

Projektbericht

Wissenschaftliche Begleitforschung des Pilot-Projektes „Haltung und Struktur“

zur Profilbildung von Supervisor*innen für die Arbeitsfelder der Mediation und
des Konfliktmanagements

Projektzeitraum von April 2018 bis Juni 2020

Wissenschaftliche Projektleitung
Priv.-Doz. Dr. Joseph Rieforth

Wissenschaftliche Mitarbeit
Dr. Astrid Beermann
Kira Meyer

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Fakultät für Bildungs- und Sozialwissenschaften
Abteilung Beratung und Konfliktlösung
Center für lebenslanges Lernen (C3L)

Gefördert durch die Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie e. V.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1 Einleitung – Relevanz des Themas	3
2 Forschungsstand zur Begleitforschung	5
3 Forschungsfragen des Projektes	7
4 Der untersuchte Kontext	8
5 Zielsetzung der Begleitforschung	9
6 Beschreibung des Forschungsvorgehens und des Forschungsdesigns	11
6.1 Ursprüngliches Vorhaben der Begleitforschung	11
6.2 Erhebungsinstrumente	13
6.3 Veränderungen während des Projektverlaufs und Ergebnisse	14
7 Inhaltsanalytische Bearbeitung und Interpretation	19
7.1 Die Perspektive der Teilnehmenden – inhaltsanalytische Kategorien	19
7.1.1 Curriculumprozess	19
7.1.2 Ganzheitlichkeit und Interaktion	22
7.1.3 Bedeutung Selbstreflexion	23
7.1.4 Systemische Elemente	26
7.1.4.1 Systemaufstellung und Skulpturarbeit	27
7.1.5 Professionelle Entwicklung und Profilbildung	28
7.2 Die Perspektive der Lehrenden	
8 Erkenntnisgewinn	39
9 Literaturverzeichnis	41
10 Anhang	46
Leporello des Curriculums Haltung & Struktur	

1 Einleitung - Relevanz des Themas

Die an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg unter der wissenschaftlichen Leitung von PD Dr. Joseph Rieforth durchgeführte Begleitforschung untersuchte ein von erfahrenen Trainer*innen entwickeltes Weiterbildungsangebot „Haltung und Struktur“ für bereits absolvierte Mediator*innen zur spezialisierten Weiterbildung zum*zur Supervisor*in für Mediator*innen.

Mediation als außergerichtliches Verfahren zur Konfliktlösung fand im Laufe der letzten Jahre eine immer größere Aufmerksamkeit. Insbesondere die Maßnahmen zur gesetzlichen Regelung in Deutschland im Rahmen der Implementierung des Mediations-Gesetzes (MedG 2012) und die im Jahr 2016 vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz erlassene Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren (Zertifizierte-Mediatoren-Ausbildungsverordnung - ZMediatAusvV) haben mit dazu beigetragen, dass eine stärkere Präsenz und Sicherheit für den Ablauf und die Legitimation des Verfahrens geschaffen wurden. Gleichzeitig sind die Anerkennung und damit die Nachfrage nach dem Beratungsangebot Mediation gestiegen. Die dieses Fachgebiet unterstützenden Berufs- und Fachverbände in Deutschland (BM, BAFM, BMWA, DGSF), der Schweiz (SDM-FSM) und Österreich (ÖBM) haben in besonderem Maße dazu beigetragen, indem sie seit mehreren Jahrzehnten maßgeblich das Angebot von und Weiterbildungsangebote in Mediation als spezielles Beratungsangebot für außergerichtliche Konfliktregelungen implementierten, sowie zur Qualitätsentwicklung, -sicherung und Herausbildung von Standards der Aus- und Weiterbildungen beitrugen.

Während einer Weiterbildung zum*zur Mediator*in stellt der Bestandteil der Supervision ein bedeutsames Element dar, da sie den Teilnehmenden ermöglicht, sich selbst und ihr professionelles Handeln in komplexen Beratungssituationen zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Diese Annahme setzt sich im Feld der Mediation erst langsam durch. Das vorliegende Forschungsprojekt sichert die Notwendigkeit eines in diesem Sinne qualitativ hohen Standards in der praktischen Tätigkeit auch im Kontext Mediation (vgl. Rieforth & Beermann, 2017). Darüber wird ein Entwicklungsprozess unterstützt, wodurch ein*e kompetenter*e Berater*in in ihrer*seiner Tätigkeit als Mediator*in befähigt wird, während Mediationsprozessen ihr*sein eigenes, in der Beziehungssituation zu dem*den Klient*innen aktualisiertes Erleben beachten, verstehen und regulieren zu können. Ebenso steht die Befähigung im Mittelpunkt, die Interaktion zwischen ihm*ihr und dem*den Klient*innen sowie den Beratungsprozess und -kontext insgesamt professionell im Sinne einer guten Bearbeitung der Anliegen der Mediand*innen gestalten und reflektieren zu können. Aufgrund dieser bedeutsamen Stellung der Supervision innerhalb des Professionalisierungsprozesses zum*zur Mediator*in wurde als Pilot-Projekt das Curriculum „Haltung und Struktur“ mit der Idee entwickelt, Personen zum*zur Supervisor*innen auf eine spezifische Weise zu qualifizieren, mittels der sie befähigt werden, die komplexen und intensiven Abläufe innerhalb von Mediationsprozessen mit einer angemessenen „Haltung und Struktur“ begleiten und anleiten zu können. An dieses Pilot-Projekt wurde die vorliegende Begleitforschung angebunden.

2 Forschungsstand zur Begleitforschung

Für die Beurteilung des Bedarfs an Supervisionsqualifizierung für das Arbeitsfeld der Mediation liegt noch kein vergleichbarer Umfang an Studien vor. Fachliche Diskussionen und Literatur zum Thema Ausbildungssupervision finden sich vor allem im Kontext von Sozialer Arbeit und Sozialpädagogik, wie die empirische Studie von Effinger (2002) zeigt. Diese Forschungslücke sollte mit dieser Begleitforschung weiter geschlossen werden.

Für die Entwicklung und Identifizierung angemessener Items, welche die Fragenbogenkonzeption bestimmten, wurden folgende Veröffentlichungen herangezogen, die sich besonders mit der Frage der Haltung in Beratungskontexten auseinandersetzen und deren Bedeutung für einen erfolgreichen Beratungsprozess diskutieren und (in Studien) analysieren: Hanswille (2016) und Königswieser & Hillebrandt (2006) stellen für den therapeutischen Prozess die Funktion und Wirkungsweise von Prinzipien wie Allparteilichkeit, Neutralität, Neugier und Lösungsorientierung heraus.

Aufgrund der Komponenten der therapeutischen Haltung, die von Preß (2013) mittels qualitativer und quantitativer Inhaltsanalysen ermittelt wurden, und ihrer Bestimmung als „Realisierung therapiebezogener kognitiver Strukturen von Therapeuten in deren therapielevanten Reaktionen“ war es vorgesehen die Analyse einer möglichen spezifischen Haltung von Mediator*innen, die innerhalb der Supervision zu fördern sein könnte, anhand der von Preß bestimmten Dimensionen „kognitive Komponente“, „Ausdruckskomponente“ und „Realisierung“ entwickelt.

Da das zu untersuchende Pilot-Projekt besonders den Aspekt der Haltung herausstellt, fand auch u.a. ein Bezug auf eine Abschlussarbeit von Helen Burri (2010) statt, die bereits eine

qualitative Befragung zum grundsätzlichen Verständnis von Haltung im organisationalen Kontext durchgeführt hat und in der Praxis ein ambivalentes Verständnis und für den Begriff „Haltung“ die Funktion des *Platzhalters* feststellte. Diese Ergebnisse wurden für die Erhebung der Effektivität des Pilotprojektes herangezogen, um unter den am Pilotprojekt Beteiligten die Entwicklung des Verständnisses und des Erlebens der eigenen Haltung untersuchen zu können. Dabei wurde die Begrenzung der Aussagekraft der Studie aufgrund des kleinen Stichprobenumfangs (maximal 7 Teilnehmer) beachtet.

Zur Betrachtung der Frage, ob eine spezifische Form der Mediationssupervision erforderlich ist, wurden zunächst die verschiedenen Konzepte zur Supervision herangezogen, wie sie z.B. aus den theoretischen und fallbezogenen Untersuchungen von Möller (2012) in „Was ist gute Supervision. Grundlagen – Merkmale – Methoden“ hervorgehen. Gleichzeitig galt es zu beachten, dass es sich bei dem zu untersuchenden Pilotprojekt um die Supervision als Qualifikationsmaßnahme für ausgebildete Mediator*innen sowie die Ausbildungssupervision für Mediator*innen in Weiterbildung handelte und damit die Anwendung als Krisenintervention hier weniger relevant für die Studie war. Dennoch wurden diese Supervisionsformen, wie sie auch Schreyögg (2004) als generelle Beratungsformen analysiert, für die Identifizierung und Differenzierung der unterschiedlichen und möglichen Inhalte für eine Mediationssupervision vergleichend aufgenommen. Van Kaldenkerken (2014) hat die Relevanz der Ausbildungssupervision für Mediator*innen theoretisch und mit Bezug auf die Vorgaben aus dem Mediationsgesetz (2012) herausgearbeitet, sodass diese Erkenntnisse für die empirische Untersuchung ebenfalls genutzt wurden.

3 Forschungsfragen des Projektes

Die Begleitforschung des Pilot-Projektes „Haltung und Struktur“ zur Profilbildung von Supervisor*innen für die Arbeitsfelder der Mediation und des Konfliktmanagements sah die Bearbeitung folgender Forschungsfragen vor:

- Wodurch zeichnet sich Supervision für Mediator*innen aus?
- Welche Rolle spielt, neben dem Verfahren der Gruppen-, die Einzelsupervision für die professionelle und persönliche Entwicklung?
- Welcher Stellenwert kommt einer „Mediations-supervision“ im Rahmen bestehender Supervisionsformen zu?
- Bedarf es einer speziellen Form von Supervision, die sich für Mediator*innen als besonders geeignet herausstellt?
- Welche Inhalte und Kompetenzen (Wissen und Fertigkeiten, Sozialkompetenz und Persönliches Profil) sollte ein Basiskonzept für eine „MediationsSupervisor*innen“-Ausbildung beinhalten?
- Wo sind systemische Inhalte und Elemente innerhalb des Curriculums enthalten und welche Bedeutung gewinnen sie im Gesamtprozess?
- Wenn systemische Inhalte und Methoden integriert werden, stärken diese die Sozialkompetenz und das persönliche Profil im Hinblick auf die Anforderungen des Mediationsprozesses?

Die wissenschaftlichen Hypothesen wurden aus diesen Forschungsfragen abgeleitet und vor dem Hintergrund des Forschungsstandes sowie während aller Phasen des Forschungsprozesses reflektiert und weiterentwickelt.

4 Der untersuchte Kontext

Bei dem Curriculum Supervision für Mediator*innen handelte es sich um ein Deutsch-Österreichisch-Schweizerisches Modellprojekt, das von erfahrenen Mediator*innen in einem berufsinterdisziplinären Verbund entwickelt wurde. Es steht in Verbindung mit der Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren (ZMediatAusbVO), die unter anderem vorsieht, dass zum Nachweis der Mediationspraxis für zertifizierte Mediator*innen mindestens fünf Supervisionen verpflichtend absolviert werden müssen. Wie eine solche Supervision aussehen muss und welche Voraussetzungen an die Supervisor*innen gestellt werden, bleibt dabei offen. Eine speziell auf den Kontext Mediation zugeschnittene Supervision erscheint in diesem Zusammenhang als eine passende Option, woraus sich auch die Motivation einer Begleitforschung ableitete. Mediation wird dabei als gesellschaftliche und institutionelle Innovation betrachtet, durch die Konfliktkultur positiv beeinflusst und gestaltet werden kann und außergerichtliche Räume für eigenverantwortliche und einvernehmliche Lösungen der Konfliktparteien erarbeitet werden und zusätzlich auch juristisch bestätigt werden können.

Teilnehmende an einer Weiterbildung zum Supervisor bzw. zur Supervisorin für Mediator*innen beabsichtigen eine Spezialisierung auf der Basis bereits vorhandener Berufsqualifikationen zum Erwerb spezieller Fähigkeiten in diesem professionellen Handlungsfeld.

5 Zielsetzung der Begleitforschung

Die Bearbeitung der Fragestellungen beabsichtigt, herauszufinden, ob für das im Pilotprojekt neu kreierte supervisorische Arbeitsfeld eine spezifische Form der Wissens- und Sozialkompetenz sowie die Ausbildung eines persönlichen Profils benötigt werden, oder ob die allgemeinen Konzepte und Verfahren der Supervision in diesem spezifischen Feld angemessen anwendbar sind. Ein Hauptziel dieser systemisch ausgerichteten Begleitforschung - die systemtheoretische und –praktische Prinzipien und Modelle zum Verständnis von Veränderungsprozessen in dynamischen Systemen ins Zentrum der Betrachtung stellt - ist, neben der Reflexion unterschiedlicher Weiterbildungselemente (u.a. Haltung und Struktur), Kriterien für die Gestaltung professioneller Supervisions- und Selbsterfahrungsprozesse auf wissenschaftlicher Basis forschend zu erkennen und weiterzuentwickeln.

Das Forschungsdesign der Begleitforschung war qualitativ ausgerichtet. Die Datenerhebung erfolgte im Setting der Weiterbildungsgruppen in den einzelnen Modulen des Curriculums. Befragt wurden dabei sowohl Teilnehmende als auch Dozent*innen.

Die Teilnehmenden-Akquise der am Pilotprojekt beteiligten Dozent*innen begann im September 2017 und wurde für jedes einzelne Modul von den Veranstalter*innen vorgenommen. Die von den Dozent*innen des Curriculums entwickelte Modul-Struktur umfasste sieben Module, die im Zeitraum von September 2018 bis September 2019 meist über drei Tage stattfinden sollten. Inhaltlich sollten darin die Basisprinzipien der Mediation thematisiert und anhand von verschiedenen Fallbeispielen und vielfältigen Interventionstechniken für das Feld der Mediation dargestellt und weiterentwickelt werden.

Dadurch, dass zwischen Mediationsprinzipien (Allparteilichkeit, Informiertheit, Offenheit, Eigenverantwortlichkeit, Vertrautheit), die sich konkret in den Modultiteln widerspiegeln, und systemischen Prinzipien große Ähnlichkeiten und Überschneidungen zu erkennen sind, wurde dieser Umstand ein relevanter und leitender Faktor in der inhaltlichen Ausgestaltung des Erkenntnisinteresses und damit des Forschungsdesigns. Der Zeitraum und die Frequenz der Erhebungen richtete sich nach den Modultermen im Curriculum. Entsprechend mögliche Evaluationsinstrumente in Form von Online-Fragebögen wurden an die zur Verfügung stehende Erhebungszeit angepasst.

6 Beschreibung des Forschungsvorgehens und des Forschungsdesigns

6.1 Ursprüngliches Vorhaben der Begleitforschung

Das Design der Begleitforschung machte das Weiterbildungsangebot selbst zum Forschungsgegenstand, indem in allen geplanten sieben Module des Curriculums im Rahmen einer prozessualen Messung hinsichtlich ihrer Qualität und Wirkung in Form mehrerer Fragebogenerhebungen Daten erhoben werden sollten. Diese Befragungen sahen vor, die jeweils aktuellen Erkenntnisse und Eindrücke der Teilnehmer*innen und Dozent*innen und den möglichen Ideengewinn sowie vorhandene Entwicklungspotentiale zu erfassen und zu analysieren. Dafür sollten sowohl die Teilnehmer*innen als auch die Dozent*innen vor und nach den jeweiligen Modulen des Curriculums hinsichtlich ihrer Erwartungen und bisherigen Kenntnisse (Prä-Messung) sowie ihrer gemachten Erfahrungen und neu hinzugewonnenen Erkenntnisse (Post-Messung) befragt werden.

Das Curriculum bestand aus sieben Modulen, welche die Mediationsprinzipien (Eigenverantwortlichkeit, Freiwilligkeit, Ergebnisoffenheit, Allparteilichkeit und Vertraulichkeit) widerspiegeln und bei den Teilnehmenden für die Anwendung in dem breiten Spektrum der Anwendungsfelder von Mediation entwickeln sollten. Das Curriculum beabsichtigt, das Verständnis für die Struktur der Supervision innerhalb von Mediationsverfahren zu erweitern.

Das Forschungsprojekt strebte an, die Relevanz und Funktion der Supervision und ihre Wirkung am Beispiel der Mediation zu erheben und nachzuvollziehen, um Potentiale für die Ausgestaltung insbesondere der Lehrsupervision sowie curricularer Entwicklungen zu ergründen. Es befasste sich mit der Entwicklung des Verständnisses und des Erlebens der eigenen Haltung bei Teilnehmer*innen eines Curriculums für Mediator*innen zum

supervisorischen Kompetenzerwerb. Dabei wurde aus einer systemischen Forschungsperspektive der Frage nachgegangen, ob eine spezifische Form der Mediationssupervision erforderlich ist. Hierbei wurde untersucht, ob das entsprechende Curriculum des begleiteten Projektes systemische Inhalte und Elemente enthält und welche Bedeutung diese im Gesamtprozess der Profilbildung eines Beraters einer Beraterin gewinnen. Sofern diese systemischen Inhalte und Methoden als integriert nachgewiesen werden können, wäre es möglich zu analysieren, ob sie mit einer Stärkung der Sozialkompetenz und des persönlichen Profils der Weiterbildungsteilnehmenden im Hinblick auf die Anforderungen des Mediationsprozesses korrelieren.

Denn mögliche positive Ergebnisse könnten die Relevanz systemischer Prinzipien für den Prozess der Supervisionsweiterbildung für Mediator*innen stärken und damit einen weiteren Beitrag zur Profilierung der (Lehr-)Supervision an DGSF-zertifizierten Aus- und Weiterbildungsinstituten leisten. Im Falle negativer Ergebnisse schafft dieser Forschungsbeitrag eine weitere für die Systemische Supervision für Mediator*innen geeignete Gelegenheit, sie gegenüber den Formaten in anderen Beratungsverfahren zu differenzieren und damit klarere Trennlinien sowie Überschneidungen in den zugrundeliegenden Prinzipien, Methoden sowie ihrer Wirkpotentiale zu schaffen.

Dabei lässt sich Supervision im Sinne des Mediationsgesetzes als eine professionelle Form der Selbst- und Beziehungsreflexion subjektiv erlebter Situationen in der praktischen Tätigkeit als Mediator und Mediatorin verstehen, mit der Absicht, die Zusammenarbeit mit Klienten und Klientinnen zu analysieren und ggf. neu zu verstehen und zu klären.

Die wissenschaftliche Begleitforschung sah in seiner Ursprungsplanung unterschiedliche Befragungszeitpunkte vor, an denen sowohl die Teilnehmenden als auch die im Projekt tätigen Dozent*innen befragt werden sollten. Vorgesehen waren Befragungen im Rahmen jedes der sieben geplanten Weiterbildungsmodule sowie während des Curriculums an ein bis zwei Zeitpunkten in Form persönlicher Befragungen. Den geplanten Ablauf der Erhebung zeigt diese Grafik:

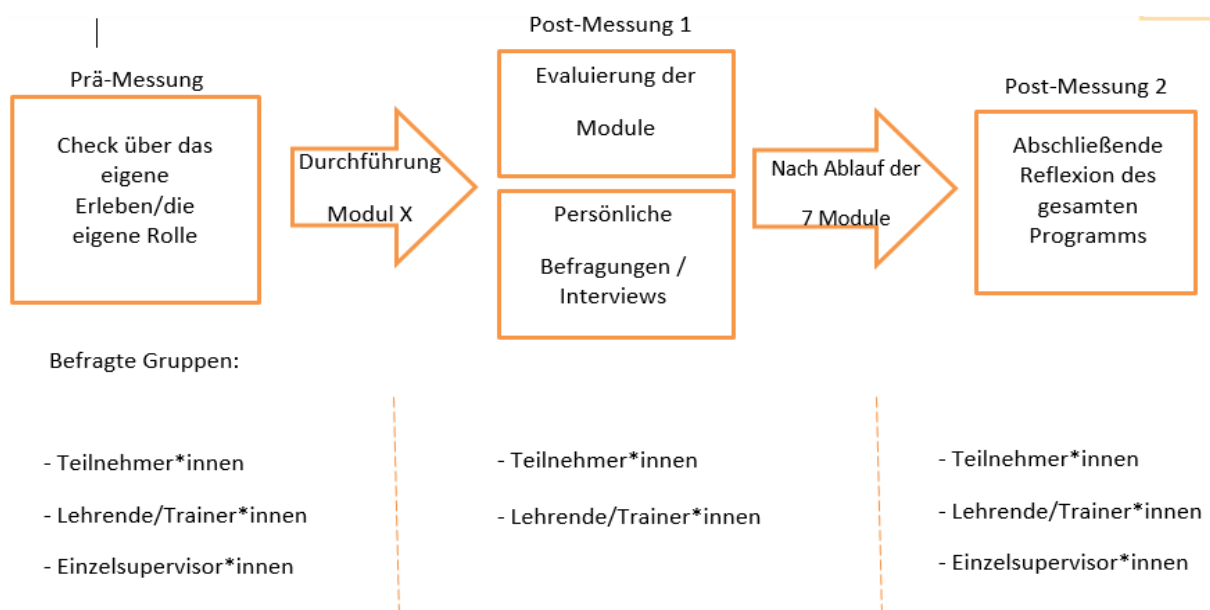


Abb.1: Schaubild: Prozessuale Messung

6.2 Erhebungsinstrumente

Im Rahmen der durchführbaren Datenerhebungen waren in der ursprünglich geplanten Vorgehensweise unterschiedliche Erhebungsverfahren wie persönliche Interviews, Teilnehmende Beobachtung und Befragungen mittels halbstandardisierter Fragebögen

vorgesehen. Tatsächlich wurden Evaluationsinstrumente in Form von Online-Fragebögen zur qualitativen Datenauswertung eingesetzt, worauf im weiteren Bericht näher eingegangen wird.

6.3 Veränderungen während des Projektverlaufs und Ergebnisse

Während des Projektverlaufs ergaben sich aus unterschiedlichen Gründen folgende Veränderungen, die das Vorgehen und die Ausgestaltung der Begleitforschung beeinflussten. Es haben von den insgesamt sieben geplanten Modulen des Curriculums vier Module stattgefunden, die von drei verschiedenen Dozent*innen in unterschiedlichen Konstellationen und an drei verschiedenen Orten durchgeführt wurden. In den vier Modulen konnten Online-Befragungen durchgeführt werden.

Die folgenden Übersichten zeigen Angaben zu den stattgefundenen Modulen, zu den Dozent*innen, zu den Teilnehmer*innen und zu den Fragebogenrückläufen im Detail:

Übersicht Module – Dozent*innen – Teilnehmer*innen

Modulnummer	Modultitel	Dauer, Ort	Anzahl Dozent*innen	Anzahl Teilnehmende
Modul 1	Eigenverantwortung, Vertraulichkeit und Transparenz	2 Tage, Österreich	2 Dozent*innen	11 Teilnehmende
Modul 2	Freiwilligkeit und Zukunftsorientierung im Gesundheitswesen und in (Kirchen-) Gemeinden	ausgefallen		
Modul 3	Allparteilichkeit	2 Tage, Österreich	1 Dozent*in	6 Teilnehmende
Modul 4	Ergebnisoffenheit und Informiertheit	ausgefallen		

Modul 5	Intervision und Selbsterfahrung	6 Tage, Griechenland	2 Dozent*innen	9 Teilnehmende
Modul 6	Bedeutung der Basisprinzipien in unterschiedlichen Kontexten und Phasen der Mediation/Mediationssupervision	2 Tage, Deutschland	2 Dozent*innen	13 Teilnehmende
Modul 7	Verfahrensgerechtigkeit	ausgefallen		

Tabelle 1: Übersicht Module – Dozent*innen – Teilnehmer*innen

Übersicht Merkmale Dozent*innen

Geschlecht	Land	Berufe	Ausbildungs- und Zusatzqualifikationsgebiete Dozent*innen
Weiblich: 4 Männlich: 2	Schweiz: 1 Deutschland: 4 Österreich: 1	Psycholog*innen, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler*innen, Jurist*innen, Notar*innen, Richter*innen, Sozialpädagog*innen	Mediation (Familien-, Wirtschaftsmediation), Psychologische Psychotherapie, Supervision, Organisationsentwicklung, Coaching, Systemische Einzel-, Paar- und Familientherapie

Tabelle 2: Übersicht Merkmale Dozent*innen in der geplanten Fassung des Curriculums

Übersicht Anzahl-Geschlecht-Wohnsitz Teilnehmende

(Einige TN nahmen an mehreren Modulen teil.)

	Anzahl TN	Geschlecht	Tätig in Land (Mehrfachnennung möglich)
Modul 1	10	weiblich: 4 / männlich: 3 / Keine Angabe:3	Österreich: 7 / Keine Angabe: 3
Modul 3	5	weiblich: 2 / männlich: 2 / Keine Angabe:1	Deutschland: 2 / Österreich: 3
Modul 5	10	weiblich: 7 / männlich: 3	Deutschland: 5 / Österreich: 4 Polen: 1
Modul 6	13	weiblich: 8 / männlich: 5	Deutschland: 8 / Österreich: 5 Keine Angabe: 1

Tabelle 3: Übersicht Teilnehmende

Die Altersstruktur der Teilnehmenden bewegte sich insgesamt zwischen der Kategorie 25-35 und der Kategorie 76-85 Jahren. Die Mehrheit der Teilnehmenden waren 55 und mehr Jahre alt.

Übersicht Qualifizierung Teilnehmende

Berufe der Teilnehmenden	Zusatzqualifikationen	Tätigkeitsfelder
Sozialarbeiter*in Psycholog*in Soziolog*in Jurist*in/Richter*in Betriebswirt*in Wirtschaftsinformatiker*in Maschinenbauer*in Ingenieur*in Künstler*in/Regisseur*in Lehrer*in	Mediation Systemische Beratung Systemische Therapie Coaching Supervision Psychologische Psychotherapie Hypnosystemische Arbeit Traumazentrierte Fachberatung Traumapädagogik Gestaltpädagogik	(angestellt und/oder freiberuflich) Sozialberatung / Lebensberatung Mediation Unternehmensberatung Trainings/Coaching/Supervision Psychologische Psychotherapie Psychologische Beratung Coaching Rechtskanzlei/Gericht Hochschule

Tabelle 4: Übersicht Qualifizierung Teilnehmende

Übersicht Qualifizierung Trainerinnen durchgeführter Module

(Entsprechend Selbstdarstellung im Curriculum)

Berufe	Zusatzqualifikationen	Tätigkeitsfelder
Sozialpädagoge*in Psycholog*in Sozialwissenschaftler*in Wirtschaftswissenschaftler*in Rechtsanwält*in Notar*in	Lehrtherapeut*in für Paar- und Familietherapie Mediator*in Systemische Supervisor*in Supervisor*in Organisationsberater*in Lehrtrainer*in Mediation Approbierte*r Psychotherapeut*in	Lehrende*r in Ausbildungen, Fortbildungen und Trainings von Paar- und Familietherapeut*innen, Mediatori*innen, Supervisor*innen Konflikt-, Führungskräftecoaching Wirtschaftsmediation Familienmediation

		Interkulturelle Mediation Mediation in Hochschulen Trainings Familien-, Erbrecht Lektorat
--	--	---

Tabelle 5: Übersicht Qualifizierung Trainer*innen

Übersicht Fragebogenrückläufe

Durchgeführter Module	Fragebogenrücklauf Trainer*innen vor und nach dem Modul	Fragebogenrücklauf Teilnehmer*innen nach dem Modul
Modul 1	Vor: 2 auswertbare Fragebögen Nach: 2 auswertbare Fragebögen	7 auswertbare Fragebögen
Modul 3	Vor: kein auswertbarer Fragebogen Nach: 1 auswertbarer Fragebogen	4 auswertbare Fragebögen
Modul 5	Vor: 2 auswertbare Fragebögen Nach: 2 auswertbare Fragebögen	9 auswertbare Fragebögen
Modul 6	Vor: 1 auswertbare Fragebögen Nach: 1 auswertbare Fragebögen	11 auswertbare Fragebögen
Insgesamt 44 verwertbare Fragebögen	Trainer*innen: 11 auswertbare Fragebögen	Teilnehmer*innen 31 auswertbare Fragebögen

Tabelle 6: Übersicht auswertbare Fragebögen

Beratungs-, Therapie- und Weiterbildungsforschung

Wiss. Leitung Priv.-Doz. Dr. Joseph Rieforth

Im Prozessverlauf des Curriculums ergaben sich Veränderungen hinsichtlich der Durchführbarkeit aller geplanten Module, was auch die Planung der Begleitforschung beeinflusste. In einem diesbezüglichen Austausch zwischen dem wissenschaftlichen Leiter der Begleitforschung und der Leitung des Curriculums aufgrund der unvorhergesehenen eingetretenen Veränderungen im Verlauf der Durchführung des Weiterbildungsangebotes, gab sich die Einflussgröße der Zusammenarbeit der Trainer*innen als zu berücksichtigendes Merkmal zu erkennen, woraus eine geplante Erweiterung des Forschungsdesigns in Form von Expert*innen-Interviews mit den Dozent*innen in das Forschungsvorgehen aufgenommen wurde. Diese konnten letztlich aus Gründen fehlender Ressourcen nicht realisiert werden, wären zukünftig jedoch weiterhin vorstellbar.

7 Inhaltsanalytische Bearbeitung und Interpretation

7.1 Die Perspektive der Teilnehmenden – inhaltsanalytische Kategorien

Aus der inhaltsanalytischen Bearbeitung der erhobenen Daten resultierten fünf Hauptkategorien:

1. Curriculumprozess
2. Ganzheitlichkeit und Interaktion
3. Bedeutung Selbstreflexion
4. Systemische Elemente
5. Professionelle Entwicklung und Profilbildung

7.1.1 Curriculumprozess

In der Inhaltsanalyse des Datenmaterials zeigten sich Aussagen bezogen auf das Erleben des Curriculumangebotes aus Sicht der Teilnehmenden und der Trainer*innen sowohl bezogen auf Didaktik, Inhalte, Struktur und Formen der Zusammenarbeit.

Seitens der Teilnehmenden gab es hierzu überwiegend positiv einzuschätzende Aussagen. Dabei lag der Fokus weniger auf einer Wertlegung auf das Curriculum als ein gesamtes in Form von sieben Modulen mit einem Zertifizierungsabschluss, sondern vor allem auf der Gelegenheit zur Teilnahme an einzelnen Modulangeboten mit den hoch geschätzten und überwiegend bereits bekannten Trainer*innen und der damit verbundenen Chance, diese noch einmal in ihrer Lehrtätigkeit erleben und von ihnen lernen und in ihrem Entwicklungsprozess begleitet werden zu können. Die Arbeitsweise der Lehrenden bereits aus anderen Zusammenhängen zu kennen, wurde als hoher Motivationsfaktor zur Teilnahme benannt.

Die sowohl „fachlich praktische Professionalität und theoretischen Inputs“ (Originalzitat) wurden insgesamt als ausgewogen und sehr gut wahrgenommen. Direkt auf die Bezeichnung des Moduls bezogen wurden die Erwartungen zum Thema Haltung, weniger zum Thema Struktur als positiv erfüllt beschrieben.

Was als in der Gewichtung gering, dennoch benannt wurde, waren unterschiedliche Wahrnehmungen hinsichtlich von „Einmoderation der Gruppe“ (Originalzitat), die von einigen Teilnehmenden als zu lange andauernd und „langatmig“ (Originalzitat) empfunden wurde auch vor dem Hintergrund, dass es keine feste Lerngruppe sondern immer wechselnde Teilnehmendengruppen gab, weshalb in diesem Vorgehen keine Nachhaltigkeit für die gesamte Ausbildung gesehen wurde. Gleichzeitig wurde dieses auch als gute Form zur Schaffung eines vertrauensvollen Klimas interpretiert. Auch wurde bemängelt, dass im Curriculum ausgeschriebene Inhalte nicht explizit im jeweiligen Modul bearbeitet worden seien sowie mehr theoretische Inhalte vermisst.

Ebenso wurde es als überraschend wahrgenommen, dass die Trainerinnen einer Erwartungsabfrage an das Modul bzw. Curriculum und einem Feedback im ersten Modul keinen Raum gegeben hatten, welches im Rahmen der Befragungsauswahl als fehlendes Interesse beschrieben wurde.

Eine Aufteilung in zwei Gruppen wurde als Idee einer erwünschten verbesserten Struktur benannt, um mehreren Themen gleichzeitig Raum geben zu können. Ebenso gab es Wünsche nach zusätzlichen Informationen zu manchen Themen und mehr Gelegenheit zum Üben für einen gelingenden Transfer der Seminarinhalte in die Praxis. Ein besonderes Interesse wurde der Möglichkeit von Selbsterfahrungs- bzw. Selbstreflexionsmöglichkeiten zugewiesen. Hierzu

wurden auch Wünsche nach weiterer Intensität und Strukturierung geäußert. Eine stärkere Strukturierung wurde dabei mit zielgerichteteren Lerneffekten verbunden. Eine Lerngelegenheit in einem Präsenz-Gruppensetting an sich wurde als hoch relevant eingestuft. Auch die Ungewissheit des weiteren Verlaufs des Curriculums auf Grund der in Aussicht gestellten Zertifizierung beschäftigte in Teilen die Teilnehmenden.

Die Zusammenarbeit der Trainer*innen wurde als in Einklang befindlich und positiv sowie in ihren persönlichen und inhaltlichen Unterschieden als bereichernd beschrieben. Beides durfte „nebeneinander und wiederum miteinander sein“ (Originalzitat).

Viel Anerkennung erhielt auch die gute Rahmung der Module mit als schön empfundenen Orten und gastfreundlichen Szenarien in schönem Ambiente, wobei dem vorletzten Modul in mediterraner Umgebung besondere Wertschätzung entgegengebracht wurde.

Das von den Trainer*innen und den Teilnehmenden persönliche Wahrgenommen-werden und das fachlich hochwertige Angebot – „die Offenheit untereinander, die Wärme und professionelle Leitung, das hohe Niveau des Austauschs“ (Originalzitat) – trugen zu einer wirksamen Lernumgebung bei, sodass „man nicht nur Teilnehmer sondern auch Gast“ (Originalzitat) war. Über die Summe dieser – auch sinnlich wahrnehmbaren - Faktoren transportierte sich in besonderem Maße der Aspekt der Haltung im Kontext des Curriculumangebotes.

7.1.2 Ganzheitlichkeit und Interaktion

Das Erleben der Teilnehmenden in den angebotenen Modulen stellte modulübergreifend als besondere Qualität ein ganzheitlich orientiertes Lehrangebot als didaktische Qualität heraus. Sowohl kognitive also auch körperliche sowie affektiv-emotionale Sinnesebenen wurden dabei zur Entwicklung einer Handlungsorientierung im Fachgebiet berücksichtigt bzw. angeregt. Lernorientierung und Prozessorientierung bildeten dabei willkommene Dimensionen, mit einem Wechsel von Anstrengung und Entspannung sowie entwicklungsorientierter und vielfältigen Interaktionsangeboten in einer wertschätzender Lernumgebung.

Dieser „Bedeutung der Zusammenarbeit von Herz und Hirn“ (Originalzitat) wurde vielfach ein hoher Wert beigemessen. Die Mischung aus Informationen und Übungen als wirksame Impulse für die eigene professionelle Weiterentwicklung fand insbesondere auf der Ebene eines Zugewinns von Prozessführungs Kompetenzen reichlich Beachtung. Die interaktive Zusammenarbeit aller Beteiligten förderte dabei neben Handlungskompetenzen auch eine energetische Aktivierung sowie ein Klima von Offenheit, Vertrauen und willkommener kollegialer Vernetzung. Gewürdigt wurde darin auch die Gelegenheit sich wechselseitig in geschützten Kleingruppen auch kritisches Feedback mitteilen und daraus für sich selbst und die eigene Arbeitsweise wichtige Rückschlüsse und Entwicklungsanregungen ziehen zu können. Sich als ganze Person wahrgenommen zu fühlen und mit allen Sinnen lernen zu können führte auch zu Effekten ganzheitlicher Wirksamkeit, wie beispielsweise diese Aussage eines/einer Teilnehmers/Teilnehmerin zeigt: „Ich habe Frieden in mir wahrgenommen und Dankbarkeit über alles, was war“ (Originalzitat) –. Ebenso wurde der ermöglichte Freiraum zu selbstorganisierten Vorgehensweisen oder Beteiligungsformen der Teilnehmenden positiv konnotiert sowie die damit in Verbindung stehende wahrgenommene Haltung der Neutralität

sowie Allparteilichkeit gegenüber unterschiedlichen Perspektiven sowie persönlicher bzw. fachlicher Verhaltensformen. Diese Vielfalt wurde als ein anregender Pool mit zahlreichen Impulsen für die eigenen Fragen und Anliegen hochgeschätzt. Die Möglichkeit, sich als selbstwirksam in den Übungsrollen erleben zu können, erzeugte selbstwertsteigernde und wachstumsorientierte Effekte mit positiven Emotionen. „Wenn ich selbst in der Rolle der Beraterin oder Supervisorin war, und durch meine Arbeit unterstützen konnte, war das ein sehr schönes, erfüllendes Gefühl“ (Originalzitat). Sich noch stärker in Übungsrollen als Supervisor*in erleben zu können, stellte darüber hinaus auch ein noch offen gebliebenes Interesse dar.

Das Doppelmodul, welches mehrtägig auf einer Insel im Mittelmeerraum mit vielfältigen naturverbundenen Möglichkeiten stattfand, erhielt aufgrund dieses speziellen Kontextes besondere Würdigung mit Erholungscharakter und „frei zur Verfügung stehender Zeit, in der das Erlernte und Erfahrene wirken konnte“ und „der Austausch mit Kollegen und Kolleginnen, die Offenheit untereinander, die Wärme und professionelle Leitung, das hohe Niveau des Austauschs, generell die gesamte Atmosphäre mit dem Abschlussritual als Höhepunkt; dass man nicht nur Teilnehmer sondern auch Gast war“ (Originalzitate).

7.1.3 Bedeutung Selbstreflexion

Die Einschätzung der subjektiven Bedeutung der Selbsterfahrung in den Modulen (1,3,5,6) wurde u. a. skaliert abgefragt: Wie bewerten Sie die Bedeutung von Selbstreflexion auf einer Skala von 1-10 im Rahmen dieses Moduls?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Summe
Anzahl absolut	0	1	1	0	1	1	2	11	5	5	27
Anzahl in %	0	3,70	3,70	0	3,70	3,70	7,41	40,75	18,52	18,52	100 %

Tabelle 7: Skalierte Abfrage Bedeutung Selbsterfahrung

Neben dieser Abfrage interessierten sich die Wissenschaftler*innen für Aussagen auf diese Frage: Mit welchen spezifischen Methoden, die angewandt, oder Inhalten wie auch Problemen, die von Ihnen oder weiteren Teilnehmer*innen thematisiert wurden, verknüpfen Sie die Bedeutung von Selbstreflexion in dem Modul?

Als besonders bedeutsame Methoden und Inhalte für die erlebten Selbsterfahrungsbestandteile haben sich auf der Grundlage des untersuchten Datenmaterials folgende Aspekte herausgestellt:

Eine seitens der Lehrenden grundsätzliche Einstellung und Anregung zur Selbstreflexion als unabdingbarer professioneller Bestandteil für Mediator*innen und Supervisor*innen. Auch lehr- und lernkulturelle Haltungsmerkmale wie ein achtsamer Umgang miteinander wurden hier benannt. Lernende nahmen genau deshalb an den mit dieser Charakteristik geprägten Selbsterfahrungsbestandteilen in den Modulen teil und verfügten bereits über mehr oder wenig viel erlebter Selbsterfahrung im Kontext ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung.

Übungsmöglichkeiten mit methodischen Unterschieden und wechselnden Reflexionsebenen sowie durch die Einnahme unterschiedlicher Rollen bzw. Gelegenheiten physisch-sinnlicher und emotionalisierender Erfahrungen im Lernprozess ermöglichten Perspektivwechseln und persönliches Wachstum.

Der Erhalt von persönlichem Feedback durch die Lehrenden und/oder Lernenden zum eigenen Anliegen persönlicher oder beruflicher Natur mit konkret darauf bezogenen Veränderungsimpulsen unter Einbezug bzw. Aktivierung von Ressourcen und Potentialen wurde als sehr positiv rückgemeldet. Erlebte „Überraschungsmomente“ wurden dabei als positiv bedeutsam hervorgehoben: „Hier kam ich auf Themen und Erklärungen, mit denen ich überhaupt nicht gerechnet habe“ (Originalzitat).

Lernen an Beispielen anderer Teilnehmender bzw. der Bearbeitung unterschiedlicher Anliegen, wurde ebenso als ein bedeutungsvoll eingestuftes Merkmal beschrieben, um daraus eigene Sichtweisen zu wechseln sowie weitere Inhalte für die persönliche Arbeit zu gewinnen. Auch ausgelöste Individuelle Suchprozesse hinsichtlich der Frage, wie die gewonnenen Erkenntnisse in die eigene berufliche Praxis transferiert werden können, wurden angeregt und förderten auch offen gebliebene Fragen, welche im Rahmen von Selbstreflexion genutzt werden konnten.

Stellenweise befürchtete Vorstellungen vor Beginn eines Moduls hinsichtlich einer möglichen Destabilisierung durch Selbstreflexion wandelten sich im Verlauf der Modul-Erfahrungen ins Gegenteil wie beispielhaft diese Aussage zeigt: „... ich gehe gestärkt und mit wieder aufgeladenem Selbstbewusstsein aus dem Seminar heraus“ (Originalzitat) und ermöglichten dadurch Wiederauffrischung und Anknüpfung an Selbstreflexionserfahrungen mit den Effekten, stressreduzierter und wieder „differenzierter und selbstwertdienlicher“ (Originalzitat) weiterarbeiten zu können.

7.1.4 Systemische Elemente

Im Datenmaterial wurden erlebte Interventionen bzw. didaktische Elemente erkennbar, die von den Befragten als bedeutsam hervorgehoben wurden. In ihrer Gesamtbetrachtung fällt auf, dass sie als insbesondere dem systemischen Modell zuzuordnende Merkmale gelten können, wie die folgende Aufzählung zeigt:

- wertschätzende und vertrauensvolle Grundhaltung
- Authentizität, Präsenz und Transparenz
- Neutralität und Allparteilichkeit
- Kooperative Haltung und Vorgehensweise
- Prozessorientierung und -führung
- Anliegen- bzw. Orientierung am subjektiv bedeutsamen Veränderungswunsch
- Zirkularität und Komplexität
- Anregung anstelle Instruktion
- Kontext- und Subjektorientierung
- Selbstorganisationsprinzip
- Interaktion und Erfahrungshandeln
- Entwicklungsorientierung
- Mehrdimensionalität der Betrachtungsebenen
- Meta-Dialog (Nachdenken über das eigene Denken).
- Perspektivvielfalt und Reflexion
- Methodische Vielfalt und situative Anwendbarkeit
- Erweiterung von Möglichkeiten im Denken, Handeln und Fühlen
- Mustererkennung und -verstörung
- Ressourcenorientierung und supportive Interaktionen

- Systemische Fragen
- Genogrammarbeit
- Hypothesenbildung
- Rituale
- Narrative Methoden
- Systemaufstellungen und Skulpturarbeit
- Arbeit mit Symbolen

In dieser Kategorie der „Systemischen Elemente“ fiel ein häufiger Bezug zur als einflussreich erlebten Arbeit mit Systemaufstellungen und Skulpturen auf, weshalb hierzu eine Subkategorie gebildet wurde, die im Folgenden spezifisch dargestellt wird.

7.1.4.1 Systemaufstellung und Skulpturarbeit

Die subjektiv in besonderem Maße als bedeutsam erlebte Erfahrung in der Arbeit mit Systemaufstellungen und Skulpturarbeit, auf die in drei der vier Module Bezug genommen wird, nimmt einen besonders hohen Stellenwert ein, wie das Datenmaterial zu erkennen gibt. Auf die gestellte Frage „Gab es bestimmte Interventionen, die Sie als besonders wirksam erlebt haben und was würden Sie selbst als Ihren persönlichen und professionellen Gewinn daraus bezeichnen“, wurde mit großer Häufigkeit die Systemaufstellung benannt.

Der daraus subjektiv abgeleitete Zugewinn bezieht sich sowohl auf persönliche als auch professionelle Ebenen, wie diese Originalzitate beispielhaft zeigen: Durch die „Beobachtung der Supervision eines Falls, an dem ich als Mediator beteiligt bin und den meine Kollegin

aufgestellt hat, bekam ich ein erstes Gefühl, was Supervision ist, braucht und kann - und wie ich mich selbst dabei aufstellen kann.“

Die in den Modulen angebotenen Systemaufstellungen als angewandte supervisorische Interventionsform für Klärungsanliegen laufender Mediationsprozesse erhielt viel Zuspruch und nachhaltige Wirkeffekte: „Die Supervisionsaufstellung wirkt noch nach, da sie einerseits irritiert, andererseits aber auch Neues gezeigt hat. (Originalzitat)“ Oder: „Diese Aktion habe ich als sehr lustvoll erlebt, ich selbst mich als Forscherin gespürt.“ Die „Skulpturierung von Konflikten“ bzw. „besonders die Arbeiten mit Skulpturen waren hier in den unterschiedlichen Rollen und Ebenen sehr hilfreich“.

Ebenso fühlten sich die Teilnehmenden über diese Erfahrungen dazu angeregt, selbst mit dieser Interventionsform in ihrem professionellen Setting arbeiten zu wollen.

7.1.5 Professionelle Rollenentwicklung und Profilbildung

Was würden Sie selbst als Ihren persönlichen bzw. professionellen Gewinn bezeichnen, wurden die Teilnehmenden im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung befragt.

Die folgenden Antworten zeigen im Überblick die bedeutsamen Aspekte aus dem erhobenen Datenmaterial:

- (erweiterte) Einblicke in die Rolle und Haltung eines Supervisors sowie als Erweiterung der Rolle als Mediator*in um diejenige als Supervisor*in

- Erhöhung von Klarheit bezogen auf das Rollenprofil und die Aufgaben als Moderator*in, Mediator*in und Supervisor*in (Differenzierungsmerkmale und Bewusstheit)
- Bedeutung der Prozessführung und -begleitung in der professionellen Rolle als Mediator*in
- Arbeiten an der eigenen Haltung und daraus resultierender professioneller Weiterentwicklung
- Stärkung, Bestätigung und Anerkennung durch andere im Feedbackverfahren
- Mediationsprozesse als beständig dynamische Prozesse neu verstanden und diese Erkenntnis in die Tätigkeit als Güterichter*in bzw. Mediator*in integriert zu haben mit einer veränderten Perspektive auf Struktur, indem diese prozessabhängig dynamisches flexibles Arbeiten bedarf
- Kompetenzzuwachs im Umgang mit Nähe- und Distanzregulierung in der Interaktion zwischen Berater*in und Klient*innen
- Transfer gewonnener Erkenntnisse in Form einer Implementierung von spürbar gewordenen neuen Kompetenzen und der Reflexion als Selbstverständlichkeit in der professionellen Tätigkeit als Mediator*in durch die direkte Verknüpfung in die Module eingebrachter aktueller Mediationsfälle und deren Bearbeitung
- konkrete Handhabbarkeit neuer professioneller Bestandteile zur direkten Anwendung in der eigenen Praxis, Vielfalt ein- und umsetzbarer Interventionsangebote
- Umgang mit schwierigen Situationen im Zusammenhang mit als "Zwangskontext" wahrgenommenen Mediationsfällen und der eigenen Authentizität sowie sinnvoller Möglichkeiten des professionellen Vorgehens
- Inspiration durch die Möglichkeit, über den eigenen „Tellerrand hinausschauen“ zu können und etwas anderes als bisher zu tun

- Die hohe Bedeutung von Reflexion auch für erfahrene Mediator*innen, um sich beständig mit dem eigenem Selbstverständnis kritisch auseinanderzusetzen
- der Wert des Raumgebens im dialogischen Prozess
- Zunahme an und (Re-)Aktivierung von Selbstvertrauen, Sicherheit und Mut hinsichtlich persönlicher Fähigkeiten und Potentialen sowie der Tätigkeit in der professionellen Rolle auf der Ebene der Beziehungsgestaltung mit den Klient*innen sowie der Anwendung neu kennengelernter Interventionsformen
- Förderung der eigenen Stil- und Profilentwicklung als Mediator*in auch als Supervisor*in zu arbeiten
- Erfahrung von persönlicher Entlastung durch Fallsupervision
- Bewusstheit des Mehrwerts sowie neu hinzugewonnene Kontakte mit Möglichkeiten kollegialer und internationaler Vernetzung
- Wertschätzung aller Beiträge der Beteiligten als Bestmögliches im jeweiligen Moment
- Lehrende als positives Modell „emotionaler Führung“
- Das Empfinden von Freude in Verbindung mit fachlichem Input

Diese Aspekte betonen die hohe Bedeutung einer professionellen Supervision und persönlichen Selbstreflexion für die Rollenentwicklung zum/zur Supervisor*in in der Mediation.

7.2 Die Perspektive der Lehrenden

Im Folgenden werden relevante Aspekte dargestellt, welche die Trainer*innen im Rahmen ihrer Durchführung des Curriculums bzw. der einzelnen Module beschäftigte. Da die Stichprobe an dieser Stelle gering war, sollen jedoch die einzelnen und von lediglich zwei Personen des Trainer*innenteams zugesandten Fragebögen in ihren einzelnen Aspekten hier benannt werden, was im Kontext einer qualitativ ausgerichteten Pilotstudie dennoch aufschlussreiche Anhaltspunkte ermöglichen kann.

Im Sinne der Konzeption des entwickelten Curriculums standen die Beschäftigung mit dem Begriff der Haltung und ihrer professionellen Umsetzung im Kontext von Mediation und Supervision im Mittelpunkt. Diese wurden auf der Basis des systemischen Modells und des Modells der Achtsamkeit entwickelt und sowohl didaktisch als auch inhaltlich mit entsprechenden Methoden, sprachlichen Ausrichtung und gruppendynamischen Merkmalen und Möglichkeiten geplant. Auch Themen der Verantwortung für das Curriculum, die Durchführung der Module im Co-Trainer*innen-Setting und die Gewährleistung guter organisatorischer Rahmenbedingungen waren dabei bedeutsame Elemente.

In Aussagen der Trainer*innen äußerten diese Freude im Vorfeld der Module, die sich u. a. auf die Möglichkeit bezog, sich einmal wieder vertiefter mit neuen Handbüchern zur Supervision zu beschäftigen, dabei spannende Artikel zum Thema zu entdecken, und eigene Trainingsunterlagen zu überarbeiten. „Grundsätzlich führe ich gern Workshops, Seminare und Trainings durch, weil ich mich auf eine besondere Atmosphäre des gemeinsamen Verstehens, Lernens und mitschwingenden Vertrauens freue, auf eine Zusammenarbeit, die für

Trainer*innen und Teilnehmer*innen gleichermaßen bereichernd und beglückend werden kann“ (Originalität).

Die Freude am Lehren steht in Verbindung mit der Vorliebe für das Durchführen von Bildungsangeboten an sich und die Arbeit mit den bereits sehr erfahrenen Teilnehmenden im Mittelpunkt wie diese Originalitate verdeutlichten: „...weil ich mich auf eine besondere Atmosphäre des gemeinsamen Verstehens, Lernens und mitschwingenden Vertrauens freue auf eine Zusammenarbeit, die für Trainer*innen und Teilnehmer*innen gleichermaßen bereichernd und beglückend werden kann.“ „Köpfe zusammenstecken, Lachen, berührt sein, neue Rollen ausprobieren, die gemeinsame Erfahrung der Erweiterung innerer Landkarten, Entdeckungen was alles gewusst und gekonnt wird, welcher Reichtum an Erfahrung und Engagement in 2 Tagen sichtbar und erfahrbar werden kann; Fehlerfreundlichkeit als entscheidende Lernmotivation und gegenseitige Unterstützung erleben.“

Sowohl der inhaltliche als auch persönliche Austausch im Trainer*innenteam, die Freude über das neue, eigens entwickelte und gemeinsam konzipierte Projekt und sein Start waren ein besonderes Ereignis. Trainer*innen, die bisher noch nicht zusammengearbeitet hatten betrachteten dieses mit einer interessierten Offenheit und freuten sich neben der Co-Lehre für die Teilnehmenden auch selbst von dem jeweils anderen Co-Trainer*in lernen zu dürfen – insbesondere die Jüngeren von den Älteren. Eine besondere Bedeutung hatte die Beteiligung der ältesten Person im Trainer*innenteam, die für zahlreiche Teilnehmende ein besonderer Motivationsfaktor zur Teilnahme an den einzelnen Modulen darstellte, was mit einer sehr guten und vielleicht auch letztmaligen Gelegenheit verbunden wurde.

Die Erfahrungs- und Altersunterschiede der Trainer*innen von bis zu dreißig Jahren und damit auch in Zusammenhang stehende altersbedingte körperliche war neben der Freude auch mit

einem teils mit Besorgnis verbundenem Beigeschmack verbunden. Auch die Altersspanne der Teilnehmenden bewegte sich zwischen etwa 40 und 80 Jahren.

Inhaltlich wurden Aspekte des Rahmens, der Grenzen, des Nutzens, der Besonderheiten von „MediationsSupervision“ sowie ihrer Herausforderungen für Supervisor*innen und dem Rollenwechsel für Mediator*innen Beachtung geschenkt. Die Reflexion der Verantwortung, die Einordnung verschiedener Settings und Methoden, die Möglichkeit „auf höchstem Niveau“ (Originalzitat) zu üben und zu reflektieren, folgerten mit daraus.

Als Merkmale eines gelungenen Moduls wurden beispielsweise benannt, dass sich die Teilnehmenden am Ende sowohl herausgefordert als auch zufrieden fühlen, die Zusammenarbeit im Modul wertschätzend und vertrauensvoll erfolgte und als bereichernd wahrgenommen wurde, dass der Lernort angenehm und die Organisation reibungslos verlaufen ist. Im Lernklima soll es dabei auch möglich werden, „aufpoppende Gruppen-Themen“ (Originalzitat) möglich und gut behandelt werden konnten. Dabei sollten die Vorgänge auch als ausreichend präzise und nützlich bewertet werden.

Ergänzend zu den Modulen wurde den Teilnehmenden begleitende Texte, Übungen, Handbücher und Artikel zum Gesamtkonzept zur seminarergänzenden Beschäftigung mit der Thematik Supervision für Mediationskontexte zur Verfügung gestellt.

Reflexive Einschätzungen nach einem Modul bezeichneten die großen Unterschiede hinsichtlich Professionalität und Alter führten zu unterschiedlichen Möglichkeiten im inhaltlichen und interaktiven Lehr- und Lernprozess sowie auf der Ebene von Selbsterfahrungsbestandteilen.

Als professionelle Entwicklungsmerkmale aus Sicht der Trainer*innen wurden benannt, dass jemand in der Reflexion erkennbare Eigenverantwortung äußerte, dass Transparenz und Fehlerfreundlichkeit, sowie Vertrauen und Kooperation in der Lerngruppe beobachtbar waren, und dass das Strukturmodell der Mediation als „haltgebend“ (Originalizität) in der supervisorischen Arbeit.

Was seitens der Trainer*innen in der eigenen Reflexion als merkwürdig beschrieben wurde, dass es untypischerweise vergessen wurde im ersten Modul zu Beginn des Curriculums die Erwartungen der Teilnehmenden zu erfragen, was eigentlich als hätte gut befunden wurde. Auch auf Seite der Teilnehmenden wurde dieses im Sinne eines erwarteten und vermissten Bestandteils angemerkt.

Kritische Reflexion der Co-Lehre zeigte Unterschiede darin auf, dass Lehrstile mit und ohne „Agenda“ vorkamen und dieses als teilweise anspruchsvoll für die Teilnehmenden eingeschätzt wurde. Hieran knüpfte sich die Frage, ob eine eher gute Abstimmung und ein eingeübtes Miteinander in der Co-Lehre vorteilhaft oder ob transparent kommunizierte Unterschiede in Lehrstil und Erfahrungshintergründen gerade für Teilnehmende anregend sein können, speziell bei einem solchen Curriculum, welches auch als „Advanced Training“ betitelt wurde. Unvorhergesehene kritische Momente auf kollegialer Ebene der Lehrenden irritierten die Lehrenden selbst im Curriculumprozess. Unerwartete und ungewohnte Wünsche der Co-Trainer*innen aneinander, die zu bisher nicht erfahrenden Lehrstrukturen in Form zeitliche eingeteilter getrennt durchgeführter Lehrverantwortung führten, wurden toleriert und flexibel vorgenommen, jedoch in der Reflexion als nicht empfehlenswert eingeschätzt, da eine vertrauensvolle, konkurrenzlose Zusammenarbeit als kontinuierliches

Tandem während der gesamten Seminarzeit den Bedürfnissen von Teilnehmenden eher gerecht werde.

Kritisch erlebt wurde auch der Umstand, dass es stets unsicher war, ob das jeweils nächste Modul stattfinden und durchgeführt werden kann. Wie geht es weiter, war somit eine prozessbestimmende Frage der Veranstalter*innen, die immer wieder besonderer Fürsorge bedurfte.

Als wirksam erlebte Interventionen seitens der Trainer*innen wurden aktives Zuhören, Kleingruppenarbeit und Reflexionsrunden, Rituale, szenische Supervisionsarbeit mit der Gesamtgruppe, Arbeit mit Symbolen in Einzelsupervisionen benannt.

Bezogen auf didaktische Merkmale wurde die Wichtigkeit hervorgehoben, dass jede* Teilnehmer*in die Gelegenheit und Unterstützung erhält, die jeweils eigenen Kompetenzen zu entdecken und zu erleben. So wurde jede*r Teilnehmer*in eingeladen, Fälle aus der eigenen Beratungspraxis zur supervisorischen Bearbeitung mittels unterschiedlicher Methoden einzubringen.

Die erlebten Module aus Sicht der Trainer*innen hinterließen gute Gefühle und Begeisterung, was beispielhaft so formuliert wurde: „Wunderbare Gruppe, ganz toller Umgang mit den Inhalten, Prozessen und miteinander, sehr beeindruckend, fachlich und menschlich. (...) wunderbares "Zaubern" (der Co-Trainerin, Anm. d. V.) bei den Inszenierungen und Skulpturen genauso wie als Gastgeberin. Viele besonders Momente.“ „Verbindlichkeit und Verlässlichkeit und Herzlichkeit zu sehen und ausprobieren zu dürfen“ (Originalzitat) wurde als sehr bereichernde und zufriedenstellende Erfahrungen beschrieben. Auch der besondere Lernort

am Mittelmeer, an dem das Doppelmodul stattfand, trug zur Wahrnehmung einer umfassend besonderen und schönen Stimmung bei („Die Magie des Ortes.“ (Originalzitat)).

Dem Doppelmodul wurde auf der Ebene der Trainer*innen viel eigener Gewinn beigemessen und daraus resultierend reflektiert bezogen auf das Konzept des Curriculums dieses zu einem früheren Zeitpunkt anzubieten, da dieses „die Gruppe unglaublich stärkt und nährt“ (Originalzitat) und somit eine positive gruppenspezifische Wirkung und Intensivierung der Beziehungen und Bindungen untereinander entfaltet. Den curricularen Selbsterfahrungsbestandteilen wurde viel Bedeutung beigemessen und aus den gemachten Erfahrungen abgeleitet, dass diese konzeptionell in jedem Modul verankert sein sollten. Die professionelle Selbstreflexion und Neugier auf diese sowohl in Supervisions- als auch Interventionsprozessen wird als ein angestrebtes und „schönes Lern- und Erfahrungsergebnis“ (Originalzitat) erachtet. Supervision und Selbstreflexion gelten seitens der Trainer*innen als entscheidend für das dauerhafte Gelingen guter Mediationsarbeit. Im Konzept des Doppelmoduls waren auch die Vorbereitung und Durchführung von Einzelsupervisionen vor und wahlweise während oder nach dem mehrtätigen Modul vorgesehen und wurden im Einzelsetting mit Teilnehmenden und Lehrenden durchgeführt und auch hinsichtlich eines zukünftigen weiteren Curriculumangebotes als konzeptionell sinnvoll beurteilt.

Für die Trainer*innen erfüllten sich vielfach ihre Erwartungen und Wünsche bezogen auf die Zusammenarbeit mit der Lerngruppe. Als dafür mit entscheidend wurde auch die bereits bestehenden Beziehungen zu den meisten der Teilnehmenden betrachtet. Es gab bereits Erfahrungen miteinander aus früheren Trainings und Supervisionen, woraus schon ein vertrauter, sehr offener Umgang miteinander entstanden war.

Auch die Selbstführung der Trainer*innen fand in der Reflexion Beachtung: „Die Bereitschaft meiner Erfahrung zu vertrauen, hat mir nicht nur wieder Freude bereitet, sondern mich auch berührt. Diese Stimmung ermöglichte wohl, sich auf Experimente einzulassen, auf neue Formen der Selbsterfahrung, auf gegenseitiges Vertrauen. Ich durfte erleben, dass die Teilnehmer*innen sich nicht nur mir anvertrauten und öffneten, sondern sich auch miteinander eine ungewöhnlich wertschätzende und vertrauende Zusammenarbeit entwickelte. Genau dies war meine Absicht. (Originalzitat)“

Als weitere wirksame Effekte des Lehrangebotes aus Sicht der Lehrenden wurden die Beobachtung wechselseitiger Unterstützung der Teilnehmenden, die Einnahme neuer und erweiterter Perspektiven im Kontext ihrer professionellen und persönlichen Bezüge bzw. Tätigkeiten, sowie Experimentier- und Entwicklungsfreude in übenden Situationen als Supervisor*innen. Dabei wurde auch die Beobachtung einer Zunahme von Mut und Entdeckung eigener Ressourcen sowie das Vertrauen in die eigene Intuition und eigenen Erfahrungen als erwünschte Effekte herausgestellt. Eine beobachtbare professionelle Entwicklung habe sowohl auf der Ebene des Themas der Haltung von Mediator*innen als auch auf der Ebene des Handelns mit verbindlichen Strukturen in der Supervision bzw. Intervention. Dem „Titel unseres Programms Haltung & Struktur wurde alle Ehre gemacht (Originalzitat)“.

Individuelle Faktoren der Trainer*innen wie gesundheitliche Fitness und Nervosität sowie die Verlässlichkeit in Bezug auf die eigenen Ressourcen hinsichtlich weitreichender eigener Lehr- und Praxiserfahrungen und daraus erinnerbarer Komplimente und schöner Momente wurden zur Nahrung und Stabilisierung des Selbstwertgefühls herangezogen und sich noch einmal bewusst gemacht.

Als erwünschte Lernziele wurden bezogen auf die Lernenden neben dem Zuwachs von Fachlichkeit vor allem Aspekte der Motivation zur Steigerung der Experimentierfreude und des dafür benötigten Mut für erstrebenswert befunden. Ein weiteres gutes Ergebnis wäre es aus der Perspektive der Lehrenden zudem, wenn die Teilnehmenden die zu den Modulen zugehörigen Einzelsupervisionstermine gern wahrnehmen möchten, was auch in der Praxis der Fall gewesen sei.

Für die Lehrenden stellte weiterhin auch die Co-Trainer-Situation im Sinne einer Vorfreude aufeinander und des Interesses an der jeweiligen Fachlichkeit und Vorgehensweise der anderen Lehrperson ein energetisches Motiv dar.

Als besonders relevant wurden von den Trainer*innen beziehungs-dynamische Aspekte im Lehr- und Lernprozess hervorgehoben. Wenn sich positive Rückmeldungen der Teilnehmenden an die Co-Trainer*innen gleichermaßen richten und keine als Rivalität empfundenen Dynamiken entstehen, wäre dies ein weiteres Merkmal gelungener Co-Lehre. Dieses ließe sich als Wunsch nach einem ausgeglichenen kollegialen Verhältnis interpretieren. Eine stabile Grundlage des Vertrauens zwischen den Teilnehmenden selbst, zwischen den Teilnehmenden und Lehrenden sowie zwischen den Co-Lehrenden gilt als erstrebenswert. „Ich glaube, dass die wertvollste Verbindung zwischen meinem Co und mir darin besteht, dass das lernende und übende Wohlbefinden aller Teilnehmer*innen im Fokus unserer Aufmerksamkeit steht“ (Originalzitat).

Es wird ein leichtes, selbstverständlich stimmiges Co-Lehrenden-Modell favorisiert, bei dem man sich auch nonverbal über Blickkontakt, mit einer sich gegenseitig unterstützenden und zugewandten Haltung, bei der auch der Humor nicht zu kurz kommt, wohlfühlt und versteht.

Dabei wird sowohl die Bedeutung als auch die Wirkung von Co-Arbeit hervorgehoben und als eine Art Ideal betrachtet. Dazu gehören ebenfalls selbstreflexive Vorbereitungen bezogen auf sich selbst als Lehrperson als auch hinsichtlich der Zusammenarbeit mit dem/der Co-Trainer*in als unerlässliche Voraussetzung, um quasi eine Art Spiegel-Modell für Vertrauen in die Kompetenz und Integrität des/der anderen Person in einer Lerngruppe zu repräsentieren, welches sich in der Lehrkultur mit den Teilnehmenden spiegelt und inszeniert. Der daraus entstehende „Flow, wenn Wollen und Können gut miteinander harmonieren“ (Originalität) ist einem entwicklungsfreudigen und gehaltvollen Lehr- und Lernprozess sehr zuträglich und kann ggf. schon in der Vorbereitungsphase der Lehrenden supervisorisch unterstützt werden.

8 Erkenntnisgewinn

Die qualitative Datenuntersuchung lässt die Schlussfolgerung zu, dass das Curriculum Haltung und Struktur ein in Teilen sehr erfolgreiches Weiterbildungsangebot darstellte, wobei ein starkes Gewicht auf die Qualität der Lehre mit den Bestandteilen von Selbstreflexion und Supervision zur Anregung persönlicher und professioneller Entwicklungsprozesse gelegt wurde. Die ursprüngliche Idee eines sich über sieben Module in einer festen Lerngruppe in drei Ländern mit sechs interdisziplinär qualifizierten Trainer*innen, ließ sich im Prozess nicht realisieren. Dafür konnten vier Module wie geplant durchgeführt und begleitend beforscht werden. Die Ergebnisse zeigen eine als erfolgreich wahrgenommenes Lehr- und Lernangebot mit nur wenigen kritischen Elementen. Die Attraktivität lag dabei weniger auf dem Curriculum und seinem Bildungsziel selbst, sondern vor allem auf der Ebene der Beziehung zu den Lehrenden als attraktive und vielfach den Beteiligten bereits bekannte Lehrpersonen. Die Teilnehmer*innenkonstellation wies – ähnlich wie diejenige der Lehrenden - ein eher höheres

Lebensalter und vorliegende umfangreiche Qualifikationen und Berufserfahrungen aus. Die Beziehungsdynamik im Lehr- und Lernkontext stand stark im Mittelpunkt des Geschehens und kann als wichtige Grundlage für die „Genusseffekte im Weiterbildungsprozess“ (Hervor. d. V.) und des fachlichen Zugewinns erachtet werden. Die als nahezu „letzte Chance“ für ein Seminarerlebnis bei vor allem einer der im Trainer*innenteam bereits sehr betagten Person, stellte ein bedeutsames Motiv dar. So erschienen die Resonanzen auch unter dem Anschein eines fulminanten Finales einer „Grande Dame“ im psychologischen Lehrkontext zu stehen.

Methodisch sind vielfältige aus dem systemischen Modell entnommene Interventionen von den Lehrenden eingesetzt worden. So entwickelte sich in Haltung und Vorgehensweise eine als psychodynamisch-systemisch zu interpretierende Didaktik mit einer humanistischen entwicklungsorientierten Ausrichtung auf die Erzielung veränderungswirksamer persönlicher und professioneller Bildungsprozesse, von der sowohl die Teilnehmenden als auch die Lehrenden profitierten. Weniger das vollständige Absolvieren des Curriculums als vielmehr die Gelegenheit der Teilnahme an einem oder mehreren attraktiven Einzelmodulen mit hoch angesehenen Trainer*innen können daher eher als von Bedeutung gelten.

So ist der Rückschluss möglich, dass die Module der Zielgruppe mit bereits vorliegender Mediationsqualifizierung die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für eine Tätigkeit als Supervisor*in für Mediator*innen vermittelte, indem sie in einer psychodynamisch-systemischen Lehr- und Lernkultur insbesondere mit systemischen Intervention arbeitete. Darüber wurde sowohl die intra- als auch interpersonelle bzw. kontextuelle Perspektive erfahr- und vermittelbar. Dieses erzeugte bei den Teilnehmenden interessante und neue Haltungs- und Praxis-Erfahrungen zum Verständnis von Praxisfällen aus dem Kontext Mediation und ihrer supervisorischen Bearbeitung.

Vor dem Hintergrund der allgemeinen Standards führender Berufs- und Fachverbände im Kontext einer Qualifizierung zum/zur Supervisor*in, stellt sich die Frage, ob hier am Beispiel dieses Curriculums ein neues supervisorisches Profil explizit für Mediator*innen geschaffen werden sollte, oder vielmehr curriculare speziell auf den Praxiskontext Mediation bezogene Elemente wie sie in den Modulen des Curriculums Haltung & Struktur enthalten sind, um sie in die Curricula bestehender Supervisionsweiterbildungen zu integrieren.

Mit Bezug zu den im Projekt fokussierten Forschungsfragen lässt sich aus der empirischen Bearbeitung folgern, dass es keine spezifisch erkennbaren Merkmale für die Supervision für Mediator*innen gibt. Als Supervisor*in das in der Mediation gültige Phasen- bzw. Strukturmodell zu kennen, kann dabei hilfreich ist, ist jedoch nicht von erstrangiger Bedeutung. Das professionelle Supervidieren von Praxisfällen aus dem Kontext Mediation stellt für erfahrene Supervisor*innen eine bekannte Herausforderung dar und für qualifizierte Mediator*innen bräuchte es eine umfassendere, vertiefte Weiterbildung in Supervision, die offensichtlich über das hier beforschte Curriculum hinausgeht. Das Curriculum Haltung und Struktur hat diese Notwendigkeit einer qualitativ hochwertig zu betrachtenden Ausrichtung für eine professionelle Qualifizierung in persönlicher und professioneller Hinsicht deutlich gemacht. Die Integration der konkreten Beratungspraxis mit den beruflichen und persönlichen Themen wurden dabei angemessen berücksichtigt und gefördert, und sowohl Wissen und Fertigkeiten, Sozialkompetenz und die persönliche Entwicklung gleichermaßen kompetent ausgebildet.

Systemische Inhalte und Elemente sind innerhalb des Curriculums in besonderem Umfang enthalten und nehmen im Gesamtprozess gemessen an ihrer Wirkungsweise und subjektiv

empfundenen hilfreichen Effekten einen hohen Stellenwert ein. Sie stärken darüber sowohl das fachliche als auch persönliche Profil im Hinblick auf die Anforderungen der Supervision eines Mediationsprozesses.

Diese positiven Ergebnisse betonen die Relevanz systemischer Prinzipien auch für den Prozess der Supervisionsweiterbildung für Mediator*innen und liefern damit einen weiteren Beitrag zur Profilierung der (Lehr-)Supervision an DGSF-zertifizierten Aus- und Weiterbildungsinstituten.

9 Literaturverzeichnis

- Alexander, N. (2008): The Mediation Metamodel: Understanding practice. In: Conflict Resolution Quarterly. San Francisco: Autumn 2008. Vol. 26, Iss. 1.
- Bannink, F. (2010): Handbook of Solution-Focused Conflict Management. Hogrefe, Cambridge, Göttingen
- Bannink, F. (2007): Solution-Focused Mediation: The Future with a Difference. In: Conflict Resolution Quarterly 25(2): 163-183. <http://www.solutions-centre.org/pdf/Solution-Focused-Mediation-The-Future.pdf>
- Beermann, A. (2020). Veränderungsprozesse professioneller und persönlicher Entwicklung. Wirkfaktoren und Wirkungsweisen in Professionalisierungsprozessen am Beispiel von Supervisoren, Coaches und Organisationsentwicklern. Vandenhoeck & Ruprecht Unipress: Göttingen.
- Beermann, A. (2020) Systemaufstellungen – ein Quantensprung in der Weiterbildung? Carl Auer: Heidelberg
- Beermann, A.; Pinkall, T. (2019). Das dynamische Gefühl von Vertrauen: Prozessorientierte Zugänge zu Salutogenese im Kontext von Konflikten. In: Konfliktodynamik (KD). Gesundheit und Krankheit am Arbeitsplatz, Jg. 8, Heft 4, S. 266-274
- Burri, H. (2010): Die Bedeutung von „Haltung“ im Arbeits-und Organisationskontext. Eine qualitative Studie, Masterarbeit, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Zürich.
- Effinger, H. (2002): Ausbildungssupervision im Rahmen von Fachhochschulstudiengängen für Soziale Arbeit in Deutschland – Eine empirische Studie.
- Fritz, R.; Krabbe, H. (2017): (Einzel-)Supervision für zertifizierte Mediatoren – Teil 1. In ZKM, 3.
- Hanswille, R. (2016): Haltungen systemischer Therapeuten und Therapeutinnen. In: ders. Handbuch systemischer Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, S. 23-69.
- Hofstetter-Rogger, Y. (2005). Mediation - Supervision im Vergleich. perspektive mediation. Beiträge zur Konfliktkultur 2005, 2: 124-127.
- Hypno-systemische Beratungsausbildung, ÖAGG Supervisionsausbildung, 20 Jahre Ausbilder und Supervisorin für Mediation, 25 Jahre Lehre auf Universitäten Vorbilder: Chris Moore und Susan Wildau, CDR Associates.

- Königswieser R.; Hillebrandt, M. (2006): Haltung in der systemischen Beratung. In: Tomaschek, N. (Hrsg.): Systemische Organisationsentwicklung und Beratung bei Veränderungsprozessen in Organisationen. Carl Auer: Heidelberg.
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2012): Mediationsgesetz.
- Lack-Strecker, J. (2011): Supervision und Selbstreflexion in der (Familien-)Mediation." perspektive mediation. Beiträge zur Konfliktkultur 2011/3: 136-140.
- Lack-Strecker, J. (2011): Supervision und Selbstreflexion in der (Familien-)Mediation. Teil II." perspektive mediation. Beiträge zur Konfliktkultur 2011/4: 191-196.
- Mattl, C. (2013): Supervision für MediatorInnen, Graduierungsarbeit, SVC 17, ÖAGG (Österreichischer Arbeitskreis für Gruppendynamik und Gruppentherapie), Wien, unveröffentlicht.
- Möller, H. (2012): Was ist gute Supervision. Grundlagen – Merkmale – Charakteristika, kassel university press: Kassel.
- Preß, H. (2013): Therapeutische Haltung. *Zur Explikation eines psychotherapeutischen Begriffs auf Basis qualitativer und quantitativer Inhaltsanalysen*, Inaugural-Dissertation in der Fakultät Humanwissenschaften der Otto-Friedrich-Universität Bamberg.
- Rappe-Giesecke, K. (2009): Supervision für Gruppen und Teams. Berlin, Heidelberg, New York, Springer.
- Reutter, W. P. (2017). Die Achtsamkeit des Mediators: Einführung in eine achtsamkeitsbasierte Haltung in der Mediation. Nomos: Baden-Baden.
- Rieforth, J. (2014). Tiefenpsychologie trifft Systemtherapie. Eine besondere Begegnung. Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen
- Rieforth, J.(2019). Selbstentwicklung in Organisationen. In: Konfliktkultur (KD). Gesundheit und Krankheit am Arbeitsplatz, Jg. 8, Heft 4, S. 256-26
- Rieforth, J.; Beermann, A. (2017). Selbsterfahrung und Supervision. Zwei Königswege zur Entwicklung professioneller Identität. In: Konfliktkultur. Bewusstheit und Mindfulness bei Führungskräften und KonfliktberaterInnen, Jg. 6, Heft 2, Klett-Cotta: Stuttgart.
- Ruhnau, E. (2012). Systemische Aufstellungen in der Mediation: Beziehungen sichtbar machen. Concadora: Stuttgart.
- Schlippe, A. v.; Schweitzer, J. (2017): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen. Vandenhoeck und Ruprecht: Göttingen.
- Schmid, B.; Veith, T.; Weidner, I. (2010): Einführung in die kollegiale Beratung. Carl Auer: Heidelberg.
- Schreyögg, A. (2004): Supervision. Ein integratives Modell, 4. Aufl., VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

Beratungs-, Therapie- und Weiterbildungsforschung

Wiss. Leitung Priv.-Doz. Dr. Joseph Rieforth



Van Kaldenkerken, C. (2014): Supervision und Intervision in der Mediation. Einführung – Methoden – Anleitungen, Wolfgang Metzner: Frankfurt a. M.
Watzlawick, P.; Weakland, J. H.; Fisch, R. (1992). Lösungen. Zur Theorie und Praxis menschlichen Wandels. Huber: Bern.

Beratungs-, Therapie- und Weiterbildungsforschung
Wiss. Leitung Priv.-Doz. Dr. Joseph Rieforth

10 Anhang

Leporello zum Curriculum

Die Trainer*innen

Dr. Sybille Kiesewetter ist Diplom-Psychologin, approbierte Psychotherapeutin, Mediatorin (BIM), Supervisorin und Ausbilderin am Berliner Institut für Mediation (BIM). Sie arbeitet in eigener Praxis für Psychoanalyse sowie für Mediation und Supervision. Sie ist u.a. Mitbegründerin von MKK e.V. -Internationales Mediationszentrum für Familienkonflikte und Kindererziehung-, www.praxis.kiesewetter.info



Diplom-Psychologin Jutta Lack-Strecker, approbierte Psychotherapeutin, Lehrbeauftragte für Paar- und Familientherapie, Mediatorin (BIM), Supervisorin (DGSF), Trainierin am Berliner Institut für Mediation (BIM). Seit 1989 arbeitet sie neben ihrer Privatpraxis in Ausbildung, Fortbildungen und Training von Paar- und Familientherapie. Seit 1992 bildet sie an unterschiedlichen Universitäten und Instituten Mediator*innen und Supervisor*innen an. www.lack-strecker.de, www.ambio-winnitzer.de

Florian Mairner, Einzelpraxer (Rechtsanwalt) und Notar, eigene Kanzlei in Nidau (Kanton Bern CH), Mediator SAV und SKWM, Leiter des Fachwissens Mediation des Schweizerischen Anwaltsverbandes (SAV) und des Vereins Koordination Mediation Bern, Mitglied der Rieker Praxis für Mediation, langjährige Erfahrung als Mediator und Co-Mediator v.a. im Familienrecht und Erbrecht, Ombudsmann der Ombudsstelle für das Spritwesen des Kantons Bern (OCH), www.wissens-mediation.ch



Dr. Christiane Mastl, Gründerin VIELFALT Mediation e.U., Wirtschaftswissenschaftlerin, arbeitet als Mediatorin (BMVRD), forum wirtschaftsmediation, VMG, BM e.V., MKK e.V., Supervisorin (ÖN), Konflikt- und Führungsfachcoach, Moderatorin und Trainierin. leitet Wirtschaftsmediation, Kooperationsgespräche sowie Transaktionskonzepte u.a. an der Wirtschaftsuniversität Wien, www.vielfalt-mediation.at



Christoph C. Paul arbeitet als Rechtsanwält, Notar, Mediator (BIM), Ausbilder am Berliner Institut für Mediation (BIM). Er ist u.a. Mitbegründer und Schlichter von MKK e.V. -Internationales Mediationszentrum für Familienkonflikte und Kindererziehung-. Er arbeitet schwerpunktmäßig im Bereich Familien- und Erbrecht, www.paul-partner.de



Die Forscher*innen

Astid Biedermann-Kastner ist Diplom-Psychologin, Industriekauffrau, Supervisorin, Coach, Mediatorin, Systemische Therapeutin (DGSF/SGD/CS), Systemische Lebensgestaltung und -beratung (DGSF), European Certification of Psychotherapy (ECP) und als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Center für Lebenslanges Lernen (CHL) der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg tätig.

Priv.-Doz. Dr. Joseph Rieforth ist Diplom-Psychologe, Psychologischer und Kinder- und Jugendlichkeitspsycholog, Supervisor, Coach, Mediator und Ausbilder. Er verantwortet die wissenschaftliche Leitung der Ausbildungsstätte und Hochschulambulanz für Psychotherapie und der Abteilung Beratung und Konfliktlösung an der Universität Oldenburg, www.uni-oldenburg.de/30/ueber-uns/prof-dr-jo-seph-rieforth, www.uni-oldenburg.de/30/beratung-konfliktloesung



Impressum:
Haltung und Struktur
Dr. Christiane Mastl
VIELFALT Mediation e.U.
Obere Anbahnungsgasse 43 / 23, 1050 Wien

Kontakt und Information
www.mediationsupervision.eu

Deutschland
Jutta Lack-Strecker, Anton Seminar, Spichernstr. 6, 10629 Berlin, Tel. +49 30 324 04 87, lack-strecker@mediationsupervision.eu
Sybille Kiesewetter, o/f Berliner Institut für Mediation, Mühlengässchen 90, 10963 Berlin, Tel. +49 30 69 315 054, kiesewetter@mediationsupervision.eu
Christoph C. Paul, Paul & Partner, Oliver Platz 15, 10707 Berlin, Tel. +49 30 88 710 700, paul@mediationsupervision.eu

Österreich
Christine Mastl, VIELFALT Mediation e.U., Obere Anbahnungsgasse 43/23, 1050 Wien, Tel. +43 676 4100307, mastl@mediationsupervision.eu

Schweiz
Roman Mairner, Einzelpraxer, Notar, Mediator SAV/SKWM, Schloss Strale 1, 2560 Nidau, Tel. +41 33 332 97 87, mairner@mediationsupervision.eu

Voraussetzung

Ausgebildete Mediator*innen mit mindestens 3 Jahren Praxiserfahrung in Mediation und Supervision.

Zertifikat

Für jedes Modul wird eine Teilnahmebestätigung ausgestellt. Nach 90 Zeitstunden Haltung & Struktur-Supervisionsausbildung sowie Intervention, Supervision und Schreibführung besteht die Möglichkeit die Supervisorinstituten der Gruppe Haltung & Struktur zu erhalten. Details siehe www.mediationsupervision.eu

Kosten

Die Kosten gestalten sich unterschiedlich je Modul und sind der jeweiligen Beschreibung des Moduls zu entnehmen. Die Kosten für zusätzliche Einzelgespräche betragen EUR 110,00 für 60 Minuten zzgl. MwSt. Umsonst sind bei einem der Supervisor*innen von Haltung & Struktur. Die Einzelgesprächsstunden sind direkt an die jeweiligen Supervisor*innen zu bezahlen.

Anmeldung

Die Module werden einzeln bei den jeweiligen Trainer*innen gebucht, die Ihnen ein telefonisches Gespräch anbieten. Anmeldungen bitte per Anmeldeformular auf der Website www.mediationsupervision.eu oder per E-Mail an eine/n der Trainer*innen. Die Anmeldungen sind bis vier Wochen vor Beginn des einzelnen Moduls möglich. Bei dem Modul auf Tinos ist die Anmeldung bis 3 Monate vor Beginn möglich, der Platz ist bis nach einem Gespräch und mit Bezahlung der Teilnahmegebühr. Ein Modul findet ab 12 Teilnehmer*innen und mit maximal 18 Teilnehmer*innen statt. Ein Modul umfasst 12 Zeitstunden (16 Ausbildungseinheiten). Stornierungsbedingungen siehe Website.

Termine

1. Modul: 25. und 26.1.2019 Wien
Jutta Lack-Strecker und Christiane Mastl
2. Modul: 1. und 2.3.2019 Bern
Jutta Lack-Strecker und Roman Mairner
3. Modul: 22. und 23.3.2019 Wien
Sybille Kiesewetter und Christiane Mastl
4. Modul: 17. und 18.5.2019 Berlin
Sybille Kiesewetter und Christoph C. Paul
5. Doppelmodul: 16.-21.9.2019 Tinos
Jutta Lack-Strecker, Christiane Mastl und Roman Mairner
6. Modul: 29. und 30.11.2019 Berlin
Jutta Lack-Strecker und Christoph C. Paul
7. Modul: 24. und 25.1.2020 Bern
Roman Mairner und Christiane Mastl

