

Ausbildung zum/r **KonfliktberaterIn** und **Coach** (ATCC)

Ressourcen- und wertorientierte Beratung in sozialen Arbeitsfeldern

- Ausführliche Informationen zur Ausbildung -

Ausbildungsbeginn: 22.-24.11.2018 (Berlin)
Orientierungsseminare: 13.-14.4.2018 Nürnberg
3.-5.5.2018 Berlin
14.-15.9.2018 Nürnberg

Ausbildung als KonfliktberaterIn und Coach (ATCC)

Inhalt:

Vorwort	3
1. Was bedeutet KonfliktberaterIn (ATCC)?	4
2. Konflikte wahrnehmen und konstruktiv bearbeiten: der ATCC - Ansatz	5
<u>Wahrnehmen – Erkennen – Handeln</u>	5
<u>Die fünf „Erlaubnisse“ des ATCC-Ansatzes</u>	7
<u>Der Kulturdiamant (Person-Struktur-Kultur-Werte-Ritual-Recht)</u>	8
3. Die Inhalte unserer Beraterausbildung	14
4. Unsere Methoden: Kreativ – Effektiv – Nachhaltig.....	15
5. Gruppenprozesse wahrnehmen und erkennen	15
6. Für wen ist diese Ausbildung?	17
7. Das Team	18
8. Der Aufbau der Ausbildung	19
<u>Zertifikat</u>	19
9. Termine und Themenschwerpunkte:	20
10. Kosten.....	21
11. Veranstalter der Ausbildung und Kontakt.....	22

„Ich finde den ATCC-Ansatz ganzheitlich und sehr praxisnah.“

„Mit dem Kulturdiamanten habe ich endlich ein Werkzeug, das mir bei der interkulturellen Beratung hilft.“

„Endlich ein Beratungsansatz, der Macht als ein wichtiges konstruktives Mittel des Zusammenlebens betrachtet.“

„Ich bin immer wieder fasziniert, was ich in einem Beratungsprozess über mich selbst lerne. Was mich aber begeistert, dass ich diesen Lernprozess offen mit dem Klienten teile.“

„Dieser potentialorientierter Ansatz ermöglicht dem Klienten auch in schwierigen Situationen persönliche Lernfelder zu entdecken.“

„ Durch die systemische Betrachtung von Kultur und dem daraus folgenden transkulturellen Ansatz kann ich viel besser Differenzen und Gemeinsamkeiten herausarbeiten.“

„Die Idee, dass ich am Ende einer Beratung auch etwas über mich erfahren habe und mich dafür bei der zu beratenden Person bedanke, ist wirklich möglich.“
(Aussagen von Teilnehmenden der vergangenen ATCC- Ausbildungen)

Vorwort

Liebe InteressentInnen an der Ausbildung zur KonfliktberaterIn und Coach (ATCC),

die folgenden Seiten sollen Sie mit unserem Ansatz und mit dem Aufbau der Ausbildung zur KonfliktberaterIn und Coach(ATCC) vertraut machen. Die Ausbildung hat sich im Laufe der letzten 20 Jahre stetig weiterentwickelt und weist einige Besonderheiten in Bezug auf die persönliche Entwicklung in der Konfliktbearbeitung, der Nachhaltigkeit des Ansatzes und des transkulturellen Aspektes der Konfliktberatung auf.

Da wir mit den Wahrnehmungen der Teilnehmenden und mit dem Prozess innerhalb der Ausbildung arbeiten, ist jede Ausbildung für sich ein Unikat. Sie bietet ein Eintauchen in die Themen des Konfliktes in die unterschiedlichsten Ebenen und dessen Bearbeitung genau an dieser Stelle. In der Ausbildung entdecken Sie an sich selbst, Ihren Mitteilnehmenden und den Ausbildern die Entwicklungsmöglichkeiten, die unser ATCC-Ansatz* (s.S. 6) bietet. Sie wenden die Methoden von Anfang an praktisch an und erreichen so eine sehr gute Handlungskompetenz für die Beratungsarbeit.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Karl-Heinz Bittl & Karen Johne

1. Was bedeutet KonfliktberaterIn (ATCC)?

Ziele der Ausbildung:

Das Wort „BeraterIn“ im Sinne unserer Ausbildung beschreibt, dass die BeraterIn in der Lage ist:

- einen Konflikt und dessen systemische Zusammenhänge (nach ATCC) zu verstehen, zu visualisieren und zu benennen (**theoretische Kompetenz**).
- Methoden so einzusetzen, dass die personalen, strukturellen und kulturellen Konfliktthemen verständlich und bearbeitbar werden. Die Berater sollen die Methoden nutzen lernen, die ihnen selbst, den Klienten und dem Thema entsprechen (**Handlungskompetenz**).
- kulturelle Themen der Beratung so aufzugreifen, dass sie in der Konfliktberatung sichtbar und ohne Abwertung besprechbar werden (**transkulturelle Kompetenz**).

Sie können somit am Ende der Ausbildung:

- Einzelpersonen, Teams und Organisationen bei der konstruktiven Bearbeitung ihrer Krisen und Konflikte professionell unterstützen.
- Die Ressourcen der Klienten erkennen und für die Bearbeitung ihres Konfliktes nutzen.
- Professionelle Begleitung in Lebensphasen einzelner und Veränderungsprozessen in Organisationen anbieten.
- Sehr schnell die Grenzen einer Beratungsarbeit erkennen und dadurch keine unnötigen Kosten für die Klienten verursachen.
- Für sich selbst in der Beratungsarbeit sorgen, damit es zu einem Gleichgewicht in der Arbeitsverteilung zwischen Ihnen und dem Klienten kommt.

Zur Begriffsklärung Folgendes zur Unterscheidung von **Coach** und **Supervisor** und **Berater**. Coaching (ATCC) ist eine zielgerichtete Beratungsmethode, um einen Klienten in der Zielerreichung zu unterstützen. Supervision gibt den Klienten die Möglichkeit die Prozesse, in denen sie sich befinden, zu verstehen. Ein/e BeraterIn (ATCC) hat einen klaren Auftrag, somit ein Ziel **und** arbeitet prozessorientiert **mit** dem Klienten an dem Konflikt oder Problem. **Mediation** ist eine Konfliktbearbeitungsmethode, die zwei Konfliktparteien im Finden ihrer Lösung unterstützt. **Konfliktberatung (ATCC)** erfordert somit Kenntnisse und Fähigkeiten der Mediation und darüber hinaus.

2. Konflikte wahrnehmen und konstruktiv bearbeiten: der ATCC - Ansatz

ATCC (L'Approche et transformation constructives des conflits) stützt sich auf mehr als 35 Jahre Erfahrung in der Konfliktbearbeitung im personalen, organisationalen und gesellschaftlichen Bereich. Der Ansatz ist aus der Praxis nationaler und internationaler Trainings und Beratungsarbeit heraus entstanden. Die elementaren Grundlagen des Ansatzes begründen sich auf dem systemischen Bezug von sechs Elementen eines Konfliktes: Person, Struktur, Kultur, Werte, Rituale und Recht/Regel. In der Umsetzung geht es um die Prozesse der Wahrnehmung, des Erkennens und Handelns. Die Methoden des Ansatzes sind kreativ, effektiv und nachhaltig.

Wahrnehmen – Erkennen – Handeln

Wahrnehmen ist ein **sinnhafter** Vorgang, der nach unserem Verständnis Bewertung ausschließt. Ich sehe etwas, höre etwas und fühle eine Verbindung zu etwas. Da ich aber durch meine eigene Entwicklung und meine eigene Kultur auf diese Wahrnehmungen reagiere, entsteht eine zweite Wahrnehmungsebene: die Komplementarität. In dieser entwickeln wir Übertragungen, Ängste, Widerstände, in dem wir z.B. Gesehenes oder Gehörtes mit den eigenen Erfahrungen verbinden und vervollständigen. Wenn ich



mich beispielsweise eine Kindheit lang vor dem „Schwarzen Mann“ zu fürchten hatte, werde ich diese Information auch als Erwachsener nutzen. Sei es, dass ich mich vor dunkelhäutigen Menschen fürchte oder dass ich furchtlos leugne, dass auch Gewalt von Menschen mit anderer Hautfarbe ausgehen kann. Wenn ich ein Leben lang mitgeteilt bekomme, dass eine Behörde die Macht hat, dann werde ich bei einem Behördengang mich unterwerfen oder einen Kleinkrieg mit dem Beamten beginnen solange ich mich im Zustand der Komplementarität befinde.

Ausbildung als KonfliktberaterIn und Coach (ATCC)

Wahrnehmung erfordert ein aktives „Wach-Sein“ der Sinne und der eigenen inneren Erfahrung. **Awareness** („Gewahr-Sein“) nennt dies die Gestaltpsychologie. Dieses „Gewahr-Sein“ ist für die Beratungsarbeit nach dem ATCC-Ansatz eine wesentliche Grundlage, ohne dieses „Gewahr-Sein“ schaffen wir es nicht, in Kontakt mit uns selbst und dem zu Beratenden zu gelangen. Bin ich urteilend und bewertend, so kann ich nicht „Gewahr-Sein“ für das, was mit mir und dem Anderen geschieht. Nur, in erster Linie sind wir Menschen der Einfachheit wegen urteilend und bewertend.



Unsere Methoden sind systemisch und somit transkulturell. Wir gehen also nicht von dem „typisch“ aus, sondern von dem was gemeinsam ist und trennt. Dazu brauchen wir einen eigenen Zugang zur Kultur. Was mache ich hier? Was fühle ich? Welche Ängste sind aktiv? Bin ich schon in einem Verhaltensmuster? Welche Bedürfnisse habe ich? Was macht es mir unmöglich, mit mir selbst und den anderen in Kontakt zu sein? Welche Widerstände sind aktiv, und welche kann ich für eine Konfliktbearbeitung nutzen?

Mit unserem ATCC-Ansatz gehen wir von einem positiven Bild des Menschen und dessen Zugang zu Bedürfnissen und Ängsten aus. Wir arbeiten mit den Ressourcen, die jeder Konflikt in sich birgt. Ein wichtiger Schritt hierbei ist die Offenheit der Wahrnehmung und die Fähigkeit des Perspektivenwechsels. Deshalb verwenden wir in der Ausbildung viele wahrnehmungsintensive Methoden wie z.B. Zen, Group Relation, TaKeTiNa (<https://de.wikipedia.org/wiki/Taketina>), Tanz, Skulpturen, biografische Selbstreflexion, Aufstellungen oder viele unserer selbstentwickelten Simulationsübungen und Visualisierungstechniken.

Erkennen: Eine höhere Wahrnehmungsfähigkeit erlaubt Konflikte in ihrer Tiefe und Komplexität zu erkennen. Je komplexer ein Problem erkannt wird, umso vielfältiger sind die Möglichkeiten zum Handeln. Erkenntnis braucht ein Verstehen von Zusammenhängen.

Bleibe ich als Mensch in der Reproduktion, so suche ich Rezepte und Anleitungen, die zu einer Lösung beitragen. Ich erkenne dabei nicht, dass z.B. die Lösung nicht zu mir selbst oder zu dem Problem passt.



Ausbildung als KonfliktberaterIn und Coach (ATCC)

Aus diesem Grund vermitteln wir Grundfähigkeiten, die je nach Persönlichkeit und Bedingung eingesetzt werden können. Unser Ansatz ist ein Erlaubnisansatz, der einem/r BeraterIn die Offenheit gibt, sich in dem Problem des Klienten wiederzufinden und einen eigenen Entwicklungsweg in der Bearbeitung zu erkennen. Damit sind ATCC-BeraterInnen immer ein Teil des Prozesses der Bearbeitung. Welchen Anteil Sie selbst haben und welche Bedeutung dieser Anteil für die Bearbeitung von Konflikten hat, ist ein wichtiger Erkennensprozess in der Ausbildung.

Handeln: Die ATCC-Methode fördert die Selbsthilfe des/der Klienten und wirkt nachhaltig. Mit der Wahrnehmung beginnt das Verstehen der Zusammenhänge. Es ist, als ob Sie vor einer großen Wand stehen und wahrnehmen, dass Sie zu nah vor ihr stehen, um die Öffnungen zu entdecken. In dem Erkennen, einige Schritte zurück zu gehen, schaffen Sie sich schon die Spielräume, die Sie für die Bearbeitung des Konfliktes brauchen. Dieses „Zurückgehen“ ist ein wichtiger Bestandteil der Beratungsarbeit.

Dieser „Perspektivenwechsel“ wird in unserer Ausbildung mit vielfältigen Methoden eingeleitet. Jede Beratung - nach unserem Ansatz - ist also auch ein Abenteuer, sich auf das Gegenüber einzulassen.

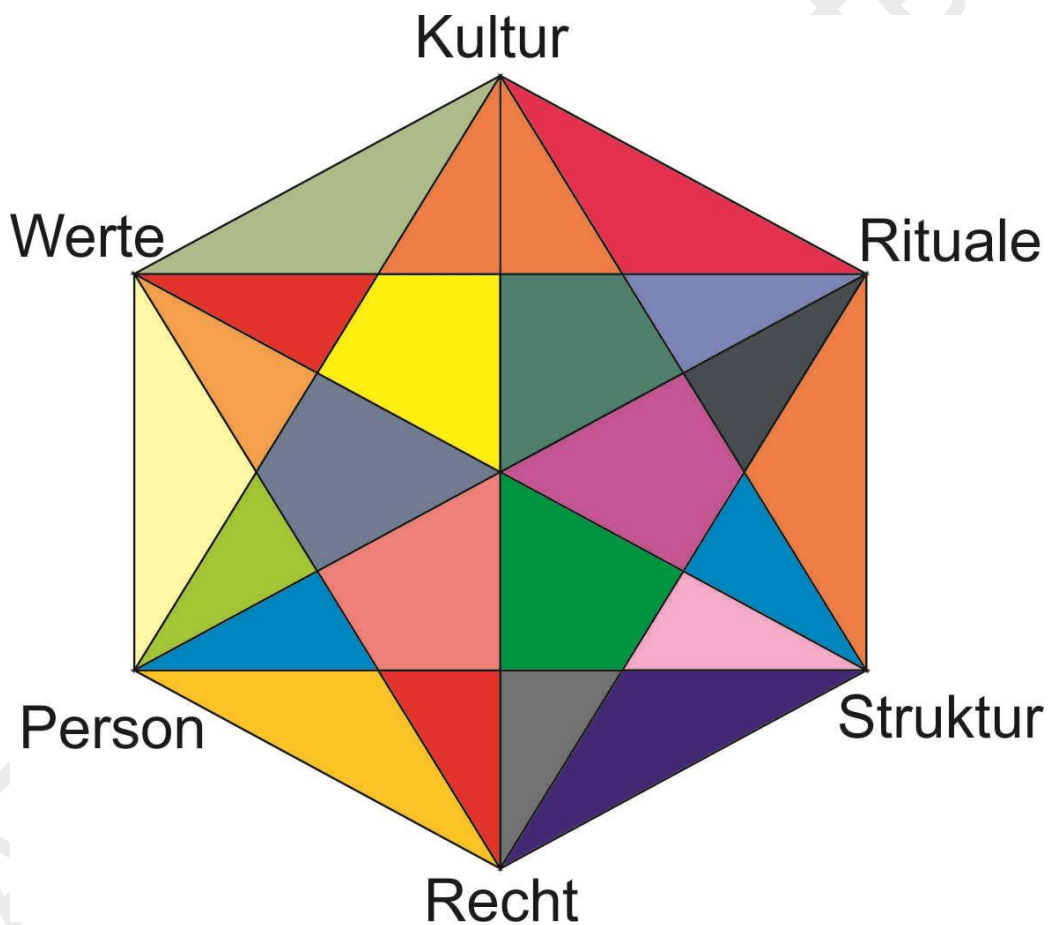


Die fünf „Erlaubnisse“ des ATCC-Ansatzes

1. Erlaubnis, sich selbst und seine Umwelt wahrzunehmen (im Denken, Fühlen und Handeln).
2. Erlaubnis, für sich selbst in dieser Welt zu sorgen. (Die menschlichen Bedürfnisse sind soziale Bedürfnisse, die uns helfen, gut leben zu können. Bedürfnisse sind umfassend und universell. So braucht es z.B. um geliebt zu werden, Liebe, den anderen Menschen und der Schöpfung gegenüber.)
3. Erlaubnis zur eigenen Grenze und zur Grenze des Anderen. (Um einen Kontakt zu einem anderen Menschen zu erhalten, brauchen wir einen Zugang zu unseren Grenzen. Echter Kontakt braucht die Grenze.)
4. Erlaubnis zur Nähe. (Wollen wir Nähe in Beziehungen schaffen, brauchen wir eine Kommunikation, die es ermöglicht über Grenzen zu sprechen.)

5. Erlaubnis zum Wachstum durch Wandel. (Gesellschaftliches Wachstum braucht Bewegung und Veränderung und kein „mehr von...“. Sind wir einzeln oder kollektiv in Verhaltensmustern gefangen, kommt es zur Stagnation.)

Der Kulturdiamant (Person-Struktur-Kultur-Werte-Ritual-Recht)



Kurze Erklärung des Modells

Person: Personale Themen sind Ängste und Bedürfnisse, Verhaltensmuster, biografische Themen, Widerstände, Kontakt und Grenze, Aggression und Gewalt im personalen Sinn.

Ausbildung als KonfliktberaterIn und Coach (ATCC)

Struktur: Strukturelle Themen sind Organisationsformen, Macht- und Ressourcenverteilung, Raum, Zeit, Staatsangehörigkeit oder **Symbole. Symbole** sind ein sichtbarer Ausdruck einer Kultur im Rahmen der strukturellen Bedingungen, z. B. Architektur von Schulen oder Gefängnissen, Bierflaschen im Zimmer der Leitung, Café und Besuch des Cafés vor Beginn des Seminars, wie sieht eine Bäckerei aus?

Kultur: Kulturelle Themen sind die tief verankerten kulturellen Rechtfertigungen, mittels derer eine Gruppe und die dazugehörigen Menschen die Welt betrachtet und das eigene Denken, Fühlen und Handeln begründen. Über Kultur wird unsere Umwelt legitimiert. Wir begründen damit Gestaltung oder Konzepte von Raum, Zeit oder Macht. Ebenso legitimieren wir die Symbole, mit denen wir unsere Kultur nach außen repräsentieren.

Werte: Werte sind positive Orientierungen, die wir mit anderen Menschen, z.B. in einer Gruppe teilen. Nach diesen Werten richten wir unser Denken, Fühlen und Handeln aus. Aufgrund von Werten treffen wir Entscheidungen. Werte entstehen aus personalen Bedürfnissen, z. B. Bedürfnis nach Anerkennung → Wert: Ehre. Werte sind an Regeln erkennbar. Eine Regel, eine Verfassung oder Gesetz ist der Rahmen für einen Wert.

Rituale sind gemeinsame Handlungen einer Gruppe. Sie verbinden und schaffen dadurch Zugehörigkeit. Sie klären, wer zur Gruppe gehört und wer nicht. Rituale werden für Situationen des Anfangs und des Endes eingesetzt. Sie werden zur Krisenbewältigung (Konflikte, Bedrohungen, Unbekanntes) eingesetzt. Rituale sind auch präventive Handlungen zur Verhinderung von Krisen. Viele kulturelle und religiöse Feste sind Krisenrituale.

Regeln (Recht) sind „vertragliche“ Vereinbarungen zwischen der Organisation und der einzelnen Person. Wie wir es mit Regeln halten, sagt uns die Kultur. Werte sind die Grundlage für Regeln. Gibt es Regeln, die keinen Zusammenhang mit Werten besitzen, werden diese nicht beachtet.

Der Raum des „**Kulturdiamanten**“ steht symbolisch für das Spannungsfeld, in dem wir uns alltäglich bewegen. Wir sind von all diesen Faktoren beeinflusst.

Beispiel:

Stefan ist einer von vier Stadtteilmanagern in einer größeren Stadt. In diesem Stadtteil hat eine streng religiöse Gruppe mit einem Kindergartenprojekt begonnen. Nachbarn, dieses noch zu bauenden Kindergartens, versuchen gerade

Ausbildung als KonfliktberaterIn und Coach (ATCC)

durch Widersprüche und Eingaben, diesen Bau zu verhindern. Sie befürchten Lärm und wollen nicht, dass „ihr“ Stadtteil noch mehr überfremdet wird. Die religiöse Gemeinschaft erlebt diesen Widerstand mit großer Betroffenheit. Sie versteht sich als offen und will aus dem Kindergarten ein Familienzentrum für den Stadtteil machen.

Stefan hat vor kurzem seine Konfliktberaterausbildung beendet und versucht mit den Konfliktparteien den Konflikt und dessen Hintergrund herauszuarbeiten. Dabei arbeitet er die personalen Themen auf, die mit der Person des Gründers und dem Vorsitzenden des lokalen Sportvereins zusammenhängen, die kulturellen Ängste, die mit der Religionsgruppe und den kulturellen Vorstellungen der anderen Anwohner verbunden sind. Er arbeitet mit den strukturellen Themen, die rund um den Stadtteil zu finden sind. Er versucht mit den unterschiedlichsten Konfliktparteien, an den Werten und Ängsten, die dieses Projekt berühren, zu arbeiten. Dabei verwendet er die unterschiedlichen Beratungstechniken, die der ATCC-Ansatz zu bieten hat.

Konflikte sind nach dem ATCC-Ansatz Entwicklungshelfer: Sie weisen auf notwendige Veränderungen im personalen, strukturellen wie kulturellen Bereich hin.

Wenn wir einen Konflikt betrachten, so finden wir das Gestaltphänomen der **Figur** (Person) und des **Hintergrundes** (Struktur). In unserer Wahrnehmung sind wir selektiv und wählen unbewusst als erstes das uns Vertraute. So kann es sein, dass wir zuerst auf die personalen Themen zurückgreifen, obwohl ein Konflikt auch viele andere Ursachen und somit Bearbeitungsmöglichkeiten hat. Die Kultur wäre hier eine dritte Dimension. Sie ist unsere Brille, durch die wir die Welt und damit die Vorgänge betrachten. Sie „teilt“ uns unbewusst mit, welche Präferenz wir in der Betrachtung wählen sollen. Über unsere Kultur legitimieren wir unbewusst unser Denken, Fühlen und Handeln.

Personelle Konfliktthemen beruhen auf nicht verhandelten und gelebten Bedürfnissen. Ängste sind die „Wächter“ dieser Bedürfnisse und lösen Verhaltensmuster aus. Bleiben wir in diesen Mustern, eskalieren die Konflikte entweder durch das Mittel Gewalt oder durch eine Selbstschädigung. Ursachen für diese Ängste sind z.B. Verhaltensweisen, die wir als bedrohlich deuten, Kommunikationsprobleme, Symmetrien, Symbiosen, eingefahrene psychologische Spiele, kollidierende Typen oder Entwicklungs- bzw. Altersthemen und biografische Prägungen.

Ursachen können in strukturellen Bedingungen oder kulturellen Vorstellungen zu finden sein.

Ausbildung als KonfliktberaterIn und Coach (ATCC)

Gehen wir personale Konfliktthemen an, so setzen wir unsere individuelle Entwicklung fort. Wir werden ruhiger, klarer und vor allen Dingen reifer im Umgang mit anderen Menschen und mit uns selbst.

Personale Konfliktthemen tauchen vorwiegend in Situationen auf und brauchen kommunikative sowie konfrontative Werkzeuge.

Am obigen Beispiel könnte Stefan aus Angst den Konflikt zu personalisieren, sein Wissen um einen Konflikt zwischen einer recht wichtigen Person im Stadtteil und dem Gründer der Kindergarteninitiative ignorieren. Er würde sich damit eine gute Möglichkeit nehmen, auf dieser Ebene wirkungsvoll zu sein. Für ihn kann es aber auch bedeuten, dass er mit den eigenen personalen Ängsten in Kontakt kommt, die sich auf Religion oder Anderssein beziehen. Er hat die Chance für sich dadurch klarer zu werden.

Strukturelle Konfliktthemen entstehen aus dem nicht verhandelten und dennoch gelebten Bedarf der Gruppe oder Organisation. Gruppen brauchen zum Beispiel klare Grenzen. Es muss deutlich sein, wer dazu gehört und wer nicht. Ebenfalls ist Leitung ein wichtiger Bedarf einer Gruppe. Wie diese Leitung verantwortet wird, ist die Frage der Umsetzung. Wenn es jedoch „keine Leitung“ gibt, entsteht Willkür und dämonische Macht (Romano Guardini). Das **ATCC-Machtraum-Modell** bietet für die BeraterIn und die Klienten einen leichten Zugang zu verstehen wodurch Macht konstruktiv oder destruktiv wird. So sind z.B. beliebte Vorgehensweisen von Menschen mit nicht bearbeiteten Allmachtsphantasien die Verhinderung von Leitungsstrukturen. Mit dem ATCC-Machtraum-Modell können das Potential der Person in der Organisation und der Bedarf erkannt werden und in eine konstruktive Form gebracht werden. Ursachen für strukturelle Konflikte können auch unklare Funktionen, unbewusste nichtformale Rollen, unklare Grenzen, diffuser Umgang mit Macht, Missachtung von Regeln usw. sein. Die Folgen sind Unproduktivität eines Teams, Demotivation, Mobbing, Kriege.

Um strukturelle Konflikte anzugehen, braucht es in der Regel eine Konfliktanalyse. Durch sie wird sichtbar, wer mit wem und was involviert ist. Aus dieser Konfliktanalyse lassen sich Handlungsschritte entwickeln, die langfristig zu einer Veränderung führen. Die Bearbeitung struktureller Konflikte braucht Zeit und möglichst die Beteiligung aller Konfliktparteien. Notfalls werden Gruppen, die nicht in einen Dialog gehen wollen, durch gewaltfreie Mittel zum Dialog gezwungen. In Teams verwenden wir kreative, anschauliche Methoden, um Konflikte sichtbar und bearbeitbar zu machen. Wichtiges Ziel bei unseren Techniken ist die Erkenntnis, dass jedes Team- oder Gruppenmitglied – passiv wie aktiv- an dem Konflikt beteiligt ist. Nur durch

diese Erkenntnis kann die oder der einzelne zur Veränderung beitragen. Werden Konflikte oder die eigene Beteiligung geleugnet, kann das Potential der Veränderung nicht genutzt werden. Nur Beteiligte können verändern.

Für Stefan geht in der Beratung darum zu erkennen, wie seine eigene Beteiligung aussieht. Er ist nicht neutral sondern Teil der Struktur. Damit hat er eine gute Ausgangsposition um in diesem Konflikt konstruktiv mitzuwirken. Neutralität ist in unserem ATCC-Ansatz ein Konstrukt, um als Berater manipulativ tätig zu werden. Als zweiten Schritt klärt er seine Rolle. Was ist sein Auftrag und wo sind seine Grenzen? Das erste Forum für diesen Auftrag sind die Gespräche mit den Konfliktparteien. Hier klärt er ob sie mit seiner Vorstellung des Auftrags einverstanden sind, und was sie an den Aufgaben ändern wollen. Nach der Zustimmung zu der formalen Rolle und der Klärung des Vertrauens auf der nonformalen Rollenebene beginnt Stefan in einem gemeinsamen Treffen eine Konfliktanalyse. Auch hier klärt er in erster Linie zuerst die „Rollen“ in diesem Konflikt, bevor er...

Kulturelle Konfliktthemen haben viel mit der Betrachtungsweise von Verhaltensweisen und Werten zu tun. Mit der uns eigenen Kultur rechtfertigen wir Menschen unser Denken, Fühlen und Handeln. Wie Konflikte gesehen und verarbeitet werden, ist kulturgebunden.

Wir arbeiten mit einem transkulturellen Verständnis von **Kultur**. Nationale Kulturvorstellungen sind im 19. Jahrhundert entwickelt worden. Einher ging die Verfolgung von Menschen, die dieser „Kultur“ nicht angehörten. Sprachen wurden verboten, Menschen verfolgt und Kriege wurden damit begründet. Eine weitere wichtige Betrachtung des transkulturellen Ansatzes: Die klassischen Kulturkonzepte sind ein Schichtenkonzept mit der Unterscheidung zwischen „kulturell gebildet“ und „ungebildet“. In der heutigen Gesellschaft wird dies zu Lasten der Einwanderer verwendet. Migration wird oft mit „bildungsfern“ gleichgesetzt.



Transkulturelle Beratungsmethoden können unabhängig von der „Hochkultur“ verwendet werden. Sie sind bildhaft, erfahrungsorientiert und lebensnah. Ein weiteres Element transkulturellen Beratens ist die Bereitschaft, in einen gemeinsamen Veränderungsprozess zu gehen. Nicht die Minderheit hat sich der Mehrheit anzupassen, sondern beide haben sich auf einen **gemeinsamen Lernprozess** einzulassen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt transkulturellen Lernens ist das Verhältnis von Kultur zum verfassten Recht: Kultur kann nicht über dem Menschenrecht und den Verfassungen stehen. Der Verhandlungsprozess von Kultur und Recht braucht die demokratischen Werte, um in einer pluralistischen und lebenswerten Gesellschaft leben zu können.

Dieser Ansatz „zwingt“ Organisationen und Gesellschaften, sich der eigenen Werte und Rechtsauffassungen zu besinnen. Konfliktberatung befasst sich auch immer wieder mit den Werten, die strukturell im Recht verankert sind, oder die neu in den Regeln entwickelt werden müssen. Gruppen, Partnerschaften und Gesellschaften brauchen eine ständige Wertediskussion. Es ist wichtig dafür Formen zu finden, in der die Grundsätze der Menschenrechte immer wieder zum Anker werden.

Für die Beratungsarbeit haben wir hierfür den „Kulturdiamanten“, ein systemisches Denk- und Beratungsmodell entwickelt. Es gibt den BeraterInnen und den Klienten einen transparenten Zugang zu den eigenen Entwicklungsmöglichkeiten.

Stefan nutzt in den unterschiedlichsten Beratungsphasen immer wieder die Methoden, die dazu beitragen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede auch sichtbar werden zu lassen. Dazu verwendet er einfach zugängliche Materialien und erklärt die Übung sehr transparent.

3. Die Inhalte unserer Beraterausbildung

Die Inhalte der Ausbildung

Wir vermitteln in dieser Ausbildung einen Ansatz, der sich aus den Grundlagen der humanistischen Wissenschaften, wie z.B. der Gestaltpsychologie, dem systemischen Ansatz oder der Transaktionsanalyse weiter entwickelt hat. Viele der Methoden sind in der Beratungsarbeit entstanden, somit sind wir unseren Klienten sehr zu Dank verbunden.

Inhalte der Ausbildung:

- Grundlagen der ATCC-Konfliktanalyse
- Beratungsansätze aus der humanistischen Psychologie (z.B. Transaktionsanalyse, Gestaltpsychologie, systemischer Ansatz)
- Kommunikation und Gesprächsführung
- Eigenes Profil als Berater/in
- Konstruktive Konfliktbearbeitung
- Körper- und Wahrnehmungsarbeit
- Organisations- und Teamentwicklung
- Kulturskripts im Konflikt und deren Bearbeitung
- Machtformen und – diskurs (ATCC-Machtraum-Modell)
- Macht und Ohnmacht in Gruppen
- Rollenarbeit
- Methodenkompetenz
- Moderationsverfahren und Visualisierungstechniken.

Methodische Beratungswerkzeuge:

- Biographiearbeit in der Beratung
- Systemische Analyse von Strukturen
- Systemische Konfliktanalyse
- Rollenanalyse
- Ressourcenorientierte Beratungstechniken
- Konfrontationstechniken
- Paradoxe Intentionen
- Kreative Visualisierungstechniken, z.B. Bilder, Material und Skulpturen
- Kongruente Kommunikations- und Fragetechniken
- Intervention als „DritteR“
- Statuentheater und Forumtheater in der Gruppenberatung

Spezielle Wahrnehmungstechniken in der Ausbildung

- Group Relation
- Taketina

4. Unsere Methoden: Kreativ – Effektiv – Nachhaltig

Unsere Form der Beratungsarbeit (ATCC) setzt auf kreative, effektive und nachhaltige Methoden. Die Ausbildung zur BeraterIn bietet praktische Werkzeuge und realitätsbezogene Kenntnisse über personale, strukturelle und kulturell geprägte Konflikte an.

Wir arbeiten mit einfachen Methoden der Verbildlichung schwieriger Themen, durch Statuen, Aufstellungen, Skulpturen oder Zeichnungen. Wir machen komplexe Inhalte mit von uns selbst entwickelten erfahrungsorientierten Methoden verständlich.

5. Gruppenprozesse wahrnehmen und erkennen

Gruppenprozesse mit TaKeTiNa und Group Relation entdecken

Ein wichtiger Zugang zu dem, was in Gruppen und Organisationen geschieht, ist das Erkennen, welche Prozesse in einer Gruppe ablaufen. Zum Entdecken dieser „Prozesse“, haben wir die „**Group Relation**“- Methode von W. Bion weiterentwickelt. Wir verknüpfen diese „Wahrnehmungs- und Erkenntnismethode“ mit Übungen aus der systemischen Aufstellung, dem Theater und der Erlebnispädagogik sowie mit der Rhythmusmethode **TaKeTiNa**.

Was ist TaKeTiNa?

Die TaKeTiNa Rhythmus-Pädagogik ist ein Weg, Rhythmus ganzheitlich durch den Körper, der dabei unser Instrument ist, zu erfahren. Das Eintauchen in archetypische Rhythmen mit Stimme, Schritten und Klatschen kann vitalisierend und tief entspannend zugleich sein. Dabei ist jede/r eingeladen, seine/ihre vielleicht verankerten Überzeugungen wie „ich bin musikalisch – unmusikalisch, rhythmisch begabt oder unbegabt“ beiseite zu lassen und zu entdecken, wie es ist, auf verschiedenste Weise im Rhythmus zu sein.

Der rhythmische TaKeTiNa-Prozess führt uns auch in innere Prozesse, alte Muster können sich hier spiegeln, erkannt und verändert werden. Voneinander getrennte Schichten beginnen miteinander zu kooperieren: Denken und Fühlen, Intuition und Ratio, Machen und Geschehenlassen, Außen und Innen. Für TaKeTiNa ist keinerlei musikalische Vorkenntnis nötig. Die TeilnehmerInnen sollten jedoch Lust auf Rhythmus und Singen mitbringen.

Was ist Group Relation?

Die von Bion 1948 entwickelte Methode wurde in den letzten Jahren verfeinert und verbessert. Sie beruht auf der Annahme, dass TeilnehmerInnen von Gruppen immer wieder versuchen, ihre vertraute Struktur zu finden. Sie schaffen ein bekanntes Beziehungsmuster, das sie dann mit bekannten Verhaltensmustern füllen. Dies ermöglicht den Teilnehmenden, die „neue und gefährliche“ Situation zu entschärfen. Gefahren, die unbewusst auftreten, sind die anderen unbekannt Menschen. Mittels Aggression (Kontaktaufnahme und Abgrenzung) werden Rituale, Blickrichtungen, Sitzordnungen festgelegt und verhandelt. Gelingt dies nicht, so entstehen Krisen, die wir durch neue Verhaltensweisen verändern können. Diese neuen Verhaltensweisen bieten die Chance, von der „Seminar“-Situation weg in den Alltag zu wirken.

6. Für wen ist diese Ausbildung?

Die Ausbildung wurde für Menschen konzipiert, die eine Beratungskompetenz in ihrem Arbeitsfeld suchen oder die sich als BeraterIn selbstständig machen wollen. Wer schon als Berater tätig ist erhält in dieser Ausbildung eine neue Orientierung und Qualifikation im Bereich Konfliktbearbeitung.

Die Zielgruppen sind:

Menschen, die mit Menschen arbeiten.

SozialpädagogInnen, ErzieherInnen, LeiterInnen von pädagogischen Einrichtungen und Familienzentren, Lehrkräfte, PädagogInnen, SoziologInnen usw., die in folgenden Bereichen tätig sind:

- Beratung von Erwachsenen, Kindern, Jugendlichen und Familien
- Horte, Kindergärten, Mittagsbetreuung, Schülerläden, Abenteuerspielplätzen, Spielmobil, Stadteilläden
- ambulante, teilstationäre und stationäre Jugendhilfe
- Regelschulen, Ganztagschulen
- Jugendämter, ASD, Gewaltprävention
- gemeinnützige Organisationen
- Kliniken, pflegerischer Bereich
- Altenpflege, Angehörigenberatung
- Fachkräfte des Zivilen Friedensdienstes

Was wir uns wünschen: Menschen, die sich mit den Themen Konflikt und transkulturelles Lernen auseinander gesetzt und schon Erfahrungen gesammelt haben.

7. Das Team



Karl-Heinz Bittl-Weiler, geb. 1956, Dipl.-Sozialpädagoge, Organisationsberater, Coach, Supervisor (EAS) und Trainer.

"Ich habe das Glück seit nun 30 Jahren als Hauptamtlicher in dem Bereich Konflikt und Kultur beraterisch und in der Weiterbildung tätig sein zu können. Der A.T.C.C® -Ansatz wurde von Hervé Ott und mir entwickelt, und von vielen KollegInnen weiter gestaltet."



Karen Johne, M.A. Politikwissenschaft, Beraterin, Coach, Supervisorin (DGSv) und Trainerin.

"Seit mehr als zehn Jahren arbeite ich beraterisch und bildnerisch im Bereich der internationalen Friedens- und Entwicklungszusammenarbeit. Die dabei gewonnenen Einblicke in verschiedenste Kulturen und Perspektiven bringe ich als Bereicherung in meine Arbeit hier wieder mit ein." <http://www.karenjohne.de>

Für die **Seminare zum Gruppenprozess** wird Barbara Peschke, eine TaKeTiNa- Lehrerin, dabei sein.



Barbara Peschke,

geb. 1967, gelernte Historikerin, TaKeTiNa-teacher, lebt seit 12 Jahren in Südfrankreich und arbeitet als Musikpädagogin mit Kindern und Erwachsenen.

8. Der Aufbau der Ausbildung

Die Fortbildung ist berufsbegleitend. Sie umfasst 39 Seminartage (235 Stunden) und ca. 100 Stunden Eigenarbeit. Sie dauert 2 Jahre: von November 2018 bis Oktober 2020.

Die Seminare finden, bis auf die beiden Seminare zum Gruppenprozess, in unseren Seminarräumen in Berlin statt.

Die Seminare beginnen in der Regel am Donnerstag um 18.00 Uhr und enden am Samstag gegen 16.00 Uhr.

Bei den Seminaren in Berlin kümmern Sie sich selbst um eine Übernachtung. Wir können Ihnen gern dabei behilflich sein. In Berlin gibt es in der näheren Umgebung auch ausreichend Möglichkeiten, sich zu verpflegen.

Die Gruppenseminare beginnen Dienstagabend um 18.00 Uhr und finden in Kassel und in Sarns bei Brixen (Italien) statt. Bei diesen Seminaren werden auch Teilnehmende aus anderen Kursen anwesend sein. Die Übernachtungs- und Vollverpflegungskosten betragen dabei ca. 190.- € pro Teilnehmenden.

Die Orientierungsseminare beginnen Donnerstagabend oder Freitag um 9.00 Uhr und enden am Samstag um 16.00 Uhr. Die Kosten eines Orientierungsseminars betragen 195.-€.

Bitte überweisen Sie nach der Anmeldung den Betrag auf das Konto des Fränkischen Bildungswerks für Friedensarbeit (FBF).

IBAN: De72760100850142462858

BIC: PBNKDEFF

Stichwort: ATCC 1x1 Konflikt

Die Anmeldung ist erst mit der Einzahlung gültig.

Zertifikat

Die Ausbildung wird nach Erfüllung der geforderten Arbeiten: 5 Beratungen, 2 reflektierte Beratungen, Teilnahme an Supervisionen, Abschlussarbeit mit 5- 8 Seiten, und vollständige Teilnahme an den erforderlichen Seminaren, vom A.T.C.C. -Verbund e.V. zertifiziert. www.a-t-c-c.de Sie ist vom Qualifizierungsverbund der AGDF e.V. als Aufbaukurs der zivilen, gewaltfreien Konfliktbearbeitung anerkannt. www.friedensdienst.de

9. Termine und Themenschwerpunkte:

1. Seminar: 22.-24.11.2018 Grundlagen des biografischen Arbeitens für die Beratung, Grundlage: Aggression, Kontakt und Grenze, Bildung der Interventionsgruppe
2. Seminar: 13.-15.12.2018 Systemische Ebenen von Person-Struktur-Kultur, Einführung in das Bedürfnisse-Ängste-Konzept
3. Seminar: 10.-12.01.2019 Verhaltensmuster und Kommunikation
4. Seminar: 28.2.-2.3.2019 Mit Widerständen arbeiten – Vorder- und Hintergründe von Konflikten, Gestaltungsansätze in der Beratungsarbeit
5. Seminar: 30.4.-4.5.2019 Gruppenprozesse und Kultur - Taketina und Group Relation (Brixen)
6. Seminar: 30.5.-1.6.2019 Systemische Ebenen im Kulturdiamanten / Werte, Rituale und Normen / Das System Kultur in der Beratung
7. Seminar: 05.-07.09.2019 Arbeiten mit kulturellen Differenzen und Gemeinsamkeiten im Beratungsprozess, Visualisierungstechniken
8. Seminar: 14.-16.11.2019 Strukturen von Organisationen (Vertiefung), Methoden der Organisationsberatung im Konflikt, Aufstellungen
9. Seminar: 23.-25.1.2020 Arbeiten mit Rollen und kulturellen Rollenskripts in Einzel- sowie in Gruppenberatungen, Aufstellungen
10. Seminar: 27.-29.02.2020 Abwertungskonzepten begegnen – Umgang mit Passivität in der Beratung, Macht und Ohnmacht,
11. Seminar: 28.4.-2.5.2020 Vertiefung: Gruppenprozesse in Organisation - Taketina und Group Relation (Brixen)
12. Seminar: 18.-20.06.2020 Leadership in sozialen Organisationen – Leitung und Allmachtsphantasie, Beginn der Abschlussprüfungen
13. Seminar: 10.-12.09.2020 Beratungssupervisionen, Prüfungen
14. Seminar: 29.-31.10.2020 Beratungssupervisionen, Prüfungen, Abschied und Abschluss, Biografisches Arbeiten

10. Kosten

Die Ausbildung kostet zwischen 4200.- € (Ratenzahlung möglich) und 5900.- € (für Menschen mit einem regulären Einkommen, die in der Lage sind die Kosten betrieblich und steuerlich abzusetzen.) zzgl. der Kosten für Unterkunft und Verpflegung bei den einzelnen Seminaren.

In den Aprilseminaren ist die Unterbringung in Zweibettzimmern. Die Verpflegung ist Vollwertkost. Reisekosten werden nicht erstattet. Einzelzimmer sind gegen Aufpreis möglich.

Die Ausbildungskosten können per Einzugsermächtigung, Scheck oder Überweisung (jeweils ein Jahr im Voraus oder auch in monatlichen Raten) gezahlt werden.

Bildungsprämien können beantragt werden. Die Prämie muss vor Kursbeginn nach einer Beratung beantragt werden. Sie können bis zu 500.- € für die Ausbildung an Zuschuss erhalten. Informationen dazu finden Sie unter www.bildungspraemie.info

Bitte scheuen Sie sich nicht, mit uns über Geld zu reden. An fehlendem Geld soll eine motivierte TeilnehmerIn nicht scheitern.

Die Orientierungsseminare kosten jeweils 195.- €.

Verbindlich angemeldet ist, wer den Anmeldebogen ausgefüllt an die angegebene Adresse geschickt hat **und** mind.500.-€ für das erste Seminar auf das Konto des FBF, IBAN: De72760100850142462858 BIC: PBNKDEFF; Stichwort: ATCC 1x1 Konflikt überwiesen hat.

Gut wäre es, wenn Sie sich bis zum 30. August 2018 verbindlich bewerben, damit wir noch die Gelegenheit haben, uns kennen zu lernen. Die Orientierungsseminare oder die Teilnahme an einem anderen Seminar von Karl-Heinz Bittl und Karen Johnne sind wichtig. Wir würden dabei gern ein Gespräch mit Ihnen führen. Dies dient dazu, dass Sie sich bzgl. der Ausbildung sicherer werden und wir eine Einschätzung über Ihre Kompetenzen haben.

11. Veranstalter der Ausbildung und Kontakt

Europäisches Institut Conflict-Culture-Cooperation (EiCCC),
Hochstr. 75, 90522 Oberasbach
Tel: 0911-6996294, Mobil: 0173-8063071
Email: bittl@eiccc.org, Web: www.eiccc.org

In Kooperation mit

Fränkisches Bildungswerk für Friedensarbeit e.V. (FBF),
Hessestr.4, 90443 Nürnberg
Tel.: 0911-6996294
Email: fbf.nuernberg@t-online.de, Web: www.fbf-nuernberg.de

Für Informationen und Anmeldung bitte das EiCCC (Karl-Heinz Bittl) anfragen.