

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Тези доповідей

**матеріали V науково-практичної конференції
«Економічний розвиток і спадщина
Семена Кузнеця»**

26–27 листопада 2020 р.



Видавничий дім
«Гельветика»
2020

УДК 330.34(063)
Е45

*Рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради
Харківського національного університету імені Сергія Кузнеця
(протокол № 5 від 26 жовтня 2020 року)*

Е45 **Економічний** розвиток і спадщина Семена Кузнеця : матеріали V науково-практичної конференції / тези доповідей, 26–27 листопада 2020 р. – Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2020. – 410 с.

ISBN 978-966-992-260-1

У збірнику наведено матеріали V науково-практичної конференції «Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця». Представлено теоретичні та практичні результати наукових досліджень і розробок вчених щодо проблем економічного розвитку, циклічної динаміки соціально-економічних процесів, модернізації системи освіти, соціального розвитку суспільства, використання сучасних інформаційних технологій в управлінні системами, моделювання бізнес-процесів.

Матеріали публікуються в авторській редакції.

*За достовірність викладених фактів, цитат та інших відомостей
відповідальність несе автор.*

УДК 330.34(063)

ISBN 978-966-992-260-1

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2020
© Видавничий дім «Гельветика», 2020

ENTWICKLUNG DER MEDIATIVEN KOMPETENZ IM FREMDSPRACHENUNTERRICHT

Mediation ist eine auf Freiwilligkeit der Parteien beruhende Tätigkeit, bei der ein fachlich ausgebildeter, neutraler Vermittler (Mediator) mit anerkannten Methoden die Kommunikation zwischen den Parteien systematisch mit dem Ziel fördert, eine von den Parteien selbst verantwortete Lösung ihres Konfliktes zu ermöglichen.

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

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

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

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

- Dienstleistungsberufen;
- Personalführung/Teamentwicklung;
- Personalrats-/Betriebsratsarbeit;

Die Entwicklung der mediativen Kompetenz kann entweder in den extra aufgebauten Kursen oder im Fremdsprachenunterricht realisiert werden. So, z.B. das Thema "Mediation in der Arbeitswelt/Wirtschaft" befasst sich mit Organisationstheorie und – praxis, zwar mit solchen Fragen wie:

- Welchen Erwartungen sieht sich der/die Mediator_in gegenüber?
- Was bedeutet der Rahmen Arbeitswelt für das Dienstleistungsangebot Mediation?

– Wie lässt sich Mediation von anderen Beratungsverfahren abgrenzen?

– Wie verbinden sich Mediation und systemische Beratung, Mediation und Prozessbegleitung, Mediation und weitere Organisationsentwicklungsprozesse sinnvoll miteinander?

Dieses Thema intendiert in seiner Zielsetzung ein vertieftes Bewusstsein und die Förderung der professionellen Sicherheit im Auftreten als Mediator_in in einer Organisation. Besondere Seminarinhalte wären dabei: Auftragsklärung, Umgang mit Rollen und Funktionen, Formen der Beteiligung, Mediation und Führungshandeln.

Außer dem oben genannten Aspekt ist auch die Mediation in Teams und Gruppen zu untersuchen. Das Arbeiten mit Teams und Gruppen bietet ein weites Anwendungsfeld für Mediation und mediative Kommunikation:

– Was ist bei Konflikten in Teams und Gruppen zu bedenken und mit welchen Methoden kann in der Mediation gearbeitet werden?

– Wie kann ich eine echte persönliche Beteiligung jedes Gruppenmitgliedes ermöglichen und ein gemeinsames Arbeiten hin zu Lösungsschritten initiieren?

– Wie kann ich dafür sorgen, dass anstelle ausufernder Diskussionen nach altbekannten Mustern, alle Interessen in den Raum geholt werden?

– Wie kann ich sicherstellen, dass die emotionalen Kernpunkte der Konflikte einbezogen werden, sich Perspektiven ändern und erweitern und die Beteiligten selbstbestimmt Lösungen entwickeln?

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

Gruppen, Arbeiten mit und in Teams, Methoden der Beteiligung und Transparenz, der Fokussierung und Bündelung, Methoden der Kommunikation im Konflikt Verhandlung ohne Verlierer: Interessenorientierung, Grundsätze und Ethik, mit Schwerpunkten Problemlösungsmethoden und – dynamik (Mediationsphasen und phasenspezifische Interventionen, Fallannahme und Fallentwicklung, Mediation im Feld zwischen Recht und Psychotherapie, Konflikt: Typologie, Dynamik, Analyse, Reflexion des eigenen (Konflikt-) Verhaltens).

Beim Entwickeln der mediativen Kompetenz sind die Phasen der Mediation zu berücksichtigen. So gehören zur Phase 1 der Erstkontakt, das Erstgespräch (Aufklärung über Mediation, Klären der Erwartungen der Medianden, Zieldefinition der Mediation, Erläuterung des Verfahrensablaufs, Besprechung der Rahmenbedingungen, Kommunikationsregeln, Sichern der Vertraulichkeit), Mediationsvertrag.

Phase 2 umfasst solche Ziele: Verhandlungsgegenstände festlegen, strittige Punkte, offene Fragen sammeln, Liste der zu besprechenden Themen. Als dabei entstehende Schwierigkeiten betrachtet man ein hoher Druck, alte Kommunikations- und Konfliktmuster, Aufgabe der MediatorInnen besteht dann in der Rückführung zu Ziel der Phase bei Streit, Vermeidung intensiver Konfliktgespräche, Auflistung der Themen, Achten auf Beziehungs- und Sachebene, Erkennen der Konflikttypologie, -potenziale, -stile, Einführen eines konstruktiven Kommunikations- und Interaktionsmusters).

Phase 3 berücksichtigt solche Ziele, wie Konfliktherhellung, Konfliktbearbeitung einzelner Konfliktpunkte, Erkennen der eigenen Bedürfnisse und jener der anderen, Erstellung wechselseitiger Problemdefinition. Die dazugehörige Schwierigkeit ist der Zeitdruck als Symptomträger für Lösungsdruck. In der Phase 4 werden alle möglichen, unmöglichen, konkreten, abstrakten und andere Vorschläge gesammelt, neue Denkansätze ermöglicht und alle Optionen nach der Erfüllung der Bedürfnisaufklärung geprüft.

Prozess der Entwicklung der mediativen Kompetenz setzt den Einsatz von den entsprechenden Methoden voraus, sowie aktives Zuhören, Brainstorming, Fallannahme und Fallentwicklung, Formulieren von Vereinbarungen, Fragetechniken, Ich-Botschaften, Intervention bei sprachlichen Fouls, Konkretisieren, Phasen- und situationsgerechte Methodenwahl, Ressourcenorientiertes Feedback, Umformulieren, Umgang mit Blockaden, Visualisierungen, Zusammenfassungen.

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

Elemente aus der Gesprächstherapie, der "gewaltfreien Kommunikation", der Klärungshilfe sowie aus Moderation und lösungsorientierter Gesprächsführung werden eingesetzt und anwendungsbezogen trainiert.

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

Mit einer steigenden Zahl von Konfliktbeteiligten sind der direkten Kommunikation aller Beteiligten

Grenzen gesetzt sind. Hier können Methoden der Kleingruppenarbeit, Kartenarbeit, Clustern, Fish Bowl und andere Bündelungsmethoden sowie das Sprecherprinzip Abhilfe schaffen. Bei dem zentralen Schritt der Klärung und des Perspektivwechsels führt eine Fokussierung auf konkrete Situationen und einzelne Beteiligte weiter.

Das Gelingen ist von einer Arbeitsatmosphäre des Vertrauens und der Bereitschaft abhängig, die das Mediationsteam durch Wertschätzung, Allparteilichkeit, Bedürfnisorientierung für jede/n Beteiligte/n sowie eindeutige und klare Gesprächsführung entwickelt.

Die Entwicklung der mediativen Kompetenz setzt auch den Einsatz von einer breiten Palette der Arbeits- und Sozialformen voraus. Ein guter Wechsel der Lehr- und Lernmethoden, insbesondere die Abfolge von Gruppenarbeit – Input/Impulsreferat – Übung – Reflexion – Verallgemeinerung, stellt eine lebendige Kursatmosphäre und effektives Lernen im engen Zusammenspiel von Theorie und Praxis sicher. Dabei stehen Übungen und Rollenspiel und deren ressourcenorientierte Auswertung im Mittelpunkt. Durch Einzel-, Partner- und Kleingruppenarbeit wird der aktiven Beteiligung von jedem/r Einzelnen Raum gegeben.

Damit ein gezieltes, praxisorientiertes Lernen möglich ist, erhalten die Teilnehmenden Unterstützung bei der Selbstreflexion der eigenen Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten sowie bei der Erarbeitung der eigenen Praxis- bzw. Anwendungsfelder. Dabei werden bevorzugte Konfliktmuster, Selbst- und Fremdwahrnehmung, eigene Konflikthanliegen, Ressourcen und Entwicklungspotentiale reflektiert.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Entwicklung der mediativen Kompetenz im Fremdsprachenunterricht ein komplexer Prozess ist, wobei eine vielseitige Analyse und der effektive Einsatz von didaktischen Mitteln sowie diversen Arbeits- und Sozialformen verlangt werden.

Literatur

[1] Г. Блумер, "Общество как символическая интеракция", *Современная зарубежная социальная психология*, М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984.

[2] О. Ю. Голуб, С. В. Тихонова, *Теория коммуникации: учебник*. М.: Дашков и К, 2011.

[3] L. L. Riskin, "Understanding mediators: orientations, strategies and techniques: a grid for the perplexed", in *Harvard Negotiation Law Review*, 1998.

[4] R. Taft, "The Role and Personality of the Mediator" in *The Mediating Person: Bridges Between Cultures*, S. Bochner (ed.), Cambridge, MA: Schenkman, 1981.

[5] И. А. Чеглова, "Теория и практика медиации", *Вестник Восточно-Сибирской открытой академии*, 2012.