 Präsenzzeitstunden absolviert haben. Die bei der Ausbildung zu behandelnden Themen sind im Anhang der Rechtsverordnung detailliert aufgelistet.
2. Bestandteil der Ausbildung ist eine Einzelsupervision im Anschluss an eine als MediatorIn oder Co-MediatorIn durchgeführte Mediation. Diese kann während oder bis ein Jahr nach Abschluss des Ausbildungslehrganges durchgeführt werden.
3. Praxisfälle: Zertifizierte MediatorInnen müssen in den zwei Jahren nach Abschluss ihrer Ausbildung vier Mediationen leiten und in Einzelsupervisionen nachbereiten.
4. Zertifizierte MediatorInnen müssen alle vier Jahre Fortbildungen im Umfang von 40 Präsenzzeitstunden besuchen.

Als Lehrgangsvoraussetzung benötigen Sie den Grundkurs und einen Wahlkurs.

Während der Ausbildung bzw. bis ein Jahr nach deren Abschluss müssen Sie einen Mediationsfall durchgeführt und supervidiert haben.

Die zweijährige Frist für die zu supervidierenden Praxisfälle beginnt mit dem Ende der Fortbildung bzw. des 1. supervidierten Mediationsfalls. Zum gleichen Zeitpunkt beginnt auch die Fortbildungspflicht von 40 h innerhalb von vier Jahren.

Für MediatorInnen, die ihre Ausbildung vor dem 01.09.2017 beendet haben, gelten Übergangsbestimmung. Ausführliche Informationen dazu, sowie die Rechtsverordnung, senden wir Ihnen auf Wunsch gern zu.

Lizensierung durch den Bundesverband Mediation e.V.

Die Ausbildungsmodule Grundkurs, mindestens ein Wahlkurs und der Praxiskurs entsprechen den Ausbildungsrichtlinien und Standards des Bundesverbandes MEDIATION e.V. (BM®).

Das heißt, wer diese Module abgeschlossen hat, hat die Lehrgangsvoraussetzungen für die Lizensierung des Bundesverbandes Mediation e.V. erfüllt. Zusammen mit der Vorlage der Dokumentation von fünf supervidierten Mediationsfällen kann im nächsten Schritt beim Bundesverband Mediation e.V. (BMEV) - unter Voraussetzung der Mitgliedschaft - die Lizensierung zum/zur MediatorIn BM® beantragt werden.

Nähere Informationen dazu finden Sie unter www.bmev.de. Nach den Standards des BMWA (bitte vor Nutzen der Abkürzung einmal die Langform von BMWA nennen) kann man sich auch dort mit der BRÜCKENSCHLAG-Ausbildung um eine Mitgliedschaft bewerben, wenn man den Wahlkurs Wirtschaft besucht hat.

Wir empfehlen diesen Ausbildungsweg entsprechend des Standards des Bundesverbandes Mediation e.V. Unsere langjährige Erfahrung zeigt, dass diese Dauer und die inhaltliche Gestaltung der 200 h Mediationsausbildung sinnvoll sind, um als MediatorIn gut vorbereitet und ausgestattet in die eigene Praxis einsteigen zu können.

Anerkennung als Coach

Nach Absolvierung des Grundkurses, eines Praxiskurses sowie der Coachinausbildung ist eine Anerkennung als Coach durch den Deutschen Verband für Coaching und Training e.V. (DVCT) entsprechend der eigenen individuellen Voraussetzungen und bei Mitgliedschaft im DVCT möglich.

Organisation der Ausbildungen

Ausbildungsformat

Die Seminarveranstaltungen unserer Mediationsausbildung beginnen in der Regel jeweils am Donnerstag um 10 Uhr und enden am Samstag um 18 Uhr. (Ausnahme Wahlkurse: Seminarzeit dort ist 09.30-18 Uhr) Die Seminardauer von drei ganzen Fortbildungstagen hat sich bewährt, um ausreichend Zeit für komplexe Arbeitszusammenhänge zu schaffen und eine tragfähige Gruppenatmosphäre zu ermöglichen. Für Pausengetränke, Kekse und Obst wird



gesorgt. Die Mittagspause ist mit eineinhalb Stunden eingeplant. Dazu versorgen sich die Teilnehmenden selbst.

Termine, Kosten und organisatorische Einzelheiten sind den einzelnen Kursflyern oder unserer Homepage zu entnehmen.

Bildungsurlaub

Für die Werktage ist für die Grund- und Praxiskurse sowie die Coachinausbildung Bildungsurlaub bewilligt in Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Hamburg. Dies gilt auch für die meisten Wahlkurse. Bitte fragen Sie diesbezüglich in der Geschäftsstelle nach.

Zusammenstellung der Ausbildungsgruppe

Die Ausbildungsgruppen beim Grund- und Praxiskurs umfassen 10 - 21 Teilnehmende (TN), bei den Wahlkursen 8 - 14 TN, bei der Coachinausbildung 9 - 18 TN und bei dem Aufbaukurs Mediative Prozessbegleitung in Organisationen 8 - 16 TN. Die Kurse werden entsprechend der Teilnehmendenzahl von ein bis zwei AusbilderInnen geleitet.

Gehen mehr Anmeldungen ein als Ausbildungsplätze vorhanden sind, behält die Ausbildungsleitung sich eine Zusammenstellung der Ausbildungsgruppe vor. Die Reihenfolge der Anmeldung findet dabei Berücksichtigung. Nicht aufgenommene BewerberInnen können sich in nachfolgenden Ausbildungsdurchgängen oder an anderen Standorten erneut bewerben.

Fehlzeiten

Zum Erhalt eines Zertifikates ist die Teilnahme an allen Seminarveranstaltungen notwendig, nur beim Grundkurs ist ein Fehltag möglich ist. (Weitere) Fehlzeiten im Umfang von bis zu sechs Zeitstunden können durch eine entsprechende Stundenzahl zusätzlicher Intervention/Praxisgruppe kompensiert werden.

Fehlende Seminartage/-blöcke können im Folgekurs bzw. an anderen Standorten kostenfrei als Gast innerhalb von zwei Jahren nachgeholt werden. In der Hannover-Ausbildung ist jeweils nur ein Gast möglich. Daher sind diese Plätze Teilnehmenden aus Hannover vorbehalten.

Kann kein Zertifikat vergeben werden, wird die Teilnahme bescheinigt.

Kooperationen

Wir führen die Mediationsausbildung an den verschiedenen Standorten mit unterschiedlichen Kooperationspartnern durch:

Hannover: mit dem Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen (VNB) und der Zentralen Einrichtung für Weiterbildung der Leibniz Universität Hannover (ZEW).

Göttingen: mit dem Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen (VNB).

Lüneburg, Hamburg und Oldenburg: unter pädagogischer Verantwortung des Vereins Niedersächsischer Bildungsinitiativen (VNB).

Informationen und Anmeldung

Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

Salzstr. 1, 21335 Lüneburg

Tel.: 04131-42211

Fax: 04131-221477

E-Mail: info@bs-lg.de, www.bs-lg.de

Die Anmeldung zu den Ausbildungsmodulen erfolgt in der Regel über die Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

Ausnahmen sind:

Grundkurs und Praxiskurs Mediation in Hannover: Für diese Veranstaltungen ist für die Anmeldung und Organisation unser Kooperationspartner der VNB Hannover zuständig:

VNB Regionalbüro Hannover, Ilse-ter-Meer-Weg 6, 30449 Hannover

Tel.: 0511-12 35 64 90, E-Mail: hannover@vnb.de

Grundkurs in Göttingen: Für diese Veranstaltung ist für die Anmeldung und Organisation unser Kooperationspartner der VNB Göttingen zuständig:

VNB Geschäftsstelle Göttingen, Nikolaistr. 1c, 37073 Göttingen

Tel.: 0551-50 76 46 16, E-Mail: goettingen@vnb.de

Grundkurs Mediation

Teilnahmevoraussetzungen

Akademische Voraussetzungen bestehen nicht. Notwendig ist die Bereitschaft zur Anwendung von Mediation im beruflichen, gesellschaftlichen oder privaten Umfeld (Praxisfeld) sowie die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem eigenen Konfliktverhalten.

Ausbildungsinhalte

Im Grundkurs beschäftigen wir uns mit dem Phasenverlauf der Mediation und ihren grundlegenden Methoden.

Elemente aus der Gesprächstherapie, der „Gewaltfreien Kommunikation“, der Klärungshilfe sowie aus Moderation und lösungsorientierter Gesprächsführung werden eingesetzt und anwendungsbezogen trainiert.

Persönliche Bedürfnisse und Gefühle spielen in der Konfliktbearbeitung eine große Rolle. Ein zentrales Anliegen im Grundkurs ist es, zu lernen, diese wahrzunehmen und mit ihnen umzugehen.

Die Inhalte im Einzelnen:

Grundlagen

- Methoden der Kommunikation im Konflikt
- Verhandlung ohne Verlierer: Interessenorientierung
- Grundsätze und Ethik
- Problemlösungsmethoden und -dynamik
- Mediationsphasen und phasenspezifische Interventionen
- Fallannahme und Fallentwicklung
- Mediation im Feld zwischen Recht und Psychotherapie
- Konflikt: Typologie, Dynamik, Analyse
- Reflexion des eigenen (Konflikt-)Verhaltens

Methoden

- Aktives Zuhören
- Brainstorming
- Fallannahme und Fallentwicklung
- Formulieren von Vereinbarungen
- Fragetechniken
- Ich-Botschaften
- Intervention bei sprachlichen Fouls
- Konkretisieren
- Phasen- und situationsgerechte Methodenwahl
- Ressourcenorientiertes Feedback
- Umformulieren
- Umgang mit Blockaden
- Visualisierungen
- Zusammenfassungen

Selbstreflexion

- Bevorzugte Konfliktmuster
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Eigene Konflikthanliegen
- Ressourcen und Entwicklungspotenziale

Recht und Mediation

Im fünften Block des Grundkurses werden die rechtlichen Rahmenbedingungen, in denen Mediation in Deutschland und Europa stattfindet, thematisiert:

- Rechtliche Grundlagen der Mediation
- Rahmenbedingungen der Berufsausübung
- Einführung rechtlicher Informationen in das Mediationsverfahren
- Rollenadäquate Sensibilisierung der Medianten für Expertenwissen
- Mitwirkung von Rechtsanwälten in der Mediation
- Funktion und Qualität der Abschlussvereinbarung

Ziel dabei ist, dass Sie als MediatorInnen die rechtlich relevanten Komponenten bewusst in Ihre Rolle integrieren können. Das Wissen um diese Fakten stärkt und stützt MediatorInnen in

ihrer Gesprächsführungskompetenz. So lässt sich leichter Balance halten, zwischen der prozessorientierten Gesprächsführung und dem Einbringen und Einbeziehen von Expertenwissen im Hinblick auf rechtlich relevante Komponenten.

Intervision

In selbständig arbeitenden Kleingruppen von je fünf bis acht Teilnehmenden, den sogenannten Intervisionsgruppen, werden die erworbenen Mediationskenntnisse durch Rollenspiel, Übungen und gemeinsame Reflexion vertieft. Die Kleingruppenarbeit wird durch Protokolle dokumentiert. Die Teilnehmenden erhalten eine Anleitung zum Aufbau und zur Strukturierung der Gruppenarbeit und der Protokolle.

Die Intervisionsgruppen treffen sich in Sitzungen von empfohlenen vier Stunden in der Zeit zwischen dem ersten und dem fünften Kursblock. Insgesamt werden im Rahmen des Grundkurses mindestens 16 h Intervision benötigt. Die Gruppen werden beim ersten Ausbildungsseminar gebildet. Jede Gruppe vereinbart eigenverantwortlich den genauen Zeitpunkt sowie Ort und Vorbereitung ihrer Treffen zwischen den Ausbildungsabschnitten zur Durchführung ihrer Intervision. Dazu dienen die für die Intervisionsgruppen jeweils vorgeschlagenen Termine, die gegebenenfalls gruppenintern verändert werden können.

Zertifikat

Unabhängig von einer möglichen Fortsetzung der Ausbildung, wird nach vollständiger Teilnahme an den sechs Kursblöcken und Erfüllung der Intervisionsgruppenzeit, das Zertifikat „Zusatzausbildung in Mediation - Grundkurs“ gemeinsam von den jeweiligen Kooperationspartnern vor Ort und der Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V. ausgestellt.

Wahlkurse

Teilnahmevoraussetzungen

Die Wahlkurse sind für Teilnehmende offen, die eine Grundausbildung in Mediation in einem Umfang von mindestens 60 h nachweisen können. Im Rahmen der BRÜCKENSCHLAG-Ausbildung ist die Teilnahme an einem Wahlkurs frühestens nach dem dritten Seminarblock des Grundkurses möglich.

Fortbildungspflicht

Das Mediationsgesetz fordert für den/die Zertifizierte/n MediatorIn 40 h Fortbildung innerhalb von vier Jahren nach Abschluss der Ausbildung. Wahlkurse bieten eine gute Möglichkeit, um dieser Fortbildungspflicht nachzukommen.

Ausbildungsinhalte der Wahlkurse

In den verschiedenen Praxisfeldern der Mediation kommt es darauf an, die grundlegenden Methoden und Ansatzpunkte der Mediation (Inhalte des Grundkurses) auf die unterschiedlichsten Konfliktlagen und Konstellationen flexibel und kreativ anwenden zu können.

Weiterhin ist es erforderlich, auf die besonderen Bedingungen dieser Arbeitsfelder mit dem Einsatz von spezifischen Methoden reagieren zu können.

In den jeweils drei Tage dauernden Wahlkursen werden Spezialisierungen in diesen besonderen Praxisfeldern der Mediation angeboten.

Folgende Praxisfelder stehen zur Auswahl:

- Mediation in der Arbeitswelt/Wirtschaft
- Mediation in Teams und Gruppen
- Familienmediation
- Mediation in Erbschaftskonflikten
- Interkulturelle Mediation

Sowohl für die Ausbildungsvoraussetzung zum/zur Zertifizierte/n MediatorIn nach dem Mediationsgesetz, als auch für eine mögliche Lizenzierung beim Bundesverband Mediation, ist die Teilnahme an einem Wahlkurs obligatorisch. Empfehlenswert ist die Teilnahme an

zwei oder mehr Wahlkursen, um durch die unterschiedlichen Blickwinkel und feldspezifischen Anwendungsformen, eine erhöhte Flexibilität sowie ein tiefergehendes Verständnis des Mediationsverfahrens zu erlangen.

Mediation in der Arbeitswelt /Wirtschaft

Im Wahlkurs Mediation in der Arbeitswelt/Wirtschaft beschäftigen wir uns mit Organisationstheorie und -praxis.

- Wie funktionieren Organisationen?
- Welchen Erwartungen sieht sich der/die MediatorIn gegenüber?
- Was bedeutet der Rahmen Arbeitswelt für das Dienstleistungsangebot Mediation?
- Wie lässt sich Mediation von anderen Beratungsverfahren abgrenzen?

Der Wahlkurs intendiert in seiner Zielsetzung ein vertieftes Bewusstsein und die Förderung der professionellen Sicherheit im Auftreten als MediatorIn in einer Organisation.

Besondere Seminarinhalte:

- Auftragsklärung
- Umgang mit Rollen und Funktionen
- Formen der Beteiligung
- Mediation und Führungshandeln

Mediation in Teams und Gruppen

Das Arbeiten mit Teams und Gruppen bietet ein weites Anwendungsfeld für Mediation und mediative Kommunikation:

- Was ist bei Konflikten in Teams und Gruppen zu bedenken und mit welchen Methoden kann in der Mediation gearbeitet werden?
- Wie kann ich eine echte persönliche Beteiligung jedes Gruppenmitgliedes ermöglichen und ein gemeinsames Arbeiten hin zu Lösungsschritten initiieren?
- Wie kann ich dafür sorgen, dass anstelle ausufernder Diskussionen nach altbekannten Mustern, alle Interessen in den Raum geholt werden können?
- Wie kann ich sicherstellen, dass die emotionalen Kernpunkte der Konflikte einbezogen werden, sich Perspektiven ändern und erweitern und die Beteiligten selbstbestimmt Lösungen entwickeln können?

Zentrale Aspekte sind hierbei Beteiligung, Transparenz, Fokussierung, und konsequente Konkretisierung hinsichtlich der Umsetzung von Lösungen. Es gilt, Möglichkeiten sowohl der Individualisierung zu schaffen, als auch Bündelung in Form von Zusammenfassungen für die Gruppe zu leisten. Sprich, wie kann die Waage im Gleichgewicht gehalten werden zwischen den Interessen der einzelnen Beteiligten und dem, was in der Gruppe umsetzbar erscheint.

Mit zunehmender Konfliktbeteiligungszahl sind der direkten Kommunikation aller Beteiligten unter- und miteinander Grenzen gesetzt. Hier können Methoden der Kleingruppenarbeit, Kartenarbeit, Clustern, Fish Bowl und andere Bündelungsmethoden sowie das Sprecherprinzip als Mittel der Wahl weiterhelfen.

Bei dem zentralen Schritt der Klärung und des Perspektivwechsels führt eine Fokussierung auf konkrete Situationen und einzelne Beteiligte weiter. Das Gelingen ist von einer Arbeitsatmosphäre des Vertrauens und der Bereitschaft abhängig, die die MediatorInnen durch Wertschätzung, Allparteilichkeit, Bedürfnisorientierung für jeden Beteiligten sowie durch eindeutige und klare Gesprächsführung entwickeln.

Besondere Seminarinhalte:

- Besonderheiten des Anwendungsbereiches „Gruppe“ und des Kontextes „Team“
- Konfliktfelder in Teams und Gruppen
- Arbeiten mit und in Teams
- Methoden der Beteiligung und Transparenz, der Fokussierung und Bündelung

Familienmediation

Um als MediatorIn im Bereich Familienmediation wirksam agieren zu können, braucht es Kenntnisse aus der Theorie, z.B. altersspezifischem Erleben und Reagieren von Kindern auf Trennungssituationen. Der Umgang mit starken und z.T. auch stark eskalierten Emotionen macht Familienmediation zu einem besonderen Mediationsfeld und birgt eine spezifische Konfliktodynamik in sich.

Der Wahlkurs bietet die Möglichkeit, die vorhandenen Mediationskenntnisse im Umgang mit familiären Konflikten zu erweitern und zu vertiefen. Im Mittelpunkt steht dabei, sich Fähigkeiten anzueignen, die hilfreich sind in der Auseinandersetzung mit zum Teil sehr emotionalen Beziehungskonflikten. Ziel des Kurses ist es einerseits, die Konfliktodynamik einschätzen zu können und andererseits ein angemessenes Handlungsrepertoire für den

Mediationsprozess zu entwickeln. Dabei ist es von Bedeutung, sich persönlich auf die Konfliktdynamik einlassen zu können.

Besondere Seminarinhalte:

- Auseinandersetzung mit familiären Konfliktlagen durch Rollenspiel und Selbstreflexion
- Theoretischer Überblick zur Psychodynamik von Familienkonflikten
- Spezifische Interventionsformen
- Scheidungsphasen, Trennungserleben von Kindern
- Eltern-Kind-Konflikte, Paarkonflikte, Mehrgenerationenkonflikte

Mediation in Erbschaftskonflikten

Die Mediation stellt ein hervorragendes, geeignetes Verfahren dar, um einvernehmliche Lösungen bei der notwendigen Regelung von Erbschaftsangelegenheiten vor dem Hintergrund der jeweiligen spezifischen Familiendynamik zu ermöglichen. Dies gilt sowohl für die Erstellung eines Testamentes als auch für Erbaueinandersetzungen. Einen Spezialfall im Rahmen der Erbschaftsmediation stellt z.B. die Regelung der Nachfolge in Familienunternehmen dar.

Besondere Seminarinhalte:

- Erarbeitung der Ansatzpunkte von Mediation in Erbschaftsangelegenheiten
- Thematisierung der Besonderheiten der Erbmediation
- Praktische Einübung von MediatorInnenverhalten im Erbkonflikt
- Experten in der Erbmediation

Interkulturelle Mediation

Im Zuge von Migration, globalisierter Vernetzung und Flucht gewinnt interkulturelle Handlungskompetenz gesamtgesellschaftlich an Bedeutung. Viele Menschen beschäftigen sich ganz individuell mit diesem Themenbereich oder sind in ihrem beruflichen Alltag mit Fragestellungen und Aufgaben konfrontiert, die sich im weiten Feld der interkulturellen Kommunikation einordnen lassen.

Im Wahlkurs Interkulturelle Mediation beschäftigen wir uns mit Fragen wie z.B.:

- Woran kann es liegen, dass interkulturelle Konflikte schwieriger gestaltbar scheinen?
- Welche Vorannahmen und Berührungspunkte spielen dabei eine Rolle?
- Auf welche Weise kann kulturelle Synergie entstehen und der Konflikt so möglichst sein kreatives Veränderungspotenzial entfalten?
- Wie kann interkulturelle Handlungskompetenz entwickelt werden bzw. was macht sie aus?

Besondere Seminarinhalte:

- Der Begriff „Kultur“ wird individuell betrachtet. Es wird darum gehen, die eigene Konfliktkultur zu (er)kennen und zu reflektieren.
- Die Rolle des/der MediatorIn in interkulturellen Konflikten und Kontexten wird beleuchtet und Herausforderungen in interkulturellen Mediationen thematisiert.
- Ein Fokus liegt auf dem Umgang mit Gefühlen, dem Einfluss von Werten, kulturellen Orientierungen sowie stereotypen Vorannahmen.
- Die interkulturellen Kompetenzen der Teilnehmenden werden verdeutlicht und vertieft.
- Gängige Mediationstechniken werden auf ihre Anwendbarkeit in interkulturellen Kontexten überprüft.

Teilnahmebescheinigung

Nach der Teilnahme am Wahlkursseminar erhalten die Teilnehmenden eine Seminarbescheinigung, in der auch die inhaltlichen Schwerpunkte des Seminars aufgeführt werden.

Einzelsupervision

Allgemeines

Die Arbeit mit Konfliktparteien stellt uns MediatorInnen vor eine Reihe von Herausforderungen. Oft ergeben sich viele Fragen: z.B. zur eigenen Rolle, zum Umgang mit bestimmten Konfliktmustern und zu unterschiedlichen Mediationstechniken. Supervision dient der Reflexion der Tätigkeit als MediatorIn und der Hilfestellung bei konkreten Schwierigkeiten.

Zielgruppe

Die Einzelsupervision richtet sich vor allem an Teilnehmende der Mediationsausbildung zum/zur „Zertifizierten MediatorIn“ (ZMediatAusbV) oder zum/zur „Lizenzierten MediatorIn“ (Bundesverband Mediation - BM®).

Außerdem ist sie für MediatorInnen geeignet, die ihre erworbene Zertifizierung oder Lizenz verlängern oder erhalten möchten. Darüber hinaus kann die Einzelsupervision praktizierenden MediatorInnen helfen, sich mit Fragen und Problemstellungen zu laufenden Mediationsfällen auseinanderzusetzen.

Zielsetzung

Supervision dient der Qualitätssicherung und der Vertiefung erworbener Kenntnisse und entspricht der Verordnung über die Aus- und Fortbildung zum/zur Zertifizierte/n MediatorIn (ZMediatAusbV) und den Richtlinien des Bundesverbandes für Mediation (BM).

In einer Supervision bekommen Sie Sicherheit durch Reflexion bzw. Feedback von außen. Durch die unterschiedlichen Aspekte der Selbst- und Fremdwahrnehmung sind Sie in der Lage, die Ausstrahlung und Wirkung zu erreichen, die das professionelle Mediiere erfordert. Durch die eigene Rollenklärung kommen Sie sich selbst näher und gewinnen an Kompetenz.

Praxiskurs

Teilnahmevoraussetzungen

Der Praxiskurs ist offen für Teilnehmende, die eine Grundausbildung in Mediation in einem Umfang von mindestens 120 h nachweisen können. Das heißt, im Rahmen der BRÜCKENSCHLAG-Ausbildung, nach dem Grundkurs und einem Wahlkurs. Der Wahlkurs kann aber auch zeitgleich zum Praxiskurs absolviert werden.

Zielsetzung

Der Praxiskurs Mediation ist inhaltlich so konzipiert, dass er nach Absolvieren des Grundkurses, die Weiterentwicklung der eigenen professionellen Gesprächsführungskompetenz und die Vertiefung der Mediationsfähigkeiten unterstützt.

Er befähigt zur Durchführung von Mediation in Konflikten, auch bei erhöhter Komplexität, zum flexiblen Einsatz unterschiedlicher Methoden, sowie zur Reflexion von Mediationsprozessen und professionellem Rollenverhalten in der Mediation.

Der Start in die eigene Mediationspraxis ist, neben der Erweiterung der Methoden- und Prozessführungskompetenz, das zentrale Anliegen des Kurses. Die ersten Schritte in die Praxis werden durch Supervision, Reflexion und Beratung durch die AusbilderInnen begleitet und unterstützt.

Fortbildungspflicht

Zertifizierte MediatorInnen müssen innerhalb von vier Jahren Fortbildungen im Umfang von mind. 40 h besuchen. Der Praxiskurs bietet eine Möglichkeit, um dieser Fortbildungspflicht nachzukommen.

Ausbildungsinhalte

Schwerpunktmäßig werden folgende Inhalte im Praxiskurs bearbeitet:

- Wiederholung, Anwendung und Vertiefung der im Grund- und Wahlkurs erlernten Grundlagen
- Sicherheit im Prozessverlauf der Mediation
- Eigene Anwendungsfelder

- Biographische Aspekte auf dem eigenen Weg zur Mediation, die eigene Person im Fokus
- Selbst- und Fremdwahrnehmung fördern durch Feedback aus der Gruppe und Betrachtung einer eigenen Videoaufnahme
- Der Einzelne im Fokus
- Umgang mit Komplexität im Mediationsverfahren
- Rollenreflexion und Wahrung der MediatorInnenrolle durch Supervision und Beratung
- Unterstützung bei der Entwicklung des Praxisprojektes durch u.a. das „Buddy System“

Erweiterung des Methodenkoffers in der Rolle als MediatorIn

- Verknüpfung von Sitzungen
- Mediationsanalogenes Coaching
- Zuhördreieck
- Gemischtes Doppel
- Reflecting Team in Supervision und Mediation
- Mediationsanaloge Moderation
- Einzelgespräche während des Mediationsprozesses
- Vorgespräche im Mediationsverfahren
- Wertschätzung geben und initiieren lassen
- Umgang mit Blockaden bei den Konfliktbeteiligten

Selbstreflexion der eigenen Rolle als MediatorIn

- Umgang mit eigenen Blockaden
- Bearbeitung eigener Konflikte
- Videofeedback
- Feedback und Supervision

Praxisfeldentwicklung

- Begleitete Schritte in die Praxis
- Unterstützung des Praxisprojektes
- Abschlussdokumentation und Abschluss-Supervision

Supervision

Supervision als Reflexion des eigenen professionellen Handelns als MediatorIn, ist ein fester Bestandteil des Praxiskurses und gehört für uns selbstverständlich zum Arbeitsalltag als MediatorInnen dazu. Für den Abschluss des Praxiskurses wird eine Mediation oder ein mediatives Coaching in einer 10-15 seitigen Falldokumentation beschrieben. Gegen Ende des Kurses wird dazu eine Abschluss supervision bezogen auf den dokumentierten Fall durch die AusbilderInnen durchgeführt.

Bei dieser abschließenden Fallsupervision kann es sich um methodische Fragestellungen handeln, z.B. „Welche andere Methode hätte vielleicht hilfreich sein können?“. Bezieht sich die Fragestellung in der Supervision z.B. eher auf das eigene (Rollen-)Verhalten und Erleben als MediatorIn, ist das Ziel, neue Impulse zu finden, die uns helfen, wieder allparteilich und rollenkonform als MediatorIn agieren zu können.

Insgesamt werden mindestens 30 h Supervision erteilt.

Die für den/die Zertifizierte/n MediatorIn geforderten Einzelsupervisionen können jederzeit von den Kursteilnehmenden beim BRÜCKENSCHLAG e.V. dazugebucht werden.

Begleitete Schritte in die Praxis

Praxisgruppe

Vergleichbar den Intervisionsgruppen des Grundkurses werden die Ausbildungsinhalte in selbstorganisierten Praxisgruppentreffen außerhalb der Seminarveranstaltungen vertieft. Reale Anliegen einzelner Gruppenmitglieder sollen durch Mediation und/oder mediationsanaloge Coachings durch eine/n MediatorIn aus der Praxisgruppe bearbeitet werden. Siehe dazu auch den folgenden Punkt „Mediieren und mediiert werden“.

Mediieren und mediiert werden

Um Mediation und Konfliktcoaching anhand realer Konflikte zu ermöglichen, stellt sich jede/r Teilnehmende in der Praxisgruppe mit einem eigenen Anliegen für eine Mediation oder für ein mediationsanaloges Coaching zur Verfügung. Über diese eigene Erfahrung der Konflikthilfe durch Mediation oder mediationsanaloges Coaching ist ein Kurzprotokoll, einschließlich eines kurzen Resümees, (ca. 1-2 Seiten) von den jeweiligen Medianten zu

erstellen. Jede/r Teilnehmende erhält dadurch selbst die Möglichkeit, im Kreis der Gruppenmitglieder zu mediieren oder zu coachen.

Praxisprojekt

Innerhalb des Praxisprojektes führt jede/r Teilnehmende (zusätzlich zu der „internen Mediationserfahrung“ in der Praxisgruppe) einen abgeschlossenen Mediations- oder mediationsanalogen Coachingprozess mit kursfremden Personen durch. Dieser Fall wird geplant, reflektiert, dokumentiert und in der Abschlusssupervision gemäß individueller Fragestellung bearbeitet. Ziel ist, die Stärkung des individuellen Lernprozesses durch Planung, Durchführung und vor allem Reflexion von Gesprächsverlauf und Entwicklungsprozess zu erreichen.

Dokumentation des Praxisprojektes

Der Praxisfall ist auf etwa 10 bis 15 Seiten nach einem vorhandenen Leitfaden zu dokumentieren. Es geht dabei nicht um eine Prüfungsarbeit, sondern um die Darstellung des persönlichen Entwicklungsprozesses bezüglich des Praxisprojektes. Wie habe ich geplant und mich vorbereitet? Wie ist der Prozess gelaufen? Wie finde ich den Verlauf in der Reflexion? Dieser Dokumentation sind ggf. exemplarische schriftliche Produkte des Prozesses beizufügen (z.B. Fotos von Flip Charts, Vereinbarungen, Protokolle, etc.). Die Praxisdokumentation ist jeweils spätestens vier Wochen vor Abschluss des Praxiskurses ausgedruckt an die Ausbildungsleitung zu verschicken.

Abschlusssupervision

Wie oben bereits beschrieben, erfolgt gegen Ende des Kurses die Abschlusssupervision zum Praxisprojekt.

Zertifikat

Die Teilnehmenden erhalten ein Zertifikat über den erfolgreichen Abschluss des Praxiskurses unter folgenden Voraussetzungen:

- Teilnahme an allen Veranstaltungen
- Teilnahme an mindestens 12 h Praxisgruppe, Nachweis durch Protokolle

- Nachweis eines erlebten Prozesses der Mediation oder des mediationsanalogen Coachings durch ein Mitglied der Praxisgruppe durch einen kurzen Erfahrungsbericht (1-2 Seiten) als MediantIn (interne Erfahrung)
- Nachweis der Durchführung einer Mediation oder eines mediationsanalogen Coachings mit einem Mitglied der Praxisgruppe – Nachweis durch den kurzen Erfahrungsbericht (1-2 Seiten) des Gruppenmitglieds (interne Erfahrung) Praxiskurs
- Durchführung und Dokumentation eines Praxisfalles mit kursfremden Personen (externe Erfahrung)
- Abgabe der Dokumentation (10-15 Seiten): vier Wochen vor Ausbildungsende
- Reflexion des Falles in der Abschluss-Supervision

Fehlen einzelne Voraussetzungen zum Zertifikat, erhalten die Teilnehmenden eine Bescheinigung zu den besuchten Seminarveranstaltungen. Gegebenenfalls können fehlende Veranstaltungen oder Praxisschritte innerhalb von zwei Jahren nachgeholt werden.

Das Zertifikat wird gemeinsam von den jeweiligen Kooperationspartnern des Ausbildungsortes und der Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V. ausgestellt.

Coachingausbildung für MediatorInnen

Allgemeines

Es gibt heute kaum einen Bereich der Wirtschaft und des sozialen Lebens, in den Coaching mit seinem Potential noch nicht Einzug gehalten hat.

Ob SchülerInnen bis zum Abschluss durchhalten möchten, Menschen Ernährung und Fitness anders meistern wollen, Beziehungen verbessert oder Karrieren geschmiedet werden sollen, Coaching ist oft passend und wird von vielen Menschen genutzt.

Wir haben als Ausbildungsteam selbst über Jahre Coachings durchgeführt, eigene Fortbildungen besucht und den Mediations- und Coachingmarkt aufmerksam beobachtet. Deutlich wurde, dass die Rollen des/der MediatorIn und des Coaches sich aufgrund der inneren professionellen Haltung und den Methoden- und Gesprächsführungskompetenzen gut miteinander vereinen lassen bzw. dass es deutliche Überschneidungen gibt.

Unsere Coachingausbildung für MediatorInnen ist das Ergebnis dieser Überlegungen. 2013 starteten wir mit der ersten Ausbildung. Seitdem bieten wir jährlich erfolgreich einen Ausbildungsdurchgang an und entwickeln uns und die Ausbildung dabei stetig weiter.

Teilnahmevoraussetzung

Eine 120 h Mediationsausbildung beim BRÜCKENSCHLAG oder eine vergleichbare Ausbildung bei anderen Trägern. Gegebenenfalls erfolgt eine Einzelfallprüfung der Voraussetzungen.

Kompetenzen und Fähigkeiten

Nach Abschluss der Ausbildung verfügen Sie über folgende Kompetenzen und Fähigkeiten:

- Kommunikative Kompetenzen in weiteren, neuen Settings anbieten
- Sicherheit im Coaching von Einzelpersonen und Gruppen
- Einblicke in verschiedene Anwendungsfelder von Coaching
- Erfahrung in Selbstreflexion und Entwicklungsprozessen
- Bewusstsein über die eigene Wirkung auf Andere
- Einschätzung der eigenen Stärken und Grenzen als KommunikationsdienstleisterIn

- Entwicklung eigener Qualitätsmaßstäbe für die Arbeit als MediatorIn und Coach am Markt
- Anwendung passender Methoden, die fachlich begründet eingesetzt werden können
- Klarheit über die eigene Rolle und das jeweilige Auftragsverständnis
- Entwicklung eines marktgerechten Angebotes als Coach und MediatorIn

Einsatzmöglichkeiten von Coaching

Das Coaching mit Einzelpersonen und Gruppen bietet neue bereichernde Herausforderungen und bietet dadurch vielfältige methodische Herangehensweisen. Interessant ist dadurch der mögliche Gewinn von weiteren Kundengruppen, zusätzlichen Begleitungsanlässen und gelegentlich längerfristigen Begleitungen.

- **Individuelles Coaching** mit Einzelpersonen beinhaltet die Unterstützung der Person in ihrer persönlichen Entwicklung in beruflichem und privatem Kontext, z.B. durch Standortbestimmung, Potentialentfaltung, Bewältigung persönlicher Probleme, Fragen zur Work-Life-Balance, etc. In einem individuellen Coaching hat auch die Verarbeitung von Erfahrungen Raum, aus denen der Coachee gestärkt und mit mehr persönlichen Möglichkeiten hervorgehen könnte.
- **Coaching mit Gruppen** ermöglicht die Unterstützung von Menschen in Kooperation und Zusammenarbeit, über den Anlass eines abgegrenzten Konfliktes hinaus. Durch ein Coaching mit Gruppen kann zusätzlich die Optimierung von Abläufen oder Strukturen, Visions- oder Strategieentwicklung ermöglicht werden. Im Privaten etwa kann die Entwicklung einer neuen gemeinsamen Kultur einer Patchwork-Familie unterstützt werden.
- **Organisationales Coaching**
Teilnehmende mit dem persönlichen Erfahrungshintergrund mehrjähriger Tätigkeit in Unternehmen und in der Führung von MitarbeiterInnen, können mit den angebotenen Methoden auch Formen des organisationalen Coachings durchführen. Für ein gelungenes Organisationale Coaching sind dieses bereits vorhandene Wissen und die entsprechenden Erfahrungen erforderlich. Es umfasst das Coaching von Führungskräften, Karriere-Coaching, Strategieentwicklungen oder die Bewältigung von Unternehmenskrisen, Umstrukturierungen oder Sanierungen.

Einsatzmöglichkeiten und Anwendungsfelder als Coach

Die Einsatzbereiche des Coaches liegen vor allem in seinen Feldkompetenzen und Kontakten (bitte genauer begründen, Ohne Netzwerk kein Coaching?) begründet.

- **Externe Coaches**

Eine klassische Form des Coachings ist die unterstützende Dienstleistung eines unabhängigen Außenstehenden mit seinen empathischen, klärenden und beraterischen Kompetenzen.

- **Interne Coaches**

Darüber hinaus gibt es auch interne Coaches, die zur Unterstützung herangezogen werden. Sie sind stärker gefordert, inhaltlich und formal unabhängig zu agieren, können andererseits diverse auftragsimmanente oder betriebsinterne Konstellationen durch ihr Feldwissen leichter einschätzen.

- **Personalverantwortliche**

Coachingkompetenz wird auch häufig erworben von Personen, die in ihrer Verantwortung für Mitarbeitende Coaching als Unterstützung erwägen, auswählen oder finanzieren. Sie sind damit kompetentere Auftraggeber für durchführende Coaches und können so zum Gelingen des Coachingprozesses durch Klären der geeigneten Auftrags- und Rahmenbedingungen beitragen.

- **Führungsverantwortliche**

Führungskräfte erwerben und nutzen Coachingkompetenzen oft, um die Anleitung und Kooperation mit Mitarbeitenden oder Auszubildenden in einer Weise zu gestalten, die besonders zu Motivation, Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit beitragen kann. Werden die Besonderheiten einer mit Macht ausgestatten Rolle angemessen berücksichtigt, können beide Seiten sehr von den Vorteilen der Methoden und Kompetenzen eines Coaches profitieren.

Unser Grundverständnis zur Rolle des Coaches

Die Grundlagen unseres Ansatzes sind lösungsorientiert, ressourcenorientiert, entwicklungsorientiert und konstruktivistisch. Wir nehmen die Gefühle und Bedürfnisse als Ausgangspunkt und bauen damit auf humanistischen Werten auf. Systemische Aspekte finden sich in der Haltung des Coaches und der Annahme, dass Wahrnehmung und Verhalten eines Menschen vor dem Hintergrund seiner Rollen, Aufgaben, Interaktionen und Erfahrungen zu begreifen sind.

Grundlage des Coachings ist eine gleichrangige wertschätzende Kooperationsbeziehung zwischen Coach und Coachee, in der sich der Coachee als Experte seiner Situation und selbstverantwortlicher Lösungsgestalter versteht. Der Coach übernimmt die Verantwortung für die Gesprächs- und Prozessgestaltung des Coachings und ermöglicht dem Coachee durch Fragen und Interventionsangebote, eine zusätzliche Betrachtungs- und Handlungsweise über bisherige Lösungsversuche hinaus.

Nach unserem Verständnis gehen Coaches mit der eigenen Subjektivität, eigenen und fremden Weltmodellen und Kontextbedingungen, sowie der Möglichkeit von Übertragungen, bewusst um. Sie erfüllen den Anspruch einer realistischen Selbsteinschätzung bezogen auf persönliche und fachliche Kompetenzen, emotionaler Stabilität, einem gesunden Selbstwertgefühl und Verantwortungsbewusstsein, intellektueller Flexibilität und Einfühlungsvermögen.

Wissen und Erfahrungen aus eigenen Entwicklungsprozessen und die reflektierte Begleitung anderer Menschen in Veränderungsprozessen, ermöglichen die erfahrungsbasierte Akzeptanz des Coaches und damit die Grundlage für einen erfolgreichen Coachingprozess.

Hinsichtlich wünschenswerter Feldkompetenzen ist der Coach offen mit seinen Stärken und eigenen Begrenzungen. Der Coach verfügt über ein breites Spektrum an Methoden zur professionellen Gesprächsführung, zu erkenntnis- und erlebnisorientierten Verfahren sowie über ein vielfältiges Repertoire an Analyse-, Strukturierungs- und Visualisierungswerkzeugen.

Qualitätsmerkmale unserer Coachinausbildung

Die Ausbildung entspricht dem universalen Ansatz von Coaching und ist daher fachübergreifend.

Sie greift die Vorkenntnisse der Mediationsausbildung als gemeinsame Basis auf und integriert die unterschiedlichen beruflichen und persönlichen Hintergründe der angehenden Coaches.

Das fachübergreifende Arbeiten nimmt in der Ausbildung die Erfordernisse der Praxis auf, sich als Coach auf unbekannte Inhalte, Strukturen und Herausforderungen einstellen zu können. Vor dem Hintergrund der eigenen Erfahrungen für unterschiedliche Bereiche ausgestattet, beenden die Teilnehmenden diese Ausbildung mit einem gut gefüllten und anerkannten „Werkzeugkoffer“.

Umfang der Ausbildung

Die Weiterbildung umfasst fünf Blöcke von je drei Tagen (90 Zeitstunden), jeweils von Donnerstag bis Samstag von 10-18 Uhr.

Zusätzlich sind 15 h Intervention in Peergruppen einzuplanen. Für diese Treffen werden Termine vorgeschlagen. Dies hat die Organisation schon oft erleichtert, die Gruppe ist dennoch frei in der Wahl der Termine.

Ausbildungsleitung

Mit unserer langjährigen Erfahrung als MediatorInnen haben wir den sich entwickelten Coachingmarkt aufmerksam beobachtet, selbst Coachinausbildungen besucht und teilweise durchgeführt. Coachings sind Teil unserer täglichen Praxis geworden.

Die Ausbildungsleitungen sind AusbilderInnen (BM[®]) und in anerkannten Coachingverbänden Mitglieder und/oder zertifiziert.

Zusammenstellung der Ausbildungsgruppen

Die Kursstärke liegt zwischen 9 und 18 Teilnehmenden.

Gehen mehr Anmeldungen ein als Ausbildungsplätze vorhanden sind, behält die Ausbildungsleitung sich eine Zusammenstellung der Ausbildungsgruppe vor. Die Reihenfolge der Anmeldung findet dabei Berücksichtigung. Nicht aufgenommene BewerberInnen können sich in nachfolgenden Ausbildungsdurchgängen erneut bewerben.

Ausbildungsinhalte

In den fünf Seminarblöcken erfahren Sie Relevantes über Coachingprozesse, deren Durchführung, notwendige Rahmenbedingungen und machbare Aufträge. Sie lernen Methoden kennen und nutzen die praktische Erprobung für sich und Ihre potentiellen Coachees. Sie haben die Chance, ein eigenes Profil als Coach zu entwickeln, auch in dem Sie sich über Ihre Wirkung, Ihre Stärken und Potentiale klarer werden können. Sie können ein marktgerechtes Angebot als MediatorIn und Coach entwickeln.

Dazu behandeln wir u.a. Themen wie:

- Coachingverständnis und Kompetenzmodell
- Rollenklarheit als Coach bzw. MediatorIn
- Auftragsgestaltung, Vertragsgestaltung, Einfluss von Strukturen und Hierarchien
- Ziele finden, formulieren und erreichen
- Ursprung und Umgang mit Gefühlen
- Wie entwickelt sich Persönlichkeit?
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Gruppenprozesse
- Qualitätssicherung, Feedback
- Abschluss eines Coachings

Und verwenden Methoden wie:

- Das phasenorientierte COACH-Modell
- Lebenschart
- Fünf Säulen der Ich-Stabilität
- Lern- und Entwicklungstagebuch
- Schreibmeditation
- Imaginationen
- Achtsamkeit und Introspektion
- Soziometrische Aufstellung
- Inneres Team
- Zürcher Ressourcen Modell®
- Genogramm
- Narrative Verfahren: Geschichten, Metaphern und Musik
- u.v.m.

In einem lebendigen Wechsel zwischen Wissensvermittlung und Erfahrungslernen finden Sie Ihren persönlichen Arbeitsstil. Schwerpunkt ist die konkrete praktische Arbeit, dazu dienen Übungsbeispiele und eigene Entwicklungsfelder.

Struktur der Ausbildungsblöcke

Jeder Ausbildungsblock hat in sich wiederholende Elemente. Diese sind die Ebene der Gruppe und der Seminarorganisation, Grundlagen zum Coachingprozess, Methoden, deren Anwendung und Reflexion, Selbstreflexion des Coaches, der Coachingmarkt und Aufgaben für die Zeit zwischen den Blöcken zur Vorbereitung des nächsten Lernschrittes.

Die ersten drei Blöcke widmen sich dem individuellen Coaching und der vierte Block dem Coaching von Gruppen. Der fünfte Block ist für den Abschluss und die Würdigung der Entwicklung vorgesehen.

Bildungsurlaub

Für die Coachinausbildung liegen Bildungsurlaubsgenehmigungen für Niedersachsen und Hamburg vor. Für Schleswig-Holstein kann sie auf Nachfrage beantragt werden (10 Wochen vor Ausbildungsbeginn).

Zertifizierung durch den Deutschen Verband Coaching und Training (DVCT)

Nach Abschluss der Ausbildungen als MediatorIn und Coach besteht optional die Möglichkeit, sich beim DVCT als Coach zertifizieren zu lassen, sofern die erforderlichen individuellen Kriterien erfüllt sind. Der DVCT behält sich die individuelle Prüfung vor.

Zertifikat

Nach erfolgreichem Abschluss durch die Erfüllung der Voraussetzungen der Ausbildung wird von der Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V. das Zertifikat zum Coach vergeben.

Voraussetzungen für das Zertifikat

- Die vollständige Teilnahme an allen fünf Blöcken der Ausbildung
- Erfüllung der Interventionsgruppenzeiten (15 h während der Ausbildung)
- Vier durchgeführte Coachingprozesse sind jeweils auf 2-3 Seiten zu dokumentieren

- und zu reflektieren.
- Die Durchführung von vier Akquisegesprächen ist kurz zu dokumentieren auf insgesamt 1-2 Seiten.
 - Als Abschlussaufgabe erfolgt ein Rollenspiel im fünften Block, bei dem der Coach sich mit seinem selbst entwickelten Profil einem potentiellen Auftraggeber vorstellt, welcher von den Ausbildungsleitungen gespielt wird.

Fehlzeiten können bis zu 6 Stunden durch eine entsprechende Stundenzahl zusätzlicher Intervention kompensiert werden. Seminartage können im Folgekurs nachgeholt werden. Kann kein Zertifikat vergeben werden, wird die Teilnahme bescheinigt.

Mediative Prozessbegleitung in Organisationen

Teilnahmevoraussetzungen

Eine 120 h Mediationsausbildung beim BRÜCKENSCHLAG oder eine vergleichbare Ausbildung bei anderen Trägern. Vornehmlich nach den Standards der Bundesverbände (BM, BAFM, BMWA). Gegebenenfalls erfolgt eine Einzelfallprüfung der Voraussetzungen.

Die Teilnehmenden sollten Erfahrungen mit dem System „Organisation“ gemacht haben und während der Teilnahme an der Zusatzausbildung ein Praxisprojekt (eine mediative Prozessbegleitung in einer Organisation) durchführen können.

Der Kurs arbeitet erfahrungsorientiert und nutzt die Kompetenzen der Teilnehmenden.

Zielsetzung

Der Aufbaukurs zielt darauf ab, Mediationskompetenz zu einer Beratungskompetenz eigener Art auszubauen, um Organisationen prozessual in ihrer Gesamtentwicklung begleiten zu können.

Es geht darum, sich die in der Mediationsausbildung erlangte Beratungskompetenz bewusst zu machen und diese in der Begleitung von Entwicklungsprozessen in Organisationen gezielt nutzen zu können.

Der Lernprozess ist entsprechend zum einen ein Reflexionsprozess mit dem Ziel, sich der eigenen Beratungskompetenzen bewusst zu werden und diese im professionellen Handeln sicher verfügbar zu haben. Zum anderen bietet das Kurrikulum kontinuierlich einen analytischen Auswertungsprozess der eigenen Praxis an.

In beiden Fällen werden Hypothesen gebildet und in ihrer Wirkung auf den Prozessverlauf betrachtet und weiterentwickelt.

Fortbildungspflicht

Zertifizierte MediatorInnen müssen innerhalb von vier Jahren Fortbildungen im Umfang von mind. 40 h besuchen. Der Aufbaukurs Mediative Prozessbegleitung in Organisationen ist eine Möglichkeit, um dieser Fortbildungspflicht nachzukommen.

Ausbildungsinhalte

Die Teilnehmenden dieses Aufbaukurses orientieren sich zunächst im System „Organisation“.

Im zweiten Schritt reflektieren sie ihr Haltungs-, Denk- und Handlungsverständnis als ProzessbegleiterInnen. Danach entwickeln sie ihre Vorstellung von Prozessen und deren Dynamik, gestalten Möglichkeiten der Prozesssteuerung durch Interventionstechniken, erörtern den fallorientierten Einsatz von Modellen und entwickeln Prozessdesigns und Kommunikationsarchitekturen.

Der Beratungsprozess wird als kontinuierlicher Dialog mit der Organisation verstanden. Dialogkompetenz sowie die Integration von Zufällen, Störungen und Besonderheiten sind mithin ergänzende Bausteine des Aufbaukurses.

Die Teilnehmenden arbeiten überwiegend unter leitenden Fragestellungen, z.B.:

- Wie schaut die mediative Perspektive auf das System „Organisation“?
- Welches professionelle Rollenverständnis beinhaltet die mediative Haltung?
- Welche Prozessebenen beraten mediative ProzessbegleiterInnen?
- Welche Tools setzen mediative ProzessbegleiterInnen ein?
- Wie gestaltet mediative Prozessbegleitung den Dialog mit der Organisation?
- Wie setzt mediative Prozessbegleitung die Gesprächssteuerung auf?
- Wie entwickelt mediative Prozessbegleitung Dynamik und Eskalation?
- Wie löst mediative Prozessbegleitung Dilemmata im Organisationshandeln auf?
- Wie lässt sich das Strukturmodell mediativer Prozessbegleitung beschreiben?
- Welche Voraussetzungen für eine mediative Prozessbegleitung lassen sich rahmensetzend identifizieren?

Die Transferebene Mediationskompetenz wird in ihrem Nutzen für die Begleitung von Organisationsprozessen im Aufbaukurs kontinuierlich bewusst gemacht.

Folgende Transfers werden u.a. hergestellt:

- Mediation und Organisationsperspektive
- Mediation und Beratungsverständnis
- Mediation und Prozessperspektiven

- Mediation und Dynamik
- Mediation und Beratungsebenen
- Mediation und Dialogorientierung
- Mediation und Beteiligungsformen

Schwerpunktmäßig werden folgende Inhalte bearbeitet:

- **Die Organisation**
 - Einführung in die Grundlagen der Organisationstheorie plus Reflexion im Plenum
 - Leitbild Organisation aus mediativer Perspektive
 - Modelle organisationalen Handelns
- **Die Rolle der Prozessbegleitung**
 - Biografie und Motivation der ProzessbegleiterInnen
 - Komplementäres Beratungs- und Prozessverständnis
 - Mediative Auftragsklärung und Prozessentwicklung
 - Rollenbild: Die mediative Prozessbegleitung – ihre Haltung, ihre Prinzipien, die Rolle der Organisation im Begleitprozess
- **Der begleitende Beratungsprozess**
 - Prozessbilder und Hypothesenbildung
 - Formen der Beteiligung
 - Vernetzte Prozesssteuerung
 - Prozessentwicklung und Phasenmodell
- **Prozessbegleitung im Dialog**
 - Dialogorientierte Prozesssteuerung: Loopings, Wellen, Hypothesenbildung, Reviews und Reflecting Teams
 - Modelle (Themenzentrierte Interaktion, Transaktionsanalyse, Dramadreiseck) und Toolkit Interventionstechnik
 - Interventionstechnik und Prozesssteuerung, Kommunikationsdesign und Informationsarchitektur, mentaler Turnaround
 - Grundsätze mediativer Kommunikation: Prozessbrücken bauen
- **Prozesssicherheit aufbauen**
 - Authentizität als ProzessbegleiterIn aufbauen und eigene Fähigkeiten zielgerichtet einsetzen

- Sicherheit im Umgang mit Situationen des Umbruchs gewinnen. Übergänge gestalten
- Das eigene Berater-Handeln selbstkritisch reflektieren
- Mediative Haltung und Prozesssicherheit
- **Prozessbegleitungen und Metaebenen**
 - Ende und Anfang gestalten, der Sinn des Ganzen
 - Stationen im Prozess
 - Der Prozessbogen als Weg und gemeinsame Verantwortung, Nutzen der kontinuierlichen Auftragsklärung und -veränderung
 - „Die Suche nach...“ oder „Es ist alles da...“: Fülle- oder Mangelerleben im Prozess: Empowerment & Recognition, Motivation schaffen, die kontinuierliche Einladung zum „getting to yes“ erlebbar machen.

Präsenztage

Der Aufbaukurs umfasst sechs Präsenztage im Gesamtplenum, die in drei Blöcke à zwei Tagen unterteilt sind. Hier gibt es viele thematische Inhalte, praktische Übungen, Fallanalysen, Rollenspiele sowie Reflexionen im Plenum und in Kleingruppen.

Selbststudium

Die Aneignung von theoretischem Wissen im Selbststudium zwischen den Seminartagen ist erforderlich.

Supervision

Supervision als Reflexion des eigenen professionellen Handelns gehört für uns selbstverständlich zum Arbeitsalltag als ProzessbegleiterIn dazu. Zum Aufbaukurs gehören vier Stunden Supervision in einer 4er-Gruppe inkl. einer Einzelsupervision zum Praxisprojekt.

Intervision

In selbständig arbeitenden Kleingruppen von vier Teilnehmenden, den sogenannten Intervisionsgruppen, werden die Ausbildungsinhalte außerhalb der Seminarveranstaltungen durch Rollenspiel, Übungen und gemeinsame Reflexion vertieft. Die Kleingruppenarbeit wird durch Protokolle dokumentiert.

Praxisprojekt

Durchführung einer mediativen Prozessbegleitung und Dokumentation des professionellen Handelns.

Zertifikat

Die Teilnehmenden erhalten ein Zertifikat über den erfolgreichen Abschluss des Praxiskurses unter folgenden Voraussetzungen:

- Teilnahme an allen Seminartagen
- Teilnahme an der Gruppensupervision mit eigener Einzelsupervision
- Teilnahme an mind. 8 h Intervisionsgruppe
- Dokumentation einer durchgeführten Prozessbegleitung

Unser ReferentInnen-Team



Frank Beckmann

Dipl. Sozialpädagoge, Mediator
und Ausbilder für Mediation BM[®],
Supervisor und Organisationsberater



Mone Drews

Heilpraktikerin/Körpertherapeutin,
Mediatorin und Ausbilderin für
Mediation BM[®]



Alexander Krohn

Dipl. Sozialpädagoge, Mediator
und Ausbilder für
Mediation BM[®], Trainer für
No-Blame-Approach



Astrid Wichmann

Dipl. Sportwiss., Mediatorin und
Ausbilderin für Mediation BM[®],
Coach und Trainerin (DVCT),
Systemische Beraterin (ISS), GKT-
Supervisor



Nicole Asly

Augenoptikermeisterin, Personalreferentin,
Mediatorin, Coach und Trainerin



Marion Bremer

Diplom-Pädagogin, Industriekauffrau
Mediatorin BM® und Ausbilderin für
Mediation BM®, Systemischer Coach



Franziska Geier

M.A. phil. Sprach- und Politikwissen-
schaften, Juristin, Mediatorin und
Lehrtrainerin BMWA, Zertifizierter Coach,
Zertifizierte Paartherapeutin (HIGW)



Katharina Hesse

Diplom-Juristin, Wiss. Mitarbeiterin
und Doktorandin beim Lehrstuhl für
Öffentliches Recht/Umweltrecht und
Rechtsphilosophie, Lehrbeauftragte an
der Uni Hamburg für die
Schlüsselqualifikation Mediation,
Mediatorin



Kontakt BRÜCKENSCHLAG

Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.
Salzstr. 1
21335 Lüneburg
Tel.: 04131-42211
Fax: 04131-221477
E-Mail: info@bs-lg.de

Bürozeiten der Geschäftsstelle

Montag von 15-17 Uhr
Dienstag – Donnerstag von 9-12 Uhr

Homepage

www.bs-lg.de