

Weiterbildung zum/r Mediator/in nach den Richtlinien des Bundesverband für Mediation e.V.

Zielgruppe: Interessierte mit langjähriger Berufserfahrung und Interesse an neuer beruflicher Ausrichtung

07.02.2011 - 04.03.2011

Einführung in die Mediation

- Ziele und Rahmen der Mediation
- Geschichte der Mediation
- Verfahrensgrundsätze
- Abgrenzung zu anderen Verfahren
- Unterschiedliche Mediationsansätze
- Anwendungsgebiete
- Phasen und Aufbau der Mediation
- Methoden der Mediation
- Kommunikationsgrundlagen
- Konflikttheorien
- Konfliktodynamik
- Eigene Konfliktreflexion
- Sozialisationstheorie/Psychosoziale Entwicklung

07.03.2011 - 01.04.2011

Kommunikation, Rhetorik, Verhandeln in der Mediation

- Vertiefung Kommunikationstechniken
- Verhandlungsstrategien
- Kommunikationsmodelle/Wahrnehmung
- Vertiefung der Anwendungsgebiete

04.04.2011 - 03.05.2011

Methoden/Techniken, Verfahren in der Mediation

- Unterschiedliche/Erweiterte Methoden
- Vertiefung der 5 Phasen
- Moderation
- Beispielhafte Verfahren
- Mediation und Recht

04.05.2011 - 31.05.2011

Mediation in/mit Gruppen

- Unterschied Gruppe / Team
- Co-Mediation
- Dynamiken in Gruppen /Teams
- Umgang mit Macht und Hierarchie

01.06.2011 - 30.06.2011

Praktikum

Lehrgangsdauer: 5 Module inkl. Praktikum, Mo-Fr von 8-15 Uhr

Maßnahme-Nr.: 955/xxx/11

Abschluss: trügereignes Zertifikat

(Förderung durch die Agentur für Arbeit, JobCenter, DRV,
Berufsgenossenschaften und Transfergesellschaften möglich)

Weiterbildung zum/r Mediator/in

Beschäftigungsfeld und Berufsaussichten

Die Mediation ist eine Alternative für Konfliktlösungen außerhalb von Gerichten und grundsätzlich für alle Bereiche des Privat- und Berufslebens geeignet. Als Mediator/in können Sie in verschiedenen Feldern und Branchen als Vermittler/in und Moderator/in in einem Kommunikationsprozess in der Konfliktvermittlung tätig werden. Beispiele für Konfliktfelder, in denen Mediation erfolgreich angewendet werden sind: Familienmediation (Trennungs- und Scheidungsstreitigkeiten, Erbschaftsstreitigkeiten), Mediation im öffentlichen Bereich (bei Genehmigungsverfahren für Großanlagen, Raumordnungsverfahren oder Industrieansiedlungen), Unternehmensnachfolge, Schulmediation, Moderation von Großveranstaltungen, Täter-Opfer-Ausgleich, Moderation zwischen Schuldnern und Gläubigern u.v.m. Rechtsschutzversicherer nutzen bereits das Potenzial der Mediation als Konfliktlösungsinstrument und haben Mediation explizit in ihr Leistungsspektrum integriert.

Die Wirtschaft und Institutionen suchen insbesondere Mediatoren/innen mit langjährigen und einschlägigen Berufserfahrungen aus den verschiedensten Bereichen, da diese im Mediationsprozess kombiniert mit gewonnener Lebenserfahrung als natürliche Kompetenz und den erlangten Mediationskenntnissen zielführend eingesetzt werden können. Somit sprechen wir mit diesem Weiterbildungsangebot insbesondere Interessenten/innen in der Alterskategorie 50+ an, um besonders ihnen eine neue berufliche Perspektive aufzuzeigen.

Entwicklungen im Bereich Mediation

Derzeit wird an einem Mediationsgesetz nach vorgegebenen EU-Richtlinien gearbeitet, welches im Mai 2011 verabschiedet werden soll.

Bundesjustizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger äußert sich so zum Entwurf des Mediationsgesetzes: „(...) Der Entwurf eines Mediationsgesetzes soll zu einer erheblichen Stärkung der außergerichtlichen Streitbeilegung führen. In einer veränderten Rechts- und Streitkultur muss den Möglichkeiten der Mediation mehr Platz eingeräumt werden. Streitende wissen selbst am besten, wie ihr Konflikt zu lösen ist. Mediatorinnen und Mediatoren helfen in einem transparenten Verfahren bei der Suche nach der Problemlösung. Die Mediation kann zeitaufwändige und kostspielige Gerichtsverfahren vermeiden helfen. Anders als im Prozess kommen die Konfliktparteien gemeinsam als Gewinner aus der Mediation.“

(Quelle: Pressemitteilung 19.07.2010 Bundesministerium der Justiz)

Mediatoren / Mediatorinnen

- sind ausgebildete, allparteiliche VermittlerInnen bei Streitigkeiten
- schaffen die Rahmenbedingungen für faire Kommunikation und Verhandlungen
- berücksichtigen die Interessen aller Beteiligten
- achten darauf, dass beide Parteien zumindest einen lebhaften Kompromiss erarbeiten
- leiten das Gespräch, damit beide Parteien genügend Möglichkeiten zur Darlegung ihres Konfliktes haben
- werten und urteilen nicht, treffen keine Entscheidung
- helfen bei der gemeinsamen Problembearbeitung, indem erst einmal die Entwicklung eines kontinuierlichen Dialogs zwischen den Beteiligten hergestellt wird
- unterstützen bei der Entwicklung individueller Lösungen für die Zukunft
- halten die Ergebnisse schriftlich fest
- behandeln den Inhalt der Verhandlungen vertraulich und unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.