

Konfliktberatung und Mediation

Weiterbildendes Studium



Foto: © Herbie / Fotolia

April 2015 bis Januar 2017

Gemäß Mediationsgesetz und den Standards des Bundesverbandes
Mediation e.V.



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Arbeitsstelle für
wissenschaftliche
Weiterbildung



INHALT

Einführung

Kurzprofil des Studienangebotes	3
---------------------------------------	---

Studienorganisation

Zielgruppe und Voraussetzungen	5
Studienzeiten und Leistungspunkte	6
Veranstaltungstermine und -ort	7
Methodische Grundlagen	8
Betreuung und Qualitätssicherung	9

Auftaktveranstaltung

Einführung in den Studiengang	10
-------------------------------------	----

Module

Modul 1: Grundlagen der Konflikt- beratung und Gesprächsführung	10
Modul 2: Konfliktberatung in der Praxis	11
Modul 3: Emotionsmanagement und Selbsterfahrung	12
Modul 4: Mediation in Theorie und Praxis	13
Modul 5: Mediationsrecht in der Praxis ..	14
Modul 6: Umgang mit Emotionen	12
Modul 7: Mediation im interkulturellen Kontext	15
Modul 8: Umgang mit Machtstruktur und Hierarchie	16
Modul 9: Mediation und Organisationsentwicklung	17

Modul 10: Auftragsgestaltung	18
------------------------------------	----

Modul 11: Supervision/Praxisberatung...	19
---	----

Zertifizierung

Studienleistungen/Prüfung	20
Universitätszertifikat und Abschlussveranstaltung	21

Das Team

Wissenschaftliche Leitung	22
Trainerinnen und Trainer	23
Koordination und Beratung	25

Bewerbung und Kontakt

Bewerbung und Zulassung	26
Die Einrichtung, Kontakt und Beratung	27

KURZPROFIL DES STUDIENANGEBOTES

Konfliktberatung und Mediation im Arbeitsalltag

Immer wieder treten schwierige Situationen zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zwischen Führungskräften und Mitarbeitern oder in Teams auf. Oft werden diese Konflikte von den Betroffenen selbstständig gelöst. Manche eskalieren jedoch – mit negativen Folgen für Arbeitsatmosphäre und Produktivität. Daher werden in Organisationen zunehmend eigene Systeme mit internen Konfliktberaterinnen und -beratern aufgebaut. Durch informelle Konfliktlösung und Prävention sollen die formalen Konfliktlösungsverfahren (z. B. durch die Personalabteilung) ergänzt werden. Vermehrt ziehen Unternehmen auch externe Mediatorinnen und Mediatoren hinzu.

Das weiterbildende Studium „Konfliktberatung und Mediation“ der Universität Hamburg bildet sowohl für die interne Konfliktberatung und -vermittlung als auch für die externe Mediation in beruflichen Zusammenhängen aus.

Studienangebot

Das Studium ist berufsbegleitend organisiert. Es beinhaltet insgesamt 11 Module und erstreckt sich über 22 Monate. Die Lehrveranstaltungen finden in der Regel an einem Wochenende pro Monat statt,

Juli und August sind veranstaltungsfrei. Etwa nach der ersten Hälfte der Präsenzseminare erfolgt zusätzlich parallel eine kontinuierliche Praxisberatung und Supervision: Sowohl der Schritt in die Praxis der Konfliktberatung und Mediation als auch die Implementation des Konfliktmanagements in der Organisation erfolgen supervidiert im Rahmen des Studiums.

Ausbildungsziel

Ziel des weiterbildenden Studiums ist es, die Teilnehmenden in die Lage zu versetzen,

- einzelne Konfliktparteien so zu beraten, dass sie ihren Konflikt selbstständig lösen können (Konfliktberatung),
- die gemeinsame Klärung und Lösung eines Konfliktes mit zwei Konfliktparteien zugleich zu moderieren (Mediation).

Dazu wird ein breites Methodenrepertoire mit stimmigen Werthaltungen (z. B. Wertschätzung, Offenheit, Respekt) vermittelt. Die Umsetzung dieser Methoden und Werthaltungen wird praktisch trainiert.

Universitätszertifikat

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten nach erfolgreichem Abschluss das Universitätszertifikat „Konfliktberatung und Mediation“ der Universität Hamburg.

KURZPROFIL DES STUDIENANGEBOTES

Praxisnahes Training Doppeldozentur

Alle Seminare werden in Doppeldozentur durchgeführt. Jeweils zwei Trainerinnen bzw. Trainer vermitteln Methoden und Werthaltungen praxisnah mit Übungseinheiten in Kleingruppen und individuellem Feedback.

Eine Mischung aus Lernen an Vorbildern, selbstorganisiertem Lernen in Gruppen und probierend-entdeckendem Praxis-Handeln baut auf den vorhandenen Kompetenzen der Teilnehmenden auf, vertieft diese und stärkt das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.

Best Practice

„Konfliktberatung und Mediation“ baut auf den Konfliktbehandlungs- und Weiterbildungskonzepten auf, für die Prof. Dr. Alexander Redlich mehrere Lehrpreise erhalten hat.

Das Ausbildungsteam (s. S. 22ff.) um Alexander Redlich hat diese Konzepte zum aktuellen Angebot ausgebaut und weiterentwickelt. Die Weiterbildung lehnt sich an die „Best-Practice“-Erfahrungen bei der Mediationsausbildung an, für die Prof. Dr. Redlich den Fischer-Appelt-Preis für hervorragende Lehre erhielt.

Verankerung im Unternehmen

Das weiterbildende Studium „Konfliktberatung und Mediation“ setzt auf ein nachhaltiges und begleitendes Konflikt-Management-System. Im besten Fall ist ein solches System bereits Teil einer entsprechenden Unternehmensstrategie oder es bestehen bereits konkrete Pläne, ein solches zu entwickeln. Auf Anfrage steht die wissenschaftliche Leitung den Teilnehmenden und ihren Unternehmen bzw. Organisationen in Fragen der Implementierung eines Konfliktmanagementsystems zur Verfügung.

Damit sich ein solches Konflikt-Management-System etabliert, werden Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte durch kollegialen Austausch, Fortbildung und Praxisberatung unterstützt.

Kosten und Leistungen

Das Entgelt beträgt für das Studium 5980,- Euro. Ratenzahlung ist auf Anfrage möglich.

Darin enthalten sind:

- Studienmaterialien
- Prüfungsgebühr
- Verpflegung am Seminarort (Mittagessen an vollen Seminartagen, Pausenimbisse und Getränke)

ZIELGRUPPE UND VORAUSSETZUNGEN

Zielgruppen

Das Studienangebot richtet sich an

- Personen, die innerhalb ihres Betriebes oder ihrer Organisation im Bereich der Konfliktlösung tätig sind oder tätig werden wollen, z. B. Führungskräfte sowie Fachkräfte der Personalentwicklung, des Managements, der Sozial- und Gesundheitsdienste, der Personalvertretung u. a.
- freiberuflich tätige Personen, die als Mediatorin oder Mediator im beruflichen Kontext tätig werden wollen.

Teilnahmevoraussetzungen

- Berufstätigkeit (da es um Konfliktberatung in beruflichen Zusammenhängen geht)
- nachhaltiges Interesse, als Konfliktberaterin/Konfliktberater bzw. Mediatorin/Mediator tätig zu werden
- Bereitschaft, im Rahmen der Weiterbildung das eigene Erleben und Handeln in Bezug auf diese Rolle zu reflektieren
- Unterstützung der Weiterbildung und der späteren Funktion durch die Organisation (wünschenswert)

Psychische Belastbarkeit

Die Weiterbildung „Konfliktberatung und Mediation“ enthält Selbsterfahrungsanteile. Diese stellen keine Psychotherapie dar und ersetzen eine solche auch nicht. Die Teilnahme an der Weiterbildung und die spätere Tätigkeit in Konfliktberatung und Mediation setzen psychische Belastbarkeit voraus.

Diskretion

Der Veranstalter verpflichtet sich, alle Informationen, die er über die Teilnehmenden erhält, Dritten nicht zugänglich zu machen. Dies gilt umgekehrt auch für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Zu Beginn der Veranstaltung unterschreiben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Verpflichtung zur Verschwiegenheit.

STUDIENZEITEN UND LEISTUNGSPUNKTE

Das weiterbildende Studium setzt sich aus vertiefenden Theorie-Modulen, Supervision/Praxisberatung und Studienleistungen zusammen. Bei der Anrechnung von Studienleistungspunkten nach ECTS (European Credit Transfer System) sind alle diese Bestandteile berücksichtigt.

Präsenzzeiten

Als Präsenzzeiten werden insgesamt 214 Stunden angerechnet. Darin sind enthalten:

- Module
- Auftakt- und Abschlussveranstaltung
- Rollenspiele
- Selbstorganisierte Lerngruppen (SOL) (20 Stunden)
- Supervision/Praxisberatung (26 Stunden)

Selbststudienzeiten

Für den Selbststudienteil werden zusätzlich 140 Zeitstunden berechnet. Darin sind die Zeitstunden für Vor- und Nachbereitung der Module und die Arbeit an den schriftlichen Studienleistungen (siehe Seite 20) enthalten.

Anrechnung von Leistungspunkten nach ECTS

Für den erfolgreichen Abschluss „Konfliktberatung und Mediation“ werden 12 ECTS Leistungspunkte nach dem European Credit Transfer System anerkannt.

Das European Credit Transfer System (ECTS) erleichtert die internationale Vergleichbarkeit und Anerkennung akademischer Studienleistungen. Die Anzahl der Punkte orientiert sich am Arbeitsaufwand. Dieser setzt sich aus Präsenzzeit, Vor- und Nachbereitungszeit, Literaturstudium und Prüfungsarbeiten zusammen. Ein ECTS-Punkt entspricht ca. 30 Stunden Arbeitszeit.

Fehlzeiten

Es besteht Anwesenheitspflicht (Anwesenheitsquote mindestens 90%). Ein Ausgleich von unentschuldigten Fehlzeiten ist im Rahmen dieser Ausbildung nicht möglich. Nicht verschuldete Fehlzeiten können im nachfolgenden Kurs (vorbehaltlich seines Zustandekommens) ausgeglichen werden.

VERANSTALTUNGSTERMINE UND -ORT

- **Auftaktveranstaltung**
Alexander Redlich/Silke Freitag/
Kathrin Zach/Michaela Tzankoff
15. April 2015
- **Grundlagen der Konfliktberatung und Gesprächsführung**
Kathrin Zach/Silke Freitag
16./17. April 2015 und 21./22. Mai 2015
- **Konfliktberatung in der Praxis**
Kathrin Zach/Silke Freitag
26./27. Juni 2015
- **Supervision/Einführung**
Sabine Ketels/Kirsten Schroeter
17. September 2015
- **Emotionsmanagement und Selbsterfahrung**
Catarina Barrios/Tim Pechtold
18./19. September 2015
- **Mediation in Theorie und Praxis**
Silke Freitag/Tim Pechtold
05. bis 07. November 2015,
04./05. Dezember 2015
- **Mediationsrecht in der Praxis**
Juliane Ade/Tim Pechtold
29. bis 31. Januar 2016
- **Umgang mit Emotionen der Klienten**
Catarina Barrios/Tim Pechtold
11./12. März 2016
- **Mediation im interkulturellen Kontext**
Silke Freitag/Tim Pechtold
17./18. Juni 2016
- **Umgang mit Machtstruktur und Hierarchie**
Silke Freitag/Catarina Barrios
09./10. September 2016
- **Mediation und Organisationsentwicklung**
Silke Freitag/Catarina Barrios
11./12. November 2016
- **Auftragsgestaltung und Zertifizierung**
Tim Pechtold/Kathrin Zach/
Michaela Tzankoff/Alexander Redlich
19./20. Januar 2017
- **Supervision/Praxisberatung**
Die Supervision und Praxisberatung für
alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer
findet in Kleingruppen statt.
Sabine Ketels/Kirsten Schroeter
Zeitraum: ca. März bis Dezember 2016,
Termine nach Vereinbarung
- **Mündliche Prüfung**
Februar 2016

Veranstaltungsort

Universität Hamburg
Arbeitsstelle für wissenschaftliche
Weiterbildung (AWW)
Schlüterstr. 51
20146 Hamburg

METHODISCHE GRUNDLAGEN

Methodische Grundlagen

Ein Schwerpunkt liegt auf kommunikationspsychologischen Erkenntnissen und Konzepten zum besseren Verständnis des zwischenmenschlichen Miteinanders, wie z. B. dem „Kommunikationsquadrat“. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Vermittlung von praktischen Handlungskompetenzen für eine authentische Umsetzung der gelernten Kommunikations-, Kooperations- und Konfliktlösungsprinzipien.

Lernprozess

Das Ausbildungsteam setzt auf bewährte Verfahren (Lektüre, Kurzvorträge, Diskussion und Kleingruppenarbeit) und moderne Vermittlungsmethoden, die anschaulich mit Hilfe von Visualisierungs- und Präsentationstechniken eingesetzt werden:

- **Handelndes Lernen** durch einen hohen Anteil praktischer Übungs- und Erprobungsphasen verbunden mit angeleiteter Reflexion und individuellem Feedback
- **Entdeckendes „Lernen am Modell“** durch motivierendes, ressourcenbezogenes, offenes Ausprobieren in komplexen Situationen und mit gezielter Beobachtung anderer handelnder Akteure
- **Reflexives Lernen** durch angeleitete Selbstreflexion in Form von Übungsmodulen, Aufträgen zur Selbstbeobachtung und persönlicher Entwicklung (auch in Form schriftlicher Aufgaben) sowie durch individualisierte Rückmeldung
- **Selbstorganisierte Lerngruppen**
Die Selbstorganisierten Lerngruppen (SOL) sollten vier bis sechs Teilnehmende umfassen. Die SOL treffen sich in Eigenorganisation in regelmäßigen Abständen zwischen den Modulen, um die vermittelten Modelle und Instrumente in Übungen zu vertiefen.
- **Praktische Fallbearbeitung**
Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen früh beginnen, Einzelberatungen durchzuführen (im Anschluss an Modul 2). Hierzu fertigen die Teilnehmenden die Beschreibung eines Falls und ihrer Einschätzung an.
- **Mediation**
In einer späteren Phase der Weiterbildung führen die Teilnehmenden, unterstützt durch die Supervision/ Praxisberatung, eine Mediation durch und dokumentieren diese gemäß der Richtlinien des Bundesverbandes für Mediation.

BETREUUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG

Gruppengröße

- Zugelassen werden max. 18 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.
- Die Vor- und Nachbereitung der Module erfolgt individuell und in Selbstorganisierten Lerngruppen (siehe Seite 10).

Betreuung

- Die Module werden von den Trainerinnen und Trainern durchgehend in Doppeldozentur durchgeführt.
- Schriftliche Arbeiten werden mit einem schriftlichen Feedback versehen.
- Die Seminarleitung und die Trainerinnen und Trainer stehen den Teilnehmenden und Organisationen/Unternehmen als direkter Ansprechpartner/Berater für inhaltliche und methodische Fragen zur Verfügung, z. B. in Fragen der Implementierung eines Konfliktmanagementsystems in die eigene Organisation/in das eigene Unternehmen.
- Um Konfliktparteien hilfreich durch ihre Auseinandersetzung zu leiten, bedarf es einer authentischen Persönlichkeit. Aus diesem Grund wird das Team neben der reinen Vermittlung von Inhalten die Teilnehmenden darin unterstützen, ihr Wissen auch in Können umzuwandeln und mit ihrer eigenen Persönlichkeit in Einklang zu bringen.

- Für alle organisatorischen Fragen ist die Arbeitsstelle für wissenschaftliche Weiterbildung erreichbar.

Begleitung und Evaluation

Die Seminarleitung

- koordiniert und vernetzt den Einsatz der Trainerinnen und Trainer und
- sichert Qualität und Zielerreichung durch regelmäßigen Austausch innerhalb des Trainerkreises und eine modulbegleitende Evaluation.

Die inhaltliche Vernetzung und die begleitende Evaluation dienen zudem dazu, das weiterbildende Studium auf die Erwartungen und Kompetenzen der Teilnehmenden abstimmen zu können.

AUFTAKTVERANSTALTUNG – GRUNDLAGEN DER KONFLIKTBERATUNG UND GESPRÄCHSFÜHRUNG

Auftaktveranstaltung

- gegenseitiges Kennenlernen
- Ablauf, Zielsetzung und Organisation

Das erste Treffen dient dem gegenseitigen Kennenlernen – auch beim gemeinsamen Abendbuffet. Neben Details zu Organisation und Ablauf erfolgt ein erster thematischer Einstieg, der die Aufgaben der Konfliktberatung und Mediation sowie die Rolle der Konfliktextperten betrifft.

Modul 1: Grundlagen der Konfliktberatung und Gesprächsführung

In diesem Modul wird das Verständnis der Teilnehmenden für die Merkmale und Hintergründe von Konflikten erweitert. Es werden Modelle zur Konfliktdiagnose und -analyse vorgestellt und auf der Grundlage eigener Erfahrungen eingeübt. Zudem werden Basiskompetenzen der Gesprächsführung in der Einzelberatung vorgestellt und anhand von eigenen und vorgegebenen Beratungsfällen trainiert.

Im Zentrum stehen Aufbau und Ablauf eines Beratungsgesprächs sowie die Beratungskompetenzen ‚Zuhören‘ und ‚Fragen‘ stellen.

Inhalte

- Erarbeitung einer praktikablen Konfliktdefinition
- Modelle und Übungen zur Klärung von Konflikthintergründen und -dynamiken, insbesondere das Eisberg-Modell
- idealtypische Struktur und Ablauf einer Einzelberatung
- mittels der Methode des aktiven Zuhörens Hintergründe verstehen und den Klienten in seiner Selbstklärung unterstützen
- mit Hilfe des Teufelskreismodells eine spezielle Konfliktdynamik erklären und Lösungsansätze erarbeiten
- das Werte- und Entwicklungsquadrat zum Verständnis von dialektischen Werten, Verhaltensweisen, Bedürfnissen und entsprechenden Konfliktlinien

Selbstorganisierte Lerngruppen

Im ersten Modul werden Selbstorganisierte Lerngruppen (SOL) von vier bis sechs Teilnehmerinnen und Teilnehmern gebildet. Insgesamt sollen mindestens vier Treffen mit einer Gesamtstundenzahl von

mindestens 20 Zeitstunden stattfinden. Die Teilnahme an den SOL ist verpflichtend. In den SOL werden Protokolle über die Teilnahme und die Übungsinhalte geführt.

KONFLIKTBERATUNG IN DER PRAXIS

Konfliktberatung zeichnet sich dadurch aus, dass die Konfliktberaterin/der Konfliktberater die Struktur des Gesprächs im Blick hat und den roten Faden beibehält. Gleichzeitig erfordert Konfliktberatung ein hohes Maß an Flexibilität, um auf das individuelle Anliegen einer Konfliktpartei eingehen und diesem gerecht werden zu können.

Beratungsprozess als Ganzes

In diesem Ausbildungsmodul steht der Beratungsprozess als Ganzes im Mittelpunkt. Ziel ist dabei die Integration der bereits erworbenen Denkmodelle und Werkzeuge aus dem ersten Modul sowie die Erweiterung von Handlungskompetenzen.

In Simulationen werden die Kompetenzen der Einzelberatung schrittweise verfestigt. Das eigene Vorgehen wird in kleinen Gruppen reflektiert und Handlungsalternativen werden anhand praktischer Sequenzen erprobt.

Inhalte

- Simulation von Beratungsgesprächen
- Durchführung von Beratungen im Rollenspiel (jede Teilnehmerin, jeder Teilnehmer)
- gemeinsame Auswertung der Rollenspiele und Erarbeitung nützlicher Alternativen
- Integration unterschiedlicher Beratungskompetenzen
- Umgang mit schwierigen Situationen in der Einzelberatung

Praktische Fallbearbeitung

Die Teilnehmenden sollen nach dem zweiten Modul beginnen, Einzelberatungen durchzuführen. Hierzu fertigen sie die Beschreibung eines Falls und ihrer Einschätzung dazu an. Sie erläutern ihr

Vorgehen und begründen es fachlich. Die Fallbearbeitung wird mit einem schriftlichen Feedback versehen, sie gehört zu den Studienleistungen (siehe Seite 20).

EMOTIONS MANAGEMENT

Emotionen spielen in Konflikten eine zentrale Rolle. Kognitives Verständnis für die andere Seite allein reicht für tragfähige Konfliktlösungen und eine Verbesserung der Beziehungen nicht aus, der Perspektivenwechsel muss emotionales Nachempfinden mit einschließen. Die meisten Menschen können im Konflikt ihre Gefühle nicht immer gänzlich steuern. Dies gilt für die Konfliktparteien ebenso wie für Mediatoren im Konfliktberatungs- und Mediationssetting, wenn sie innerlich auf das Konfliktgeschehen der zu Beratenden reagieren. Gefragt ist also Emotionsmanagement in zwei Blickrichtungen:

- Wie reagiere ich selbst als Konfliktbeteiligte/Konfliktbeteiligter?
- Wie reagiere ich in der Rolle der Mediatorin/des Mediators in herausfordernden Situationen?

Modul 3: Emotionsmanagement und Selbsterfahrung

Je genauer Konfliktberater und Mediatoren ihr eigenes Konfliktverhalten und ihre gefühlsmäßigen Reaktionsmuster kennen, desto besser werden sie mit negativen Emotionen in der Beratungssituation umgehen können. Bearbeitet werden eigene Konflikte der Teilnehmenden und die dazugehörigen emotionalen Reaktionsmuster. Dies setzt die Bereitschaft zur Selbsterfahrung voraus.

Inhalte

- Was sind Emotionen?
- Reflexion eigener und fremder Reaktionsmuster in Konfliktsituationen
- Auseinandersetzung mit negativen Emotionen in eigenen Konfliktsituationen

Modul 6: Umgang mit Emotionen

Im Zentrum dieses Moduls steht das Rüstzeug zum Emotionsmanagement. Mittels intensiver Übungen und Rollenspiele werden u. a. folgende Fragestellungen reflektiert: Wie kann in der konkreten Gesprächssituation der emotionale Ausdruck der Konfliktparteien so gelenkt werden, dass der Konflikt nicht eskaliert, sondern Gefühle als Konflikt Hintergrund nachvollziehbar werden?

Inhalte

- eigene Gefühle im Beratungsprozess wahrnehmen, aushalten und in sinnvolle Interventionen verwandeln
- starken Gefühlsausdruck in annehmbare Bahnen lenken; indirekt ausgedrückte Gefühle spürbar und verständlich machen
- mit gefühlsbezogenem Widerstand fruchtbar umgehen
- persönliche Stabilität in Stress- und Grenzsituationen erhalten und weiter entwickeln

MEDIATION IN THEORIE UND PRAXIS

Das Gespräch mit zwei Konfliktparteien ist vielschichtiger als die Konfliktberatung mit einer Person. Gerade wenn in einer Auseinandersetzung zwischen zwei oder mehreren Personen ein Gespräch nicht mehr möglich scheint oder der Streit dominiert, sind Mediatorinnen und Mediatoren gefordert. Sie vermitteln als unparteiische Dritte, geben dem Gespräch eine klare, transparente Struktur und helfen den Beteiligten, doch noch eine Lösung zu finden.

In diesem Modul werden die Prinzipien und Methoden der Mediation erfahrbare. Zum Kennenlernen werden die fünf Phasen der Mediation vorgestellt, mit denen die Teilnehmenden die Konfliktparteien schrittweise anleiten, ihre unterschiedlichen Sichtweisen darzulegen, Verständnis füreinander zu erlangen und letztlich einvernehmlich eine Regelung für den Konflikt zu vereinbaren.

In praktischen Einheiten werden die Kompetenzen geübt, die es ermöglichen, das Gespräch zu steuern und die Konfliktparteien anzuleiten, ohne sich jedoch inhaltlich zu beteiligen. In Rollenspielen probieren die Teilnehmenden die Mediationskompetenzen schrittweise aus und erfahren so wirklichkeitsnah und „live“ die Wirkungsweise der

einzelnen Mediationsphasen. Dabei werden sie die unterschiedlichen Perspektiven einnehmen: die der Konfliktpartei, die als Mediatorin/Mediator sowie die der/des Beobachtenden. In intensiven Auswertungen werden das eigene Vorgehen reflektiert und Handlungsalternativen anhand praktischer Sequenzen erprobt.

Inhalte

- Struktur einer Mediation: fünf Phasen von der Einleitung bis zur verbindlichen Vereinbarung
- die Rolle von Mediatorinnen/ Mediatoren und ihre Bedeutung für den Klärungsprozess
- „Lösungsaufschub“ aushalten
- den Konflikt strukturieren
- aktiv zuhören nach zwei Seiten
- Erheben der Konflikthintergründe: Erkunden der Interessen und Bedürfnisse
- Methoden, um Positionen in Bewegung zu bringen
- Treffen verbindlicher Vereinbarungen
- Durchführung einer Mediation im Rollenspiel (jede Teilnehmerin, jeder Teilnehmer)
- gemeinsame Auswertung der Rollenspiele und Erarbeitung nützlicher Alternativen

MEDIATIONSRECHT IN DER PRAXIS

Das Recht kann auf ganz unterschiedliche Art und Weise in Konfliktvermittlung und Mediation eine Rolle spielen:

Es definiert und bestimmt den Rahmen, in dem Mediation überhaupt erst möglich wird; es kann als zusätzlich eskalierender „Konkurrent“ auftreten und die Mediation blockieren oder auch komplett in Frage stellen; das Recht kann aber auch die Klärung der Interessen und die Konkretisierung der Gerechtigkeitsvorstellungen der Beteiligten unterstützen und maßgeblich zum Zustandekommen und zur Qualität einer Einigung der Parteien beitragen.

Die Teilnehmenden werden für das Recht, dessen Rolle und Funktionen im Rahmen der Konfliktvermittlung sensibilisiert; sie erfahren, welche Hürden ihnen begegnen können und wie sich das Recht in der Mediation konstruktiv ansprechen und einbinden lässt.

Die berufsrechtlichen Rahmenbedingungen von Mediation werden vorgestellt und mit Blick auf ihre Relevanz in der Praxis mit Rollenspielsequenzen und Übungen verbunden.

Inhalte

- rechtliche Rahmenbedingungen und Rechtsfragen „informeller“ Konfliktvermittlung in Organisationen
- Mediationsvereinbarung, Mediationsklausel
- Mediationsgesetz
- Rechte und Pflichten der Mediatorin/ des Mediators, Vertraulichkeit und ihre Grenzen, Haftung, zulässige rechtliche Information und unzulässige Rechtsberatung
- Informationspflichten, Tätigkeitsverbot
- Funktionen und Einbindung des Rechts in der Mediation
- Mitwirkung externer Beraterinnen/ Berater
- Rollenspielsequenzen und Übungen

MEDIATION IM INTERKULTURELLEN KONTEXT

In der Mediation zwischen Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft treffen wir häufig auf tiefgreifende, identitätsstiftende und oft eskalierte Wertekonflikte.

Im betrieblichen Kontext begegnen uns aber auch Gräben zwischen Jung und Alt, Konfliktfelder zwischen Hierarchieebenen oder zerrüttete Verhältnisse zwischen verschiedenen Berufs- oder Statusgruppen.

Werte sind per se nicht verhandelbar. Wir können als Mediatorinnen und Mediatoren Konfliktparteien jedoch darin unterstützen, sich ihrer unterschiedlichen Werthaltungen bewusst zu werden, ein wechselseitiges Verständnis füreinander zu erlangen und einen konstruktiven Umgang mit ihren unterschiedlichen Werthaltungen zu finden.

Mithilfe kurzer Inputs, selbstreflexiver Übungen (beispielsweise zur eigenen Verortung in den zentralen kulturellen Dimensionen) sowie übender Rollenspiele zur Mediation im interkulturellen Kontext wird praktische Handlungskompetenz für dieses Anwendungsfeld erworben.

In intensiven Auswertungen der Rollenspiele werden das eigene Vorgehen reflektiert und Handlungsalternativen anhand praktischer Sequenzen erprobt.

Inhalte

- Erarbeitung eines Kulturbegriffs
- Einführung in zentrale Kulturdimensionen
- Umgang mit Wertekonflikten
- Erhellung der Bedeutungen von Handlungen als Symbole, Rituale und Traditionen
- Umgang mit Zuschreibungen
- Auseinandersetzung mit den Grenzen der eigenen Ambiguitätstoleranz
- Mediation als kulturgeprägtes Verfahren

UMGANG MIT MACHTSTRUKTUR UND HIERARCHIE

In Konflikten geht es immer wieder auch um Macht und Ohnmacht. Oft erleben sich die Konfliktparteien als ohnmächtig: entweder der anderen Konfliktpartei oder der Mediatorin/dem Mediator ausgeliefert. Nicht nur bei Konflikten in Organisationen bekommen wir es in der Mediation mit Machtungleichgewichten zu tun.

In hierarchisch strukturierten Organisationen gilt es, in der Auftragsklärung, in Vorgesprächen und in der Mediation selbst einen guten Umgang mit (un)klaren formellen Positionen zu finden.

In Organisationen mit flachen formalen Hierarchien (soziale Einrichtungen, Gemeinden, Bürgerinitiativen etc.) begegnen uns unterschiedliche informelle Machtpositionen mit zum Teil verdeckten Machtspielen der Konfliktparteien.

Dieses Modul setzt sich mit dem Begriff „Macht“ in Bezug auf Konfliktgeschehen auseinander, insbesondere im Hinblick auf den Grundsatz der Gleichberechtigung der Konfliktparteien in der Mediation.

Inhalte

- Betrachtung des Phänomens „Macht“
- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen (konstruktiven sowie destruktiven) Machtstrategien
- unterschiedliche Hierarchieformen in Unternehmen und Non-Profit-Organisationen sowie im Sozialbereich
- Auswirkungen von formellen und informellen Positionen auf Konflikte
- Herausforderungen der Auftragsklärung im hierarchischen Kontext
- Umgang mit Machtungleichgewichten in der Mediation
- Auseinandersetzung mit eigenen Macht- und Ohnmachtsgefühlen in der Rolle als Mediatorin/Mediator

MEDIATION UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Konflikte sind oftmals ein starker Impuls für Veränderung in einer Organisation. Werden diese Impulskräfte für neue Entwicklungen aufgenommen, so wird nicht nur der aktuelle Konflikt beigelegt, sondern es werden Chancen sichtbar, die ungeahnte Potenziale und somit Gestaltungsspielräume für die Zukunft von Organisationen und Unternehmen eröffnen.

Mediation wird so von der einzelfallorientierten Konfliktmanagementmethode zu einem ganzheitlichen, entwicklungsorientierten Ansatz und kann zum Ausgangspunkt von Veränderungsprozessen der Organisation werden. Die Herausforderung für Konfliktberaterinnen und -berater kann eine Erweiterung des eigenen Beratungsfeldes bis hin zum Rollenwechsel bedeuten: vom Konflikt-Coaching und allparteilicher Konfliktvermittlung hin zur Moderation von Veränderungsprozessen oder zur Organisationsberatung für die entscheidungsbefugten Instanzen in der (eigenen) Organisation.

Dieses Modul setzt sich mit dem Potenzial der Mediation für die Organisationsentwicklung auseinander.

Inhalte

- Theorie und Praxis der Organisationsentwicklung
- Gestaltung und Aufbau von Konfliktmanagementsystemen
- Veränderungsprozesse erfolgreich initiieren: komplexe Auftragsklärung
- Erkennen struktureller Schwächen in Organisationen
- verschiedene Konfliktbearbeitungsverfahren und -methoden in die Veränderungsprozesse von Organisationen integrieren
- Ängste und Widerstände bei den Beteiligten konstruktiv für den Prozess nutzbar machen
- Beratung von Entscheidern und Führungskräften

AUFTRAGSGESTALTUNG

Konflikte sind häufig komplex. Daher können die Ausgangslagen, mit denen es Konfliktberaterinnen und -berater zu tun bekommen, unübersichtlich sein.

- Worum wird hier gestritten?
- Was ist eigentlich der Konflikt?
- Wer ist direkt oder indirekt am Konflikt beteiligt oder nur von ihm betroffen?
- Wer muss und will hier was und vor allem auch mit wem klären?
- Welches Konfliktbearbeitungsverfahren ist im vorliegenden Fall angemessen und aussichtsreich? Und welches kann ich persönlich anbieten?

Diese Fragen gilt es zu beantworten, um ein sinnvolles Prozessdesign entwickeln zu können. Nicht selten stellt die Auftragsklärung bereits eine wichtige Beratungsleistung dar.

Im Seminar werden dazu sowohl Fälle und Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer reflektiert als auch Fallbeispiele im Rollenspiel bearbeitet.

Inhalte

- Klärung der Ausgangslage
- Differenzierung verschiedener Konfliktbearbeitungsverfahren
- Erstellung von Prozessdesigns

SUPERVISION/PRAXISBERATUNG

Die Erfahrungen, die die Teilnehmenden mit der praktischen Anwendung von Konfliktberatung und Mediation machen, werden in der zweiten Hälfte der Weiterbildung vertieft und ausführlich im Rahmen der Supervision/Praxisberatung aufgegriffen. Ziel der kontinuierlichen Praxisberatung ist es, aufbauend auf den spezifischen individuellen Herausforderungen das jeweilige Handlungsrepertoire der Teilnehmenden zu erweitern und zu vertiefen. Dabei reflektieren die angehenden Konfliktberaterinnen und -berater und Mediatorinnen und Mediatoren insbesondere, wie sie ihre professionelle Rolle und Funktion so wahrnehmen können, dass die Ziele der Konfliktbearbeitung optimal unterstützt werden.

Supervision und Praxisberatung in Halbgruppen

Typische Anliegen in dieser Phase sind beispielsweise die folgenden Fragen:

- Wie mache ich mein Angebot bekannt und was sind dessen Besonderheiten?
- Was sind die Herausforderungen für mich als interne/r bzw. externe/r Mediator/-in bei der Auftragsklärung?

- Wann nehme ich einen Auftrag (nicht) an?
- Wie Sorge ich für förderliche Rahmenbedingungen meiner Tätigkeit?
- Wie gehe ich mit „schwierigen“ Konfliktparteien um?
- Wie überwinde ich Blockaden im Beratungs- bzw. Mediationsprozess?

Zur Verfügung stehen dabei sämtliche Methoden, die im Rahmen von Fall-Supervision zum Einsatz kommen können. Das Spektrum umfasst z.B. individuelle Beratung (z.B. durch systematischen Perspektivenwechsel oder die Arbeit mit dem „Inneren Team“ nach Schulz von Thun), die Generierung alternativer Handlungsmöglichkeiten in Form eines „Actstormings“, die Anleitung kollegialer Fallberatung etwa im Sinne der mediationsanalogen Supervision oder auch die strukturierte Gestaltung von Gruppendiskussionen.

Selbstorganisierte Lerngruppen

Parallel findet ein begleitender Austausch in Selbstorganisierten Lerngruppen statt (in terminlicher Eigenorganisation).

Mediation/Praxisberatung

Unterstützt durch die Supervision/Praxisberatung führen die Teilnehmenden eine Mediation

durch und dokumentieren sie gemäß der Richtlinien des Bundesverbandes für Mediation.

STUDIENLEISTUNGEN/PRÜFUNG

Vier studienbegleitende Arbeiten werden als Studienleistungen erbracht.

Zu den einzelnen Studienleistungen erhalten die Teilnehmenden detaillierte Informationen in den Modulveranstaltungen sowie schriftliche Unterlagen.

Dokumentation eines Beratungsgesprächs

- Im Anschluss an Modul 2 wird in einer schriftlichen Hausarbeit eine Fallbearbeitung (Einzelberatung) erstellt. Diese wird durch die Trainerinnen der Module 1 und 2 begutachtet.

Praktische Prüfung Rollenspiel und Reflexionsbericht

- Es werden konfliktbezogene Kurzberatungen als Rollenspiele durchgeführt, die per Video aufgezeichnet und von den Prüferinnen und Prüfern begleitet und kommentiert werden.
- Schreiben eines Reflexionsberichts über die praktische Prüfung Rollenspiel anhand der Videoaufzeichnungen. Die Begutachtung erfolgt durch die Rollenspielprüferinnen und -prüfer.

Fallbericht über eine Mediation

- Dokumentation eines Mediationsfalles, der zuvor in der Supervision reflektiert wurde, nach den Richtlinien des Bundesverbandes Mediation e. V.

Abschlussevaluation

Teilnahme an der Abschlussevaluation

UNIVERSITÄTSZERTIFIKAT UND ABSCHLUSSVERANSTALTUNG

Universitätszertifikat

Nach erfolgreichem Abschluss wird das Universitätszertifikat der Universität Hamburg „Konfliktberatung und Mediation“ vergeben. Es enthält Angaben über Ziele, Inhalte und Umfang des weiterbildenden Studiums sowie die erbrachten Leistungsnachweise und die Zahl der ECTS-Punkte (12).

Voraussetzungen für die Vergabe des Universitätszertifikates:

- kontinuierliche Teilnahme an allen Modulen (inkl. der Auftaktveranstaltung) mit mind. 90 % Anwesenheitsquote
- kontinuierliche Teilnahme innerhalb der Supervision/Praxisberatung mit mind. 90 % Anwesenheitsquote
- Fehlzeiten müssen im Krankheitsfall durch ein ärztliches Attest, in betriebsbedingten Fällen durch den Vorgesetzten, schriftlich bestätigt werden
- Vor- und Nachbereitung anhand der vorgegebenen Literatur sowie studienbegleitende Reflexion/Einübung in den SOL-Gruppen (Anwesenheitsquote 90 %)
- Teilnahme an der Begleitevaluation
- Erbringen der Studienleistungen (siehe Seite 20)

Abschlussveranstaltung: Abrunden der Weiterbildung

Nach fast zwei Jahren Weiterbildung, Supervision und Beratungspraxis werden die Erfahrungen und Entwicklungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer reflektiert und kritisch gewürdigt:

Wie bin ich gestartet und wo bin ich gelandet? Wie hat sich mein Rollenbild und Selbstverständnis einer Konfliktberaterin/eines Konfliktberaters bzw. einer Mediatorin/eines Mediators entwickelt und differenziert? Welche Fragen haben sich geklärt, welche sind entstanden? Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten Gelegenheit zur persönlichen Reflexion und „Ernte“. Zudem erhalten sie eine individuelle Rückmeldung.

- persönliches Resümee und Ausbildungsreflexion
- individuelles Feedback zur Entwicklung
- Zertifikatsübergabe

Anerkennung

Das Universitätszertifikat „Konfliktberatung und Mediation“ bietet die ausbildungsbezogenen Voraussetzungen für den Antrag auf Anerkennung als „Mediatorin BM®/Mediator BM®“ beim Bundesverband Mediation e. V.

WISSENSCHAFTLICHE LEITUNG



Prof. Dr. Alexander Redlich

Wissenschaftliche Leitung

Diplom-Psychologe,
Sozialpädagoge, Lehrer,
Ausbilder BM®

- Zusatzausbildungen:
Verhaltenstherapie,
Psychodrama
- seit 1976 Hochschullehrer
am Fachbereich Psychologie
der Universität Hamburg
- aktuelle Forschungs-
schwerpunkte: Gruppenarbeit/
Kooperation/Konflikt,
ressourcenorientierte
Sozialpädagogik mit Kindern,
Jugendlichen und ihren Familien,
Friedens- und Konflikt-
forschung



Dr. Jens J. Rogmann

Wissenschaftliche Leitung

Diplom-Psychologe, M.Sc. in
Applied Psychology, Betriebs-
wirt (WAH)

- Zusatzausbildungen:
Systemische Beratung (ISS),
Ausbilder für Problem- und
Konfliktberatung
- seit 1994 in Wirtschafts-
unternehmen und Non-Profit-
Organisationen als Moderator,
Mediator, Trainer und Consul-
tant tätig
- seit 2008 Leiter der Studienbe-
reiche „Schlüsselkompetenzen“
bzw. „Fachüberschreitendes
Studium“ in den Studiengängen
Psychologie sowie Erziehungs-
und Bildungswissenschaft der
Universität Hamburg

TRAINERINNEN



Juliane Ade

Trainerin: Modul 5

Rechtsanwältin

- Mediatorin BM®, Ausbilderin in Mediation BM®, Open-Space-Begleiterin bei boscop eg
- Beratung, Mediation und Training im Bereich Konfliktmanagement im Auftrag von Profit- und Non-Profit-Organisationen, Arbeitgebern, Gesellschaftern, Teams, Vereinen und Privatpersonen; Begleitung von (Groß-) Gruppenprozessen; Kollegiale Beratung; Supervision
- Lehrtätigkeit im Bereich Mediation seit 2002 für verschiedene staatliche und nichtstaatliche Einrichtungen, deutschlandweit



Catarina Barrios

Trainerin: Module 3, 6, 8, 9

Diplom-Psychologin

- Ausbildung/Weiterbildung: Klärungshilfe (Thomann); Systemische Organisationsberatung; Gesprächspsychotherapie und Verhaltenstherapie
- Tätigkeit als Psychotherapeutin sowie als Beraterin, Trainerin und Coach in Wirtschaftsunternehmen, Sozialeinrichtungen und im öffentlichen Dienst
- Spezialisierung im Bereich Konfliktmanagement mit den Schwerpunkten Begleitung von Change-Prozessen, Konfliktberatung und Mediation



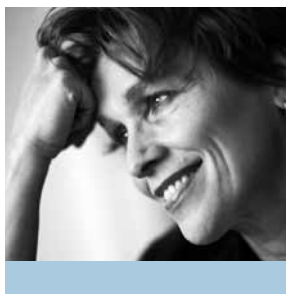
Silke Freitag

Trainerin: Module 1, 2, 4, 7, 8, 9

Sozialpädagogin, Psychologin, Mediatorin BM®, Ausbilderin für Mediation BM®

- seit 1995 freiberufliche Tätigkeit als Organisationsberaterin und Mediatorin für Unternehmen, Non-Profit-Organisationen sowie in öffentlichen Beteiligungsverfahren
- langjährige Erfahrung als interne Konfliktberaterin
- Dozentin in den Bereichen Konfliktmanagement, Kommunikation und Mediation
- Leitung von Mediationsausbildungen am Institut für Konflikttaustragung und Mediation
- Supervisorin von Teams sowie Mediatoren und Mediatorinnen

TRAINERINNEN UND TRAINER



Sabine Ketels

Supervision, Praxisberatung

Pädagogin, Supervisorin, Mediatorin BM®, Ausbilderin für Mediation BM®

- ca. 15 Jahre Leitungs- und Führungstätigkeiten im Bildungsbereich
- seit 1999 Tätigkeit als Trainee, Organisationsberaterin und Supervisorin für Einzelpersonen und Gruppen in der (internationalen) Personalentwicklung
- Spezialisierung im Bereich Konfliktmanagement mit den Schwerpunkten Change-Prozesse, Konfliktberatung sowie Mediation im Arbeitskontext und im öffentlichen Bereich



Tim Pechtold

Trainer: Module 3, 4, 5, 6, 7, 10

Diplom-Psychologe, Mediator BM®, Ausbilder für Mediation BM®

- Ausbildung/Weiterbildung: NLP, Coaching und Supervision
- seit 1999 Tätigkeit als freiberuflicher Mediator und Konfliktmoderator für Unternehmen und Non-Profit-Organisationen mit Schwerpunkt Konflikte in Teams und Gruppen
- psychologische Beratung, Coaching und Psychotherapie für Einzelpersonen
- langjähriger Ausbildungs- und Trainertätigkeit in den Bereichen Mediation, Konfliktmanagement und Kommunikation



Kirsten Schroeter

Supervision, Praxisberatung

Diplom-Psychologin, Mediatorin BM® und Ausbilderin für Mediation BM®

- seit 1996 (Konflikt-)Beraterin, Moderatorin und Mediatorin in Unternehmen und Non-Profit-Organisationen
- langjährige Lehr- und Fortbildungstätigkeit zu Kommunikation, Mediation und Konfliktmanagement, u. a. als Leiterin der Praxisausbildung im Master-Studiengang Mediation (Europa-Universität Viadrina)
- Supervisorin von Einzelpersonen, Gruppen, Teams

TRAINERIN, ORGANISATION UND BERATUNG



Kathrin Zach

Trainerin: Module 1, 2, 10

Diplom-Psychologin

- Zusatzausbildung:
Systemische Beratung
und Gestalttherapie
- 1998 bis 2005 Mitarbeiterin
an der Universität Hamburg,
Arbeitsbereich „Beratung
& Training“
- Seit 1999 als Trainerin und
Beraterin in Wirtschafts-
unternehmen und
Non-Profit-Organisationen
international tätig
- Lehrtrainerin im Schul-
von-Thun-Institut für
Kommunikation



Barbara Busch

Prüfungsorganisation

Diplom-Psychologin

- Mitarbeit im Studien- und
Prüfungsbüro Psychologie
(Schwerpunkt Studienberatung)
- Durchführung von Trainings
und Co-Moderationen im
Bereich Konfliktmanagement
an den Universitäten Hamburg
und Freiburg sowie bei der
Heinrich-Böll-Stiftung
- Prüfungsorganisation für „Wege
aus dem Konflikt“ und „Kon-
fliktberatung und Mediation“



Dr. Michaela Tzankoff

Koordination und Beratung

Diplom-Politologin

- 1995 Promotion in
Erziehungswissenschaften
- Seit 1988 wissenschaftliche
Mitarbeiterin in der Arbeits-
stelle für wissenschaftliche
Weiterbildung (AWW)
- Planung, Organisation und
Durchführung des
weiterbildenden Studiums
„Konfliktberatung und Medi-
ation“

BEWERBUNG UND ZULASSUNG

Bewerbung

Schriftliche Bewerbung mit folgenden Unterlagen:

- Beschreibung der Rolle und Tätigkeit in der derzeitigen Organisation (Position, Aufgaben) bzw. Beschreibung der selbstständigen freiberuflichen Tätigkeit
- Angaben über relevante Vorerfahrungen und Kompetenzen (z. B. Gesprächsführung, Moderation, Beratung, Konfliktvermittlung)
- begründete Darlegung des Teilnahme-wunsches (Motivation, Hintergrund)
- tabellarischer Lebenslauf
- **Bewerbungsschluss: 01.03.2015**

Bewerbungsanschrift

Universität Hamburg, Arbeitsstelle für wissenschaftliche Weiterbildung (AWW)

Dr. Michaela Tzankoff

Schlüterstr. 51

20146 Hamburg

E-Mail: m.tzankoff@aww.uni-hamburg.de

Unvollständige oder verspätet eingehende Bewerbungen können nur im Rahmen freier Plätze berücksichtigt werden.

Zulassung

Es stehen maximal 18 Plätze zur Verfügung. Die Entscheidung über die Zulassung von

Bewerberinnen und Bewerbern liegt bei Prof. Dr. Alexander Redlich. Er entscheidet auf Basis der vorliegenden Informationen zu Hintergrund, Motivation und persönlicher Eignung, lehr- und lernorganisatorischer Überlegungen sowie den genannten Teilnahmenvoraussetzungen (S. 5).

Rücktritt und Rückzahlung

Eine Erkrankung von einer Dauer, welche das Erreichen des Zieles der Veranstaltung gefährdet, oder eine berufliche Veränderung, in deren Folge eine weitere Teilnahme nicht mehr möglich oder sinnvoll ist, werden regelmäßig als Rücktrittsgründe anerkannt. Über die Anerkennung anderer Gründe entscheidet der Leiter der Arbeitsstelle für wissenschaftliche Weiterbildung im Einzelfall. In jedem Fall ist der Rücktritt schriftlich zu beantragen; dem Antrag sind die notwendigen Nachweise beizufügen. Wird ein Rücktritt anerkannt, erfolgt eine Rückzahlung des Entgeltes für die Unterrichtsstunden, an denen der Zurücktretende wegen des Grundes nicht teilnehmen konnte, der den Rücktritt auslöste. Der Rückzahlungsbetrag wird um einen Bearbeitungsbetrag in Höhe von 16 % des Entgeltes vermindert, das der Zurücktretende ansonsten zu zahlen gehabt hätte. (siehe Geschäftsbedingungen der AWW unter: <http://www.aww.uni-hamburg.de/agb.html>)

DIE EINRICHTUNG, KONTAKT UND BERATUNG

Die Arbeitsstelle für wissenschaftliche Weiterbildung

Seit über drei Jahrzehnten steht die Arbeitsstelle für wissenschaftliche Weiterbildung (AWW) der Universität Hamburg für Weiterbildung auf höchstem Niveau: für Berufstätige, die wissenschaftlich fundiertes Wissen und Zugang zu aktuellen Forschungsergebnissen benötigen, und auch für alle anderen, die vom universitären Wissensschatz profitieren möchten und auf Qualität Wert legen.

Die AWW wurde 1975 gegründet und gehört heute zu den renommiertesten und größten Einrichtungen der Hochschul-Weiterbildung in Deutschland mit

- 15 festen und ebenso vielen studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- ca. 4500 Teilnehmenden pro Semester
- rund 120 Dozentinnen und Dozenten

Die AWW bietet Ihnen

- berufsbezogene Weiterbildungsangebote
- E-Learning-Kurse
- Kontaktstudium für ältere Erwachsene (KSE)
- öffentliche Vorträge (Allgemeines Vorlesungswesen)

- eine regionale Internetdatenbank zur wissenschaftlichen Weiterbildung in Hamburg (www.wisswb-hamburg.de)

und für Partner aus Einrichtungen und Unternehmen

- Inhouse-Schulungen
- gemeinsame Projekte
- Entwicklung von Weiterbildungsangeboten in Kooperation

Kontakt und Beratung

Dr. Michaela Tzankoff
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Universität Hamburg
Arbeitsstelle für wissenschaftliche
Weiterbildung (AWW)
Schlüterstr. 51
20146 Hamburg

Tel. 040/428 83-2650, -2499
E-Mail: m.tzankoff@aww.uni-hamburg.de

WISSENSCHAFTLICHE LEITUNG

Prof. Dr. Alexander Redlich

Das Studienangebot Konfliktberatung und Mediation wurde von Alexander Redlich und dem Team der Ausbilderinnen und Ausbilder konzipiert. Die zugrundeliegende Mischung moderner Lernformen (Lernen an Vorbildern, praktisches Training, Feedback und Praxisberatung) baut vorhandene Kompetenzen der Teilnehmenden aus und stärkt das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.

Prof. Dr. Redlichs hochschuldidaktische Lehrkonzepte wurden mit drei Lehrpreisen ausgezeichnet.



Prof. Dr. Alexander
Redlich

KONTAKT & BERATUNG

Universität Hamburg

Arbeitsstelle für wissenschaftliche

Weiterbildung (AWW)

Dr. Michaela Tzankoff

Schlüterstr. 51

20146 Hamburg

Tel. 040/428 83-2650

m.tzankoff@aww.uni-hamburg.de

www.aww.uni-hamburg.de