



Certificate of Advanced Studies:
Integrative Konfliktbearbeitung
In CH und D anerkannte **Mediationsausbildung** SDM

als praxisorientiertes Verfahren der sozialen und interkulturellen Konflikttransformation

Detailprogramm

Kurs 2009/2011

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung.....	3
2. Thematik.....	3
3. Zielgruppen.....	5
4. Ablauf des Kurses.....	5
5. Lernziele.....	7
6. Zusammenfassende Darstellung des Lehrgangs.....	9
7. Ausführliche Darstellung des Lehrgangs.....	10
8. Selbststudium.....	19
9. Kursreglement, Leistungsnachweis und Administratives.....	19
10. Zertifikat und Anerkennung.....	19
11. Lehrbeauftragte.....	19
12. Kursleitung.....	21

1. Einführung

Seit mehreren Jahren wird diese praxisorientierte Methode der Konfliktbearbeitung an Universitäten und Institutionen weltweit gelehrt und in diversen Konflikten erfolgreich angewendet.

Der praktische Nutzen und die Qualität dieser Weiterbildung sind unbestritten, so ist es auch in Deutschland, Österreich und der Schweiz gelungen sie an renommierte wissenschaftliche Institute und Universitäten anzubinden respektive sie durch diese zertifizieren zu lassen. In der Schweiz ist der Studiengang über das Advanced Study Center der Universität Basel als Certificated of Advanced Studies zertifiziert und wird vom Schweizerischen Dachverband Mediation als Mediationsausbildung anerkannt. Diese Zertifizierungen und Anerkennungen zeugen von der Einhaltung entsprechender Standards und sind ein wichtiges Mittel zur Qualitätssicherung. Es besteht die Möglichkeit einer Anrechnung der Weiterbildung im Masterstudium „Master of Advanced Studies in Peace and Conflict Transformation“ der World Peace Academy sowie dem

Nachdiplomstudium „Interdisziplinäre Konfliktanalyse und Konfliktbewältigung“ der Universität Basel. Der Kurs wird auch vom Schweizerischen Dachverband Mediation anerkannt.

Das Verfahren wird weltweit auf mikro-, meso-, und makroebene für Vermittlungs-, Fazilitations-, und Dialogprojekte in verschiedensten Bereichen angewandt.

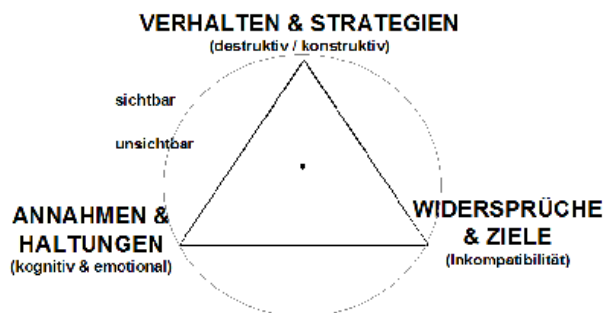
2. Thematik

In den letzten Jahrzehnten haben sowohl Verfahren der Konfliktbearbeitung bzw. Mediation in innergesellschaftlichen Konflikten (interpersonal, Familie, Wirtschaftsmediation, Umweltmediation, etc.) als auch Methoden der zivilen Konfliktbearbeitung und des „Peacebuilding“ (Friedensförderung, Friedenskonsolidierung) in Konfliktfeldern im internationale Kontext an Bedeutung gewonnen.

Allgemein lässt sich sagen, dass selbst neuere Verfahren, die sich in den letzten Jahren stark von akteursorientierten bzw. problemorientierten Ansätzen zu systemischen oder lösungsorientierten Ansätzen weiterentwickelt haben,

folgende wichtige Aspekte und Dimensionen vernachlässigen:

- tiefenpsychologische, nicht-bewusste bzw. „unbewusste“ (sowohl individuelle als auch kollektive) Dimensionen
- die Analyse von Sozialstrukturen sowie der Machtverhältnisse zwischen den jeweiligen Konfliktparteien
- kulturwissenschaftliche bzw. zivilisationstheoretische (kultursensitive, zivilisationsvergleichende) Dimensionen der Konfliktanalyse und Konfliktbearbeitung.



Das ist auch ein Grund, weshalb diese Verfahren oft rasch an Grenzen stossen, insbesondere, wenn es um interkulturelle und soziale Konfliktkonstellationen geht. Zudem gibt es bis heute kaum integrative Ansätze, welche die Möglichkeiten und

Grenzen verschiedener Verfahren vergleichend untersuchen und aufeinander beziehen. Dies erweist sich in der praktischen Konfliktbearbeitung immer wieder als Defizit, da besonders in komplexen Konfliktkonstellationen beide Aspekte allzu oft ineinander greifen. Zudem wird von einschlägigen Institutionen immer wieder auf den Mangel an qualifiziertem Personal im Feld der sozialen, interkulturellen und internationalen Konfliktbearbeitung hingewiesen. Auf diese Situation reagiert dieses Lehrangebot.

Das in dem Lehrgang vermittelte Verfahren der integrativen Konfliktbearbeitung wurde in der Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen, derzeit wichtigsten Verfahren – allen voran dem Transcend Ansatz nach Johan Galtung - entwickelt und in der konkreten Bearbeitung komplexer Konfliktkonstellationen, etwa in Kärnten, Sri Lanka, dem Südkaukasus, Zentralasien etc. umgesetzt, erprobt und gewissermassen als „work in progress“ von Gudrun Kramer und Wilfried Graf weiterentwickelt. Weitere grundlegende Einflüsse auf das Verfahren sind:

- Konzepte, Methoden und Tools von: Hizkias Assefa, Roger Fisher, Diane Francis, Friedrich Glasl, Matthias Varga von Kibed, Thomas Kilman, Jean Paul Lederach, Jakob Levy Moreno, Claudio Naranjo, Norbert Ropers, Marshall Rosenberg, Jay Rothman, William Ury, Vamik Volkan, Dudley Weeks, Ken Wilber
- Ansätze und Theorien von: Roland Barthes, Jean Baudrillard, Franz Borkenau, Hermann Broch, Elias Canetti, Cornelius Castoriadis, Giles Deleuze, Jacques Derrida, Umberto Eco, Michel Foucault, Felix Guattari, Frederic Jameson, Edgar Morin, Erich Neumann, Eric Voegelin, Ken Wilber

Die Methode der integrativen Konfliktbearbeitung zielt darauf ab, systemische, kultursensitive und psychoanalytische Ansätze und Verfahrensaspekte zu verbinden. Auf diesem Wege kann die Transformation von Strategien, Aktionen, kulturellen Werten, Haltungen, Annahmen und des Verhaltens ebenso fokussiert werden wie die Bearbeitung von scheinbar konfligierenden Zielen und

Widerständen auf Seiten der beteiligten Konfliktparteien.

Entsprechend den internationalen Standards für Konfliktmediation verlangt die integrative Konfliktbearbeitung nach einem freiwilligen Prozess, unterstützt durch eine/einen Experten/Expertin, in dem die Konfliktparteien selbst über die Möglichkeiten und Ergebnisse entscheiden. Die ExpertInnen fördern als neutrale Dritte die Lösungserarbeitung, sind allparteilich, ohne eigene Interessen und sorgen sich für einen fairen, transparenten und effizienten Ablauf der Mediation.

Das Verfahren besteht aus 3 Phasen:

1. Verstehen der Ziele aller Konfliktparteien
2. Differenzierung zwischen legitimen und illegitimen Zielen der Konfliktparteien
3. Übergreifende Lösungsformel und Strategien basierend auf den legitimen Zielen

Diese 3 Phasen werden in 2 Schritten pro Phase bearbeitet, insgesamt also in 6 Schritten. Als 7. Schritt folgt die Versöhnung, diese ist für die Nachhaltigkeit der angestrebten

Konflikttransformation von besonderer Bedeutung.

3. Zielgruppen

Der Lehrgang ist ein Qualifizierungsprogramm für Personen, die sich in unterschiedlichen Kontexten theoretisch und praktisch mit Konfliktbearbeitung beschäftigen. Auf dem Gebiet der internationalen Konfliktregelung richtet sich das Angebot an Fachpersonen in den Arbeitsfeldern internationales Krisenmanagement, humanitäre Hilfe, Entwicklungszusammenarbeit und Entwicklungspolitik, Förderung von Demokratieprozessen etc.. Auf einer regionalen, lokalen oder interpersonellen Ebene ist der Lehrgang ein Angebot für Umwelt- und WirtschaftsmediatorInnen, für RegionalmanagerInnen ebenso wie Beschäftigte im Bereich des interkulturellen Zusammenlebens, der Nachbarschaftskonflikte, in der Schule und der ausserschulischen Jugendarbeit, Streetwork, aber auch für AnwältInnen und RichterInnen etc.. Der Lehrgang ist zugänglich für Personen mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, bzw. einer

adäquaten, relevanten Berufserfahrung für eine Aufnahme „sur dossier“. Aufnahmen „sur dossier“ obliegen der Kursleitung und werden zusammen mit der Universität Basel bearbeitet. Vorkenntnisse in der Arbeit mit Gruppen sind günstig.

Es werden maximal 22 TeilnehmerInnen pro Kurs aufgenommen.

4. Ablauf des Kurses

Die berufs begleitende Weiterbildung umfasst 8 verschieden lange Module, plus Vorbereitung, Einführung, Supervision und Intervision, Fallbearbeitung und Abschlussarbeit, verteilt über eine Dauer von 1.5 Jahren. Zwei Block-Module à 5 Tagen finden von Samstag bis Mittwoch statt, die restlichen Samstags oder Samstags/Sonntags. Die Termine für die Supervision und Intervision in Kleingruppen werden von den Gruppen selbst bestimmt. Als Richtkurszeiten gelten:

- a. Wochentags: 09.15 bis 13.15, 14.15 bis 18.15
- b. Samstags: 09.15 bis 13.15, 14.00 bis 19.00
- c. Sonntags: 09.15 bis 12.15, 13.10 bis 17.00

Der praktische Ansatz dieser Weiterbildung wird akzentuiert durch die Bearbeitung eines realen Konfliktfalles durch die TeilnehmerInnen. Dabei werden Sie professionell von einem Supervisor und von ihren MitstudentInnen durch Intervention unterstützt.

Ausgewählte Lektüre zur Vorbereitung des Kurses sowie zwischen den Modulen ergänzt das Angebot. Sie dient zur Vertiefung des Wissens bzw. zur Integration des Erarbeiteten.

Die Teilnehmer absolvieren mindestens 40 Stunden Supervision unterstützt durch eineN erfahrenen MediatorIn mit Anerkennung SDM (Mediationsverband) und BSO (Coachingverband).

Abgeschlossen wird der Kurs mit einer schriftlichen Arbeit im Umfang von 15 bis 20 Seiten. Diese muss die Fähigkeit der StudentInnen aufzeigen, die gelehrt Methode selbständig und umfassend in einem konkreten Beispiel anzuwenden. Es wird empfohlen den eigenen Konfliktfall als Thema für die schriftliche Arbeit zu wählen.

5. Lernziele

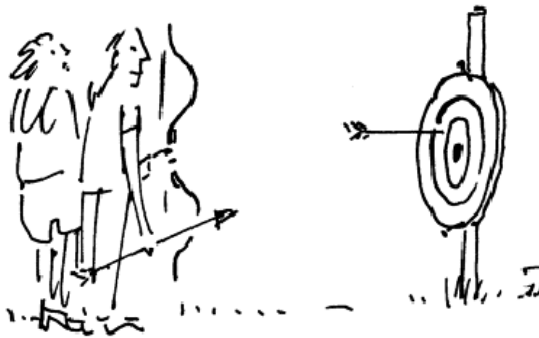
Die Lernziele dieses Kurses sind:

- Vermittlung der integrativen Konfliktbearbeitung als praxisorientiertes Verfahren der sozialen und interkulturellen Konflikttransformation;
- Entwicklung und praktische Umsetzung eines breiten Spektrums von Interventionsmethoden, die geeignet sind, Gewalt in der Konfliktaustragung zu reduzieren und auch strukturell zu überwinden;
- Vertiefung der Kompetenz, Konflikte unterschiedlicher Komplexität unter Nutzung transdisziplinärer theoretischer Konzepte zu analysieren und kreativ an Lösungsmöglichkeiten zu arbeiten;
- Selbstständige Umsetzung von Schrittfolgen der Konflikttransformation und von Mediationsprozessen;
- Aneignung von Werkzeugen der integrativen Konfliktbearbeitung und Mediation;
- Einführung in die Eigenheiten und Erfordernisse der Praxis des Dialogs und dialogischer Verfahren als

Schlüsselmethoden der
Konflikttransformation;

bearbeiten die TeilnehmerInnen
einen realen Konfliktfall.

- Vorstellung von ergänzenden, nicht rein kognitiven Methoden der Konfliktbearbeitung, um an die emotionalen, oft auch nicht bewussten Dimensionen von Konflikten heranzukommen und diese bearbeitbar zu machen;



- Ein durchgehendes Anliegen des Lehrgangs ist die Sensibilisierung für die nicht sichtbaren Elemente und Aspekte eines Konfliktes. Dazu gehören u.a. die Einbeziehung vergessener Konfliktparteien, die Berücksichtigung unsichtbarer Folgen von Gewalt und nicht zuletzt die Aufmerksamkeit für nonverbale Signale in Dialog- und Vermittlungsprozessen.
- Erster Schritt in die praktische Konfliktarbeit: während des Kurses

6. Zusammenfassende Darstellung des Lehrgangs

Vor Beginn	Vorbereitung, Lektüre: Die TeilnehmerInnen erhalten ein ausführliches Textbuch aus dem sie selektiv und nach eigenem Ermessen sich in die Thematik einlesen.
28. – 29. November 2009	Begrüssung, Einführung, Kennen lernen: Präsentation des Kurses, Klärung von Fragen, Kennen lernen der Gruppe
9. – 13. Januar 2010	Modul 1: Das Verfahren der Integrativen Konfliktbearbeitung
6. - 7. Februar 2010	Modul 2: Beiträge aus Praxis und Wissenschaft
13. - 17. März 2010	Modul 3: Das Verfahren der Integrativen Konfliktbearbeitung
1 Tag im Mai 2010	Supervision in Kleingruppen
2 Tage im Oktober 2010 (Sa / So)	Modul 4: Verschiedene Konfliktinterventionsverfahren im Vergleich: Anwendbarkeit und Abgrenzung Modul 5: Selbstreflexion und Selbsterfahrung
4. - 5. Dezember 2010	Modul 6: Beiträge aus Praxis und Wissenschaft
2 Tage im Januar 2011 (Sa / So)	Modul 7: Mediation und Recht Modul 8: Berufsregeln und ethische Aspekte der Mediation
26. – 27. März 2011	Abschluss, Arbeiten präsentieren: Die TeilnehmerInnen präsentieren und besprechen ihre Abschlussarbeiten
Februar 2010 bis März 2011	Fallbearbeitung und Abschlussarbeit
Mai 2010 bis März 2011	Supervision in Kleingruppen, 40 Stunden pro Gruppe, Termine werden in den Gruppen festgelegt
Mai 2010 bis März 2011	Intervision in Kleingruppen, Termine werden in den Gruppen festgelegt.

7. Ausführliche Darstellung des Lehrgangs

Modul 1, Einheit 1	Grundlagen der integrativen Konfliktbearbeitung
--------------------	--

Themen:

Paradigmen, Konzepte, Methoden des Verfahrens, sowie zugrunde liegende Philosophie:

- Wissenschaftliche Epistemologie: Kritizismus, Empirismus, Konstruktivismus
- Historische Anthropologie: menschliche Grundbedürfnisse
- Politische Philosophie des Friedens: Frieden mit friedlichen Mitteln, Gewaltfreiheit, Empathie, Kreativität, Dialog

Theorie:

- Friedenstheorie: prozessorientierte und strukturorientierte Defizite
- Konflikttheorie: Konfliktdreieck, Gewaltdreieck
- Entwicklungstheorie: Tiefenstruktur, Tiefenkultur
- Zivilisationstheorie: soziale und kulturelle Trennungslinien

Qualifikationsziele:

Die TeilnehmerInnen kennen die dem Verfahren zugrundeliegende Philosophie und Theorie, können diese in gegenseitigen Bezug setzen, sowie an praktischen Beispielen erläutern.

Veranstaltungsart	Sebststudium, Vorlesungen, Gruppenarbeiten
-------------------	--

Modul 1, Einheit 2	Konfliktanalyse/ Konfliktodynamiken
--------------------	--

Themen:

Verstehen der Konfliktformation, Konfliktanalyse und Konfliktmapping. Selbstreflexion zur Rolle des Konfliktberatenden. Übersicht über die Praxeologie der 6 Schritte und den Bezug zur erlernten Philosophie und Theorie.

Qualifikationsziele:

Die TeilnehmerInnen werden sich der Dynamik von Konflikten bewusst und verstehen ihre eigene Rolle und ihren Einfluss auf die Konfliktformation. Die TeilnehmerInnen können Konflikte und ihre Akteure schematisch aufzeichnen und beschreiben.

Veranstaltungsart	Sebststudium, Vorlesungen, Gruppenarbeiten
-------------------	--

Modul 1, Einheit 3	Verstehen der Ziele aller Konfliktparteien
--------------------	---

Themen:

Schritt 1: Worum geht es in dem Konflikt, Analyse der Gegenwart

Schritt 2: Wie kam es zum Konflikt, Analyse der Vergangenheit

Das Ziel der ersten Phase (Schritt 1 und 2) ist es, zu verstehen, wie Konfliktparteien selber den Konflikt erfahren und wahrnehmen. Das prozessorientierte Ziel der ersten Phase ist es, Vertrauen zwischen dem/der Konfliktberatenden und der Konfliktpartei zu schaffen. Das strukturorientierte Ziel ist es, den Konfliktparteien die Möglichkeit zu geben, selbst über ihre Ziele, (eigenen) Widersprüche, Annahmen, Haltungen und Strategien zu reflektieren.

Qualifikationsziele:

Die TeilnehmerInnen sind in der Lage, die Ziele der Konfliktparteien zu verstehen; dafür erlernen sie Techniken der Vertrauensbildung und Kommunikation. Sie verstehen es ausserdem, den Konfliktparteien konstruktiv eigene Annahmen, Haltungen und Strategien aufzuzeigen, vorallem wenn diese konfliktträchtig oder widersprüchlich sind.

Veranstaltungsart	Sebststudium, Rollenspiele, Inter-, Supervisionsgruppen, Vorlesungen, Gruppenarbeiten, Präsentationen von TeilnehmerInnen
-------------------	---

Module 2 und 6	Beiträge aus Praxis und Wissenschaft
----------------	---

Themen:

Im Modul 2 haben die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, ausführlich von den praktischen Erfahrung und wissenschaftlichen Erkenntnissen ausgewiesener Experten zu profitieren. Verschieden Ansätze, Projektbeispiele, Erfolge und Misserfolge in der Konfliktbearbeitung auf Mikro-, Meso- und Makroebene sind Gegenstand dieser Einheit. Es können auch spezifische reale Fälle entsprechend den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen besprochen und evaluiert werden.

Qualifikationsziele:

Die TeilnehmerInnen kennen die möglichen Anwendungsgebiete und Ansätze der Konfliktbearbeitung und deren Grenzen und Möglichkeiten in verschiedenen Konfliktformationen.

Veranstaltungsart	Sebststudium, Vorträge, Rollenspiele, Inter-, Supervisionsgruppen, Vorlesungen, Gruppenarbeiten, evtl. Präsentationen von TeilnehmerInnen
-------------------	---

Modul 3, Einheit 1	Differenzierung zwischen legitimen und illegitimen Zielen
--------------------	--

Themen:

Schritt 3: Was steckt hinter dem Konflikt? Therapie der Vergangenheit

Schritt 4: Wie geht es weiter, wenn grundlegende menschliche Bedürfnisse unerfüllt bleiben?

Analyse der Zukunft.

Das prozessorientierte Ziel der zweiten Phase ist es, analytische Empathie für andere Konfliktparteien sowie das Verständnis für Möglichkeiten der Konfliktlösung zu schaffen. Dafür muss die Notwendigkeit zur Befriedigung der Grundbedürfnisse aller Konfliktparteien aufgezeigt werden. Das strukturorientierte Ziel ist es, der Konfliktpartei die Möglichkeit zu geben, über unbewusste Dimensionen des Konfliktes zu reflektieren und die Basis zur

Formulierung neuer, legitimer Ziele zu schaffen. Dieser Punkt ist erreicht, wenn der Akteur eigene illegitime und legitime Ziele der anderen Konfliktpartei(en) benennen kann.

Qualifikationsziele:

Die TeilnehmerInnen sind in der Lage die Konfliktparteien durch Perspektivenwechsel zu einer gewissen Empathie zu bewegen. Dafür erlernen die TeilnehmerInnen spezielle Frage- und konstruktive Kommunikationstechniken.

Veranstaltungsart	Sebststudium, Rollenspiele, Inter-, Supervisionsgruppen, Vorlesungen, Gruppenarbeiten, Präsentationen von TeilnehmerInnen
-------------------	---

Modul 3, Einheit 2	Übergreifende Formel und Strategien basierend auf legitimen Zielen
--------------------	---

Themen:

Schritt 5: Übergreifende Formel. Therapie der Zukunft (Vision).

Schritt 6: Konkreter Aktionsplan. Therapie der Gegenwart

Sobald die Konfliktparteien fähig sind, die GegenspielerInnen mit Empathie wahrzunehmen, sind sie bereit, über mögliche Lösungen des Konflikts nachzudenken. Zu diesem Zeitpunkt sollten die AkteurInnen die Situation nicht länger als Konflikt wahrnehmen, sondern als gemeinsames Problem, das gelöst werden kann. Das prozessorientierte Ziel dieser dritten Phase ist es, die Kreativität der Parteien wachzurufen. Damit kann eine überbrückende Formel zur Konflikttransformation gefunden werden; diese ist gleichzeitig das lösungsorientierte Ziel.

Qualifikationsziele:

Die TeilnehmerInnen sind befähigt, die Wahrnehmung der Situation durch die Konfliktparteien positiv zu beeinflussen und diese zu konstruktiven Beiträgen für eine Lösungsformel zu bewegen.

Veranstaltungsart	Sebststudium, Rollenspiele, Inter-, Supervisionsgruppen, Vorlesungen, Gruppenarbeiten, Präsentationen von TeilnehmerInnen
-------------------	---

Modul 3, Einheit 3	Das Verfahren im Überblick
--------------------	-----------------------------------

Themen:

Nachdem die einzelnen Schritte nun über einen gewissen Zeitraum erlernt und praktiziert wurden, geht es im Modul 6 darum, das erlernte Verfahren nochmals am Stück an einem praktischen Beispiel durchzuspielen und die Erfahrungen untereinander auszutauschen. Dies dient insbesondere der Repetition und der übersichtlichen Darstellung, nicht zuletzt aber auch dem Verständnis für die methodischen Übergänge zwischen den Schritten und somit für den logischen Zusammenhang des gesamten Verfahrens.

Qualifikationsziele:

Die TeilnehmerInnen sind nun in der Lage, das Verfahren selbst anzuwenden und verstehen den Prozess in seiner Gesamtheit.

Veranstaltungsart	Sebststudium, Rollenspiele, Inter-, Supervisionsgruppen, Vorlesungen, Gruppenarbeiten, Präsentationen von TeilnehmerInnen
-------------------	---

Modul 4	Verschiedene Konfliktregelungsverfahren im Vergleich: Anwendbarkeit und Abgrenzung
---------	--

Themen:

Eine Vielzahl von Zugängen und Konzepten zur Konfliktbearbeitung sind heute bekannt. Nicht nur deren Philosophien und zugrunde liegenden Theorien sondern auch die konkreten Abläufe und Praktiken unterscheiden sich stark. Unterschieden wird zum Beispiel zwischen

lösungsorientierten, bedürfnisorientierten und transformativen Zugängen sowie verschiedenen Ansatzmöglichkeiten: Durchsetzung, Rechtssprechung, Verhandlung, Mediation oder Versöhnung sowie der Möglichkeit von koordinierten Strategien.

Qualifikationsziele:

Die TeilnehmerInnen kennen verschiedene Methoden, Konzepte und Verfahren der Konfliktbearbeitung, können diese fachlich differenzieren und deren Nutzen und Anwendungsmöglichkeiten und –Grenzen fallspezifisch bestimmen.

Veranstaltungsart	Selbststudium, Konfliktberatung, Vorlesungen, Gruppenarbeiten
-------------------	---

Modul 5	Selbstreflexion und Selbsterfahrung
---------	--

Themen:

Dieses Modul fördert die professions- und themenbezogene Selbstreflexion und –erfahrung. Die Typologisierung von verschiedenen Verhaltensformen im Konflikt sowie die Selbstevaluation erlauben es das eigene Verhalten im Konflikt zu erkennen. Die innere Haltung, Normen und Werten sowie Denkmuster sind wichtige Lerninhalte.

Qualifikationsziele:

Die TeilnehmerInnen kennen ihre eigenen inneren Muster und Verhaltensweisen bei Konflikten und können diese in Bezug zum Mediationsprozess setzen. Eine Persönlichkeitsentwicklung findet statt.

Veranstaltungsart	Selbststudium, Konfliktberatung, Vorlesungen, Rollenspiele, Aufstellungsarbeit, Selbstevaluation
-------------------	--

Für Modul 6 siehe Modul 2

Modul 7	Mediation und Recht
---------	----------------------------

Themen:

Zwei Hauptdimensionen der Beziehung zwischen Mediation und Recht werden herausgearbeitet: Differenzierung und Integration. Differenzierung: inwieweit sind Mediation und Rechtssprechung zwei verschiedene Ansätze von Konfliktbearbeitung und in welchem Fall ist welcher zu bevorzugen? Integration: inwiefern sind rechtliche Aspekte wichtig für einen Mediationsprozess? Wann und wie sollte ein Jurist bei einem Mediationsprozess beigezogen werden?

Qualifikationsziele:

Die TeilnehmerInnen kennen die fachlichen und „philosophischen“ Beziehungen zwischen Mediationsprozessen und Rechtssprechung. Sie können die zwei Fachgebiete abgrenzen, wann sie eines der beiden bevorzugen sollten und wie die beiden Felder kombiniert, respektive gegenseitig förderlich eingesetzt werden können.

Veranstaltungsart	Selbststudium, Konfliktberatung, Vorlesungen
-------------------	--

Modul 8	Berufsregeln und ethische Aspekte der Mediation
---------	--

Themen:

In diesem Modul geht es darum die Berufsregeln von Mediatoren, basierend auf dem entsprechenden Beschluss des SDM, sowie ethische Aspekte der Mediation, wie zum Beispiel die Grundhaltungen der/des MediatorIn, Rahmenbedingungen und Qualitätssicherung zu erläutern.

Qualifikationsziele:

Die Teilnehmer kennen die Berufsregeln von Mediatoren des SDM, sowie weitere entsprechende Beispiele. Des Weiteren verinnerlichen und kennen sie die ethischen Aspekte,

Grundhaltungen, notwendige Rahmenbedingungen sowie Massnahmen zur Qualitätssicherung und können diese bei ihren Fälle anwenden und den Medianten vermitteln.

Veranstaltungsart	Selbststudium, Konfliktberatung, Vorlesungen
-------------------	--

Fallbearbeitung

Themen:

Die TeilnehmerInnen bearbeiten über den Zeitraum der Weiterbildung einen realen Konfliktfall nach dem erlernten Verfahren, dies individuell oder in Co-Mediation. Mittels Supervision wird die Qualität der Mediation sichergestellt und überprüft. Der Supervisor unterstützt und berät die angehenden MediatorInnen technisch aber auch im Sinne der (Selbst-)Reflexion. Die Fälle werden ausserhalb der Präsenzzeiten bearbeitet.

Qualifikationsziele:

Die TeilnehmerInnen sind befähigt, echte Konflikte selbständig zu bearbeiten. Die Hemmschwelle vor dem „ersten echten“ Konflikt ist überwunden.

Veranstaltungsart	Selbststudium, Supervision, Konfliktberatung
-------------------	--

Super- und Intervisionsgruppen

Themen:

Zur Unterstützung und Beratung der Bearbeitung der Konfliktfälle finden Super- und Intervisionsgruppen statt. Die angehenden MediatorInnen können den Fall betreffende Fragen mit dem Supervisor und weiteren TeilnehmerInnen besprechen. Diese Treffen dienen dazu sich technisch beraten zu lassen, z.B. bezüglich des Prozesses oder inhaltlicher Fragen, aber auch zur Selbstreflexion. Mit Rollenspielen können Mediationssitzungen nachgespielt, Schwachstellen aufgedeckt und offene Fragen besprochen werden.

Qualifikationsziele:

Die TeilnehmerInnen können sich fachgerecht mit ExpertInnen und Kollegen austauschen, sich Rat holen und solchen selber qualifiziert abgeben. Die Teilnehmer sind fachlich und erfahrungsgemäss bereit eigenen Fälle professionell zu bearbeiten.

Veranstaltungsart	Sebststudium, Super- und Intervision, Konfliktberatung
-------------------	--

	Abschluss, Vorstellen und besprechen der Abschlussarbeiten
--	---

Themen:

Diese Einheit gilt der Nachbereitung und Zusammenfassung nach den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen. Offene Fragen werden geklärt, die wichtigsten Punkte werden noch einmal zusammengefasst.

Die TeilnehmerInnen stellen ihre Abschlussarbeiten vor. Danach werden diese besprochen und innerhalb der Gruppe diskutiert und evaluiert.

Qualifikationsziele:

Die TeilnehmerInnen können eigene Fälle kohärent und verständlich einem Fachpublikum vorstellen und erläutern. Gleichzeitig sind sie befähigt, solche Vorstellungen kritisch zu analysieren und beratende Kritik sowie Verbesserungsvorschläge zu formulieren.

Veranstaltungsart	Sebststudium, Vorlesungen, Gruppenarbeiten, Präsentationen von TeilnehmerInnen
-------------------	--

8. Selbststudium

Das Selbststudium ist ein wichtiges Element dieser Weiterbildung. Die TeilnehmerInnen sind dazu angehalten, sich vor und während der Weiterbildung entsprechend einzulesen. Zu diesem Zweck wird ein Textbuch zugestellt, der Schlüsseltexte enthält. Diese können von den TeilnehmerInnen nach Interesse konsultiert werden und dienen während der Ausbildung als Referenz und für Hausaufgaben.



9. Kursreglement, Leistungsnachweis und Administratives

Für Bestimmungen bezüglich Leistungsnachweise, Anerkennung und weiteres verweisen wir auf das Kursreglement, dieses ist massgebend und gültige Referenz für diesen Kurs. Es ist erhältlich über ikbum@iicp.ch

10. Zertifikat, ECTS und Anerkennung

Bei erfolgreichem Abschluss erhalten die Absolventen ein von der Universität Basel und dem IICP ausgestelltes Certificat of Advanced Studies „Integrative Konfliktbearbeitung“. Es

besteht die Möglichkeit einer Anrechnung der Weiterbildung ans Masterstudium „Master of Advanced Studies in Peace and Conflict Transformation“ (Uni Basel) der World Peace Academy. Ausserdem wird der Kurs auch vom Schweizerischen Dachverband Mediation anerkannt und erlaubt es den AbsolventInnen den Titel MediatorIn SDM zu beantragen. Die AbsolventInnen erhalten 20 ECTS-Kredits.

11. Lehrbeauftragte

lic.phil. Sylvie Berchtold-Remund hat Jura und Sozialwissenschaften studiert. Unter Anderem hat sie das Pilotprojekt für Konzept, Aufbau und Geschäftsführung der Fachstelle Strafmediation des Kanton Zürich geleitet und hat ab Januar 2006 dessen Leitung übernommen. Nach der Ausbildung zur Mediatorin für Wirtschaft, Verwaltung und Umwelt an der Fachhochschule Nordwestschweiz wurde Sie 2005 vom SDM anerkannt. Seit 2002 ist sie als Mediatorin tätig.

Dr. Jur. Nico H. Fleisch war über 10 Jahre lang Gemeindeschreiber von

Köniz BE und ist seit 2001 als freiberuflicher Organisationsberater, Mediator/Klärungshelfer und Supervisor hauptsächlich im öffentlichen Bereich tätig.

Prof. Dr. Dr. h.c. Johan GALTUNG ist Mitbegründer und Direktor des TRANSCEND-Netzwerkes. Er hat die TRANSCEND-Methode entwickelt. Ihm wurde u.a. der alternative Friedensnobelpreis und der Mahatma Gandhi Friedenspreis verliehen. Johan Galtung gilt als einer der „Väter“ der Friedens- und Konfliktforschung und vermittelt seit über 40 Jahren in Konflikten.

Dipl. Ing. Pascal GEMPERLI ist Projektmanager am Genfer Zentrum für die Demokratische Kontrolle Bewaffneter Kräfte (DCAF) und Co-Geschäftsführer des IICP Schweiz. Er ist seit 3 Jahren tätig als Konfliktberater und Mediator hauptsächlich im interkulturellen Bereich. Seine Ausbildung im Bereich Konfliktbearbeitung umfasst: DEZA/Inmedio Mediationskurs (aktuell), Nachdiplomstudium „Friedens- und Konfliktwissenschaften“ der

FernUniversität Hagen, Train-the-trainer und Transcend-Konfliktberater, Interkulturelle Kommunikation und interkulturelle Mediation, IKF Luzern.

Prof. Dr. Laurent GOETSCHEL ist Professor am Europa-Institut der Universität Basel und Direktor von Swisspeace in Bern.

Dr. Wilfried GRAF ist Friedensforscher und Soziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie und am IICP Österreich, beide Wien. Er vermittelt unter anderem in Sri Lanka, Kärnten, Israel/Palästina, etc. Zusammen mit Gudrun Kramer leitet er Trainings und Workshops zu Konfliktbearbeitung in vielen Ländern. Antrag beim SDM folgt.

Mag.a Gudrun KRAMER ist Historikerin und Co-Direktorin des Instituts für Integrative Konfliktbearbeitung und Friedensentwicklung Österreich in Wien. Sie vermittelt unter anderem in Sri Lanka, Kärnten, Israel/Palästina, etc. Zusammen mit Wilfried Graf leitet sie Trainings und Workshops zu Konfliktbearbeitung in vielen Ländern. Antrag beim SDM folgt.

Prof. Dr. Ueli MÄDER ist Dekan der Philosophisch-Historischen Fakultät, in der Leitung des Nachdiplomstudiums „Konfliktanalysen und Konfliktbewältigung“ und Generalsekretär der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie.

- Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit
- Forschung und Lehre

Weitere Informationen auf www.iicp.ch.

lic. oec. publ. Werner Senn hat Wirtschaftswissenschaften studiert und ist ein langjähriger Mitarbeiter bei Zurich Financial Services, aktuell als Senior Business Analyst. Von 2001 bis 2003 hat er den Nachdiplomkurs Mediation in Wirtschaft, Umwelt und Verwaltung absolviert, ist seither als Mediator tätig und hat sich beim SDM anerkennen lassen.

Weitere Experten können zugezogen werden.

12. Kursleitung

Die Kursleitung obliegt dem Institut für Integrative Konfliktbearbeitung und Friedensentwicklung Schweiz (IICP.ch). Das IICP.ch wurde im September 2007 gegründet. Das IICP bietet Leistungen in den Bereichen:

- Konfliktbearbeitung und -Beratung
- Training und Schulung