

Weiterbildung Systemische Organisationsberatung und -entwicklung Coaching in komplexen Veränderungsprozessen

Konzeption

Besteller und fachliche Aufsicht:

Diözesanbeauftragte der Nordkonferenz kirchliche Organisationsberatung – (Erz-)Bistümer Aachen, Köln, Münster, Paderborn, Essen, Trier, Limburg, Fulda, Hildesheim, Osnabrück, Hamburg, Magdeburg, Berlin.

Weiterbildungsträger:

Katholisch-Soziale Akademie Franz-Hitze-Haus, Kardinal-von-Galen-Ring 50,
48149 Münster, www.franz-hitze-haus.de.

Konzeption: Dr. Valentin Dessoy, Jan-Christoph Horn, Alexandra Schmitz

11. Kurs, Mai 2024 bis November 2026

www.oe-kurs.de



Weiterbildung Systemische Organisationsberatung und -entwicklung

Organisationsberatung als Zeichen der Zeit

Das Umfeld, in dem sich organisationale Systeme zu bewähren haben, befindet sich in Bewegung. Unbeständigkeit und Brüchigkeit, Unsicherheit und Angst, Komplexität und Nicht-Linearität sowie Unübersichtlich und Unverständlichkeit kennzeichnen die Rahmenbedingungen unter denen auf Dauer gestellte Systeme – Unternehmen und Organisationen – heute ihre Umweltreferenz herstellen und sich kontextualisieren müssen. Sie stehen vor tiefgreifenden und umfassenden Entwicklungs- und Veränderungsprozessen, um Kopplung herzustellen.

Fokus auf Kirche als Organisation(en)

In der Kirche sind Menschen miteinander unterwegs, deren Hoffnung und Sehnsucht in der frohen Botschaft von der bedingungslosen und befreienden Liebe Gottes zu den Menschen gründet. Kirche versteht sich als geistliches Geschehen und soziale Größe, die eingebettet ist in ein Beziehungsgeflecht auf lokaler, regionaler und globaler Ebene. Die Organisation von Kirche ist, soziologisch betrachtet, also ein Mischkontext mit unterschiedlichen organisationalen und kulturellen Logiken, die historisch gewachsen alle gleichzeitig wirksam sind.

Auf diesem Hintergrund steht auch die kirchlichen Organisationen vor der Herausforderung, ihre Organisationsgestalt und Kultur so zu transformieren, dass sie sich nachhaltig in Kontexten bewegen kann, die ein Maximum an Flexibilität und Innovation erfordern, ohne dabei die Rückbindung an ihren Ursprung und ihre Mitte, den Kern der Hoffnung, also ihre Identität aufzugeben.

Die Organisation von kirchlichen Organisationen beraten

Die Weiterbildung in systemischer Organisationsberatung und -entwicklung vermittelt das Know-how, Transformations- und Innovationsprozesse in organisationalen Kontexten professionell aus systemisch-konstruktivistischer Perspektive zu beraten und zu begleiten. Die Grundlage bildet ein reflektiertes Verständnis als Coach, die:der in beratungsprofessionelle Interaktion mit Einzelpersonen, Gruppen und Teams eintritt.

Zielgruppe

Angesprochen sind an Beratung und Coaching interessierte Fach- und Führungskräfte in kirchlich geprägten Kontexten – Pastoral/Seelsorge, Pädagogik (Bildungsarbeit, Schule), Caritas/Diakonie (Soziale Arbeit), Verwaltung, Verbandsarbeit, Orden/Gemeinschaften, kirchlich orientierte Dienstleistungsunternehmen –, die Freude an der Beratung von Entwicklung haben, die sich in ihrer Persönlichkeit weiterentwickeln und die ihr berufliches Kompetenz- und Rollenprofil um Beraterisches Können und Arbeit als Coach erweitern wollen und können.

Der Kurs ist offen für Mitarbeiter:innen und Engagierte aus allen christlichen Kirchen und Teilnehmer:innen aus anderen beruflichen Zusammenhängen.

Der Kurs hat 24 Teilnehmer:innenplätze.

Ergebnisziel des Kurses

Der Kurs

- qualifiziert in systemischer Beratung,
- er befähigt zur Tätigkeit als Coach
- und bildet in Organisationsberatung und -entwicklung aus, spezifisch als Beitrag zur Kirchenentwicklung.

Die erworbenen Qualifikationen, Haltungen und Kenntnisse lassen sich

- im organisationsinternen Auftrag,
- freiberuflich
- und in (Führungs-)Handeln einsetzen.

Kursleitung

Valentin Dessoj (Mainz)

- Supervisor und SeniorCoach (BDP), Organisationsberater
- Dr. phil., Dipl. Theologe, Dipl. Psychologe
- Geschäftsführer „kairos. Coaching, Consulting, Training“, Partner in der Kooperation Hahmann & Dessoj, Vorsitzender futur2 e.V.

Jan-Christoph Horn (Münster)

- Coach (DGfC), Supervisor (DGSv und DGfP), Mitglied der Systemischen Gesellschaft, Organisationsberater
- Dipl. Theologe, Dipl. Pädagoge, Dipl. Caritaswissenschaftler
- Pastoralreferent im Bistum Münster (Einsatz in den Beratungsdiensten), freiberuflicher Coach und Supervisor

Alexandra Schmitz (Köln/Limburg)

- Supervisorin und Coach (DGSv, SG), Organisationsentwickler M.A., Betriebswirtin für int. Management

- Dipl. Sozialpädagogin (FH)
- Co-Leiterin des Projekt Management Office - TraFo im Bistum Limburg, freiberufliche Beraterin und Trainerin

Dem Kurskonzept liegt der Qualitätsrahmen für die Ausbildung in Organisationsberatung in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland zugrunde. Diese steht in Übereinstimmung mit den Richtlinien der evangelischen GBOE.

Die Zertifizierung des Kurses nach den Standards „Coach DGfC“ (Deutsche Gesellschaft für Coaching) ist im Verfahren.

Weitere Referent:innen

In den Modulen 2 und 7 für das Thema „Spiritualität und Beratung im Dialog“:

Markus Menke, Dipl. Theologe, Priester, Organisationsberater, Supervisor, Coach, Geistlicher Leiter der Beratungsdienste im Erzbistum Paderborn.

Im Modul 5 für das Thema „Innovation“:

Ursula Hahmann (Aachen) Dipl. Kauffrau, Geschäftsführende Gesellschafterin der Kommunikationsagentur XIQIT GmbH, Partnerin in der Kooperation Hahmann & Desso, Mitbegründerin von Zeitfenster Aachen.

Im Modul 6 für das Thema „Online-Beratung“: N.N.

Im Modul 7 für das Thema „Krise“:

Barbara Hucht, Dipl. Religionspädagogin, Organisationsberaterin, Mediatorin, Stellvertretende Leiterin der Beratungsdienste im Erzbistum Paderborn.

Im Modul 7 für das Thema „Beratung in irritierten Systemen“:

Ulla Stollenwerk, Dipl. Religionspädagogin, Supervisorin, Organisationsberaterin, Mediatorin, Leiterin der Diözesanstelle für Pastorale Begleitung im Erzbistum Köln.

Umfang, Workload und ECTS-Punkte

Die Weiterbildung hat einen Gesamtumfang von 590 UE. Der Workload entspricht 41 ECTS-Punkten (abschließende Prüfung ausstehend).

Teilnahmevoraussetzungen

- Das Mindestalter beträgt 28 Jahre. [Nachweis durch Ausweis.]
- Abgeschlossenes Studium oder abgeschlossene Ausbildung in den Bereichen Theologie, Pädagogik, Sozialarbeit, Psychologie, Verwaltungswissenschaft, Betriebswirtschaft o.ä. [Nachweis durch Zeugnis.]

- Einschlägige Weiterbildungen in Kommunikation, Moderation, Projektmanagement, Gruppendynamik, TZI o.ä. [Nachweise durch Bescheinigungen.]
- Mindestens fünfjährige Berufserfahrung in einem pastoralen, pädagogischen oder psychosozialen Arbeitsfeld, der betrieblichen Fort- und Weiterbildung oder einem Dienstleistungssektor mit hohem Beratungsanteil. [Nachweis durch Bescheinigung des Arbeitgebers oder Selbstauskunft.]
- Mindestens 40 UE berufsbegleitende Supervision bzw. Coaching zum Zeitpunkt der Anmeldung. [Nachweis durch Bescheinigungen.]
- 5 Sitzungen à 90 Minuten (= 10 UE) Einzelsupervision vor Beginn der Präsenzmodule zur Klärung folgender Punkte:
 - Bedeutung der Weiterbildung in der eigenen Lebens- und Arbeitsgeschichte/ Karriereplanung,
 - Art und Stärke der Motivation für den Kurs insbesondere Investitions-, Veränderungs- und Lernbereitschaft,
 - Erarbeiten einer persönlichen Zielsetzung,
 - Wahrgenommene Stärken und Schwächen im Blick auf die angestrebte Rolle als systemische Organisationsberater:in und daraus folgend persönliche Lernschwerpunkte und -ziele,
 - Wünsche und Erwartungen an den Kurs, was die kommunikative, inhaltliche und methodisch-didaktische Gestaltung des Kurses betrifft,
 - Verhältnis von Arbeitsaufwand und vorhandenen Ressourcen während der Weiterbildung,
 - Belastbarkeit und Risiken im Kursverlauf,
 - Einbettung in die Kontexte (v.a. Lebens- und Arbeitskontext).
 [Nachweis durch Abschlussbericht, spätestens zum zweiten Präsenzmodul.]
- Sofern eine dienstliche Entsendung in den Kurs besteht: Ausreichende zeitliche Verfügbarkeit (ca. 0,2 VZÄ ohne erforderliche Reisezeiten) [Nachweis durch Bestätigung des Arbeitgebers.]

Grundlinien

Beratung intendiert und verspricht Perspektiverweiterung und damit die Möglichkeit von Veränderung und Entwicklung.

Die Weiterbildung schafft einen professionellen Lernkontext, in dem die Teilnehmer:innen ihre Potentiale entfalten und Fähigkeiten entwickeln können, um in einem Beratungsverhältnis und kontraktierten Prozess Veränderung und Entwicklung in als System verstandenen Organisationen zu gestalten und zu begleiten.

Die leitende Beratungshaltung ist die des systemischen Coachings.

Systemische Perspektive

Die Weiterbildung führt in Theorien und Konzepte sozialer Systeme ein. Davon ausgehend werden in systemischer Lesart Bedingungen und Merkmale von Strukturbildungs- und Veränderungsprozessen in komplexen, dynamischen Organisationen in den Blick genommen. Reflektiert wird anhand der Alltags- und Beratungspraxis der Teilnehmer:innen.

Systemisches Coaching als Weise der Beratung ist solcherart gekennzeichnet durch einen spezifischen Blick auf die Wirklichkeit. Im Fokus der Kompetenzerwerbungen stehen Kontexte/Frames, Unterschiede/Perspektiven, Zusammenhänge/Muster, Prozesse/Dynamiken und Ressourcen/Lösungen. Durchgängig wird reflektiert, was das spezifisch Systemische an einer Beobachtung, der Konzeptbildung bzw. der Intervention ist, um das systemische Denken und Handeln zu einer Routine werden zu lassen.

Der Schwerpunkt der Weiterbildung liegt auf dem Coaching von Führungs- und Steuerungskreisen in komplexen Organisationen. Moderne Konzepte der Unternehmensleitung und der Personalführung (u.a. Wertschöpfungskonzept, Konzept der Unternehmens- und Führungskultur) werden vorgestellt und erarbeitet, um zu verstehen, wie – unter einer Einbeziehung aller relevanten Akteure – eine Organisation von Lernenden zu einer „lernenden Organisation“ werden kann. Letzteres als Verheißung wird auch kritisch reflektiert.

Konzepte, Instrumente und Formate in einem integrierenden Coachingverständnis

Zur Ausbildung von systemischen Coachingfähigkeiten werden konzeptionelle (Architekturen und Designs) und methodische Ansätze (u.a. Kontaktaufnahme, Arbeitsbeziehung, Beratungsgespräche, Fragetechniken, Visualisierung, explorative Techniken, Techniken zur Musterunterbrechung, Konfliktbearbeitung, Online-Beratung) vorgestellt und eingeübt.

Coaching in Organisationen benötigt darüber hinaus Know-How, das unterschiedliche Formate, Konzepte und methodische Instrumente verbindet und situativ – bei entsprechender Indikation – zur Anwendung bringt. Deshalb werden neben dem beraterischen (Mehr-)Personensetting die Fähigkeit zur Organisationsanalyse (v.a. als Kommunikationsanalyse), Techniken des Projektmanagements, supervidierende Methoden, Expertenberatung, Moderation und medierende Verfahren vorgestellt und eingeübt.

Die besondere Bedeutung von Überweisungskontext und Auftragsklärung im organisationalen Kontext wird im gesamten Kursverlauf reflektiert. Thematisiert und reflektiert werden auch die Spezifika der beruflichen Anstellung als organisationsinterne:r Coach.

Die Handlungskompetenz wird in spielerisch-experimentellen Übungssequenzen trainiert, die auf konkrete Kontexte ausgerichtet sind. Entscheidend für den Erfolg der Weiterbildung ist aber auch das Training jeder:s Teilnehmer:in zwischen den Präsenzmodulen. Nur kontinuierliche Übung bringt die Erfahrung, die erforderlich ist, um die Weiterbildung qualifiziert abzuschließen. Der Kurs setzt die Bereitschaft und Möglichkeit dessen voraus.

Rolle, Haltung, Ethik und Identität als Coach

Das konzeptionelle und handlungsorientierte Können bildet den unerlässlichen Hintergrund für die Entwicklung und Entfaltung des individuellen beraterischen Profils. Die Weiterbildung soll dazu verhelfen, das eigene beraterische Profil und ihre beraterische Rolle zu klären, zu erproben und zu vertiefen. Hierbei werden die Teilnehmer:innen von den Kursleiter:innen und Referent:innen in ihrer Rolle als Trainer:innen und Tutor:innen, durch die Lehrcoaches, Supervisor:innen und im sozialen Prozess der Gruppe durch die anderen Teilnehmer:innen unterstützt.

Die Teilnehmer:innen lernen, die eigene Biographie, Haltungen und Werte, Beziehungsmuster, Ressourcen und Handicaps, Stärken und Schwächen, Erfahrungen von Macht und Abhängigkeit, gelerntes Führungs- und Konfliktverhalten etc. zu reflektieren, mit den Lerninhalten, dem Lernprozess und den Erfahrungen in den Beratungsprozessen (Lerncoaching) in Verbindung zu setzen und alternative Haltungen und Verhaltensweisen im eigenen Handeln auszuprobieren und ihre Wirkungen zu reflektieren.

Mitlaufend werden ethische Implikationen des Coachings reflektiert (Beziehungsgestaltung, Vertraulichkeit, Sicherung beraterischer Qualität). Die vermittelte ethische Haltung zielt auch auf die Achtung allgemeiner Menschenrechte und setzt sich mit der Bedeutung von Coaching für Demokratieförderung in Gesellschaft und Organisationen – auch der eigenen – auseinander.

Spiritualität und Beratung im Dialog

Die Weiterbildung bezieht organisatorisch-sozialwissenschaftliche und theologisch-spirituelle Perspektiven aufeinander. Spiritualität ist eine wesentliche Erfahrungsdimension und ein zentraler Deutungsrahmen kirchlichen Handelns. Im Kurs wird christliche Spiritualität als Ressource achtsam und abgegrenzt vom Einsatz spiritueller Elemente im seelsorglichen Kontext verstanden und durchgängig auf Themen der Organisationsentwicklung bezogen.

Reflexion aktueller Prozesse der Kirchenentwicklung

Der Kurs aktualisiert und profiliert grundlegende christliche Überzeugungen, Werte und Erfahrungen. Der zeitgenössische pastoraltheologische Diskurs bildet eine Folie für die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Strategien der Organisation von Kirche und den dahinterliegenden Bildern von Kirche.

Lernziele

Der/die Kursteilnehmer*in hat im Laufe des Kurses folgende Ziele erreicht:

Der:die Kursteilnehmer:in hat eine systemisch fundierte beraterische Grundhaltung entwickelt, in sein Denken und Handeln integriert und bietet diese für die Arbeitsbeziehung im Coaching an.

- Indikatoren: Der:die Kursteilnehmer:in ist in der Lage eine systemische Grundhaltung in unterschiedlichen Systemen zu realisieren und ein Coaching-Comittment herzustellen.
- Evaluation: Durchführung und Reflexion von Beratungsprozessen laut Kursleistungserfordernis. Teilnahme an den Kursmodulen / Trainings. Ausarbeitung einer Theorie-Praxis-Arbeit und Besprechung dieser. Teilnahme am Fach-Kolloquium.

Der:die Kursteilnehmer:in hat ein systemisches Verständnis von Wirklichkeit entwickelt und setzt dieses ein.

- Indikatoren: Der:die Kursteilnehmer:in geht in ihrem:seinem beraterischen Handeln von einem systemischen Problem- bzw. Lösungsverständnis aus. Er:sie schaut auf Zusammenhänge und Prozesse, bezieht die relevanten Kontexte mit ein, stellt seine:ihre Beobachtungen zu Mustern im System zur Verfügung, arbeitet ressourcen-, zukunfts- und lösungsorientiert.
- Evaluation: Durchführung und Reflexion von Beratungsprozessen laut Kursleistungserfordernis. Teilnahme an den Kursmodulen / Trainings. Teilnahme am Lehr-Coaching, der Einzelsupervision im Kurs sowie Intervention.

Der:die Kursteilnehmer:in verfügt über eine angemessene theoretisch-konzeptionelle Kompetenz, Organisationen als selbstreferentielle, komplexe, dynamische Systeme zu verstehen.

- Indikatoren: Der:die Kursteilnehmer:in verfügt über fundierte Kenntnisse in Systemtheorie, Konstruktivismus, Chaostheorie und kann diese auf organisatorische Wirklichkeiten beziehen.

- Evaluation: Teilnahme an den Kursmodulen. Ausarbeitung einer Theorie-Praxis-Arbeit und Besprechung dieser. Teilnahme am Fach-Kolloquium.

Der:die Kursteilnehmer:in verfügt über differenzierte methodisch-instrumentelle Fertigkeiten zur Beratung, Gestaltung und Begleitung von Veränderungs- und Entwicklungsprozessen in sozialen Systemen.

- Indikatoren: Sicherer (flexibler, spielerischer, situationsadäquater) Gebrauch unterschiedlicher Arten von verbalen Techniken (z.B. systemischer Interviewtechnik oder Moderationstechniken), bildhaft symbolischer Techniken (z.B. Mapping-Techniken, Metaphern, Geschichten), handlungsorientierten Techniken (Skalierung, Skulptur, Rollenspiel), imaginativen Techniken (z.B. Phantasie Reisen) sowie unterschiedlicher anlass- bzw. themenbezogener Methodensets (z.B. Moderation, Projektmanagement, Konfliktmanagement, strategische Planung, Innovation).
- Evaluation: Durchführung und Reflexion von Beratungsprozessen laut Kursleistungserfordernis. Übernahme der Rolle als Coach in den Trainings während der Kursmodule und Reflektion dessen. Erarbeitung der Inhalte der E-Learning-Module. Teilnahme am Lehrcoaching. Mitgestaltung von Warm-Ups in den Kurs-Modulen. Mitarbeit an der Abschlusspräsentation der Kursgruppe.

Der:die Kursteilnehmer:in ist in der Lage, nachhaltige Prozesse der Kulturveränderung in Organisationen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Ebenen zu coachen, d.h. zu konzipieren, zu gestalten, zu begleiten und zu evaluieren.

- Indikatoren: Der:die Kursteilnehmer:in verfügt über ein fundiertes Knowhow in Strategieentwicklung, Changemanagement, Innovationsentwicklung, Teamentwicklung, Krisen- und Konfliktmanagement sowie Führungskräftecoaching. Er:sie kann dieses Knowhow zielsicher einsetzen.
- Evaluation: Durchführung und Reflexion von Beratungsprozessen laut Kursleistungserfordernis. Übernahme der Rolle als Coach in den Trainings während der Kursmodule und Reflektion dessen.

Der:die Kursteilnehmer:in hat ein eigenes Profil und Standing als Coach entwickelt.

- Indikatoren: Der:die Kursteilnehmer:in setzt in der Art und Weise, wie er:sie berät, eine eigene, reflektierte persönliche Note (Tonalität). Er:sie zeigt in kritischen Beratungssituationen emotionale Stabilität, er:sie hält den Prozess und interveniert sachgerecht und methodisch fundiert.
- Evaluation: Teilnahme am Lehr-Coaching und der Einzelsupervision im Kurs. Lernbegleitung und Empfang eines qualifizierten Feedbacks durch die Kursleitung.

Der:die Kursteilnehmer:in hat die Kompetenz entwickelt, systemisch-konstruktivistisch beobachtete soziale/organisationale Wirklichkeit mit christlich-theologischen Grundüberzeugungen zu verknüpfen.

- Indikatoren: Der:die Kursteilnehmer:in kann theologische und sozial-/organisationswissenschaftliche Aussagen wechselseitig übersetzen und Spannungen / Bruchstellen artikulieren.
- Evaluation: Teilnahme an Einzelsupervision im Kurs. Teilnahme an Fachgesprächen auf den Kursmodulen. Teilnahme am Fach-Kolloquium.

Der:die Kursteilnehmer:in (v.a. mit organisationsinternem Beratungsauftrag) versteht die eigene Organisation (z.B. Bistum/Landeskirche) als relevanten Kontext des eigenen beraterischen Handelns und zieht daraus die erforderlichen Konsequenzen.

- Indikatoren: Der:die Kursteilnehmer:in reflektiert seine:ihre Rolle als interne:r Berater:in. Er:sie kann in intern beauftragten Coaching-Prozessen beraterische Freiheit anbieten. Die grundlegenden Rahmenvorgaben einer in den Kurs entsendenden Organisation, relevante Akteure und Ebenen sind bekannt und werden in die Beratungsarchitektur einbezogen.
- Evaluation: Teilnahme an Lehr-Coaching und Einzelsupervision im Kurs sowie Intervision. Teilnahme am Fach-Kolloquium.

Der:die Kursteilnehmer:in hat die Kompetenz entwickelt, Coaching und Beratung professionell auf dem Markt und/oder in einem internen Beratungsdienst zu präsentieren und sich darin zu bewegen.

- Indikatoren: Der:die Kursteilnehmer:in kennt Formen der freien Akquise und ist über rechtliche und steuerliche Aspekte freiberuflichen Coachings informiert. Interne Berater:innen engagieren sich im internen Diskurs, stellen kritische Fragen und macht konstruktive Vorschläge zur Weiterentwicklung des Coaching-/Beratungsverständnisses und der internen Organisation von Beratung.
- Evaluation: Präsentation des eigenen Coaching-Verständnisses. Frei akquirierter Beratungsprozess. Teilnahme am Fach-Kolloquium.

Lernarchitektur

Das Lernen erfolgt in unterschiedlichen Lernsettings, die aufeinander abgestimmt und miteinander vernetzt sind. Das konkrete Vorgehen im Kurs ist ein Wechsel zwischen reflexiv-konzeptionellen und instrumentell-übenden Elementen.

Eine für das Lernen und Absolvieren des Kurses günstige zeitliche Verteilung der o.g. Elemente auf den Kursverlauf wird zur Verfügung gestellt.

Präsenzmodule

Kern der Weiterbildung sind neun Module à vier Tage (mittags bis mittags) [252 Unterrichtseinheiten (UE)]:

- drei Module mit dem Schwerpunkt auf systemische Beratung,
- drei Module mit dem Schwerpunkt auf systemischer Organisationsberatung und -entwicklung
- zwei Module zu vertiefenden Themen des Coachings in Organisationen,
- Abschlussmodul mit Besprechung der Theorie-Praxis-Arbeit, Fachkolloquium und Gruppenpräsentation.

Die Module dienen der Vermittlung der theoretischen Konzepte, dem Training, der Selbsterfahrung und der Lernberatung.

E-Learning-Module

In drei Modulen werden Basis-Tools in Projektmanagement, Sozialraumanalyse sowie Moderation und Großgruppenmethoden vermittelt, die im Kontext von Organisationen benötigt werden. Sie sind für selbstorganisierte Gruppenarbeit und/oder Selbststudium angelegt. Sie beinhalten Praxisanteile. Sie werden im Kurs ausgewertet. Sie haben jeweils eine Zeitäquivalenz von drei Tagen [72 UE].

Beratungsprozesse

Die Teilnehmer:innen werden im Verlauf des Kurses

- in einer Beratungssitzung hospitieren [4 UE],
- drei Beratungsprozesse eigenverantwortlich als Coach durchführen, ggf. im Beratungstandem, pro Prozess mind. 6 Beratungskontakte à 90 Minuten, mindestens 1 Beratungsauftrag ist frei akquiriert [72 UE],
- ein Coaching-Profil erarbeiten und darstellen (z.B. via Webseite).

Zusätzlich führen die Teilnehmer:innen ein Entwicklungsprojekt im eigenen beruflichen Arbeitsfeld durch [24 UE].

Lehr-Coaching, Supervision und Intervention

Der Qualifizierungsprozess wird durch Supervision, Lehr-Coaching, Projektsupervision und Intervention gefördert:

- Einzelsupervision [10 UE] vor Beginn der Präsenzmodule (siehe oben unter Kursvoraussetzungen).
- Lehr-Coaching [20 UE] im Kursverlauf gemäß den Standards der DGfC. Ziele:
 - Integration der persönlichen Erfahrungen im Kurs,
 - Identitätsbildung und Rollenentwicklung als Coach,
 - Lebens- und Arbeitsplanung.
- Projektsupervision in regionalen Gruppen [56 UE, das entspricht 14 Sitzungen zu 180 Minuten]. Ziele:
 - Unterstützung der konkreten Beratungspraxis (Beratungsarchitektur und -design),
 - Reflexion gemachter Erfahrung in der Beratung und den Kontexten von Beratung,
 - Erprobungsraum mit Rückwirkungsmöglichkeit,
 - Reflexion des Kursgeschehens, insbesondere der Gruppendynamik.
- Intervention (z.B. kollegiale Beratung, Fallarbeit) [20 UE, das entspricht 5 Sitzungen zu 180 Minuten] in den o.g. Gruppen. Ziel: Selbstorganisiert einen Lernkontext gestalten. Die Durchführung wird auf Vertrauensbasis durch Unterschrift dokumentiert.

Die Supervisor:in für die Supervision vor Beginn der Präsenzmodule und die:den Lehr-Coach wählen die Teilnehmer:innen eigenständig. Die Kursleitung und (bei den entsendeten Teilnehmer:innen) die intern Verantwortlichen sind bei der Suche behilflich. Die Projektsupervisor:innen wählt und vermittelt die Kursleitung.

Vor den qualifizierten Rückmeldungen der Kursleitung (Module 4 und 8) findet eine Konsultation mit den Projektsupervisor:innen statt, in denen Beobachtungen zum Lern- und Entwicklungsstand jede:r Teilnehmer:in ausgetauscht werden. Der Austausch in der Konsultation wird in der Projektsupervisionsgruppe vor- und das Feedback im Kurs nachbereitet.

Gruppenprozess

In das Lernen der:des Einzelnen wird der Gruppenprozesses der Kurs- und Lehr-Coachinggruppen integriert. Das Augenmerk gilt der Selbsterfahrung in Gruppen, der Erweiterung der Möglichkeiten des Verhaltens in Gruppen und ihrer Leitung, Macht- und biographische Spiegelphänomenen.

Die Gestaltung der Abschlusspräsentation als „Unternehmen der Gesamtgruppe“ ist aktiver Lernort der Projekt- und Selbstorganisation.

Lernbegleitung

Die Teilnehmer:innen bilden Lernbegleitungsgruppen, in denen die Entwicklung des individuellen Lernens besprochen wird (Selbsteinschätzung und Feedback). Jede Lernbegleitungsgruppe wird von einem Mitglied der Kursleitung begleitet. Die Kursleitung bietet durchlaufend individuelle Lernbegleitung an.

Selbststudium

Die Kursleitung stellt den Teilnehmer:innen Materialien zu den Inhalten der Weiterbildung zur Verfügung. Sie dienen der Vorbereitung und Vertiefung der Lerninhalte durch Selbststudium. Es besteht die Erwartung, die Module mit jeweils einem Tag Zeitäquivalenz vor- und nachzubereiten.

Kursabschluss

Jede:r Teilnehmer:in erstellt eine ca. 30-seitige Theorie-Praxis-Arbeit, in der sie:er zeigt, dass er:sie sich anhand eines praktischen Themenfeldes mit Konzepten und Methoden systemischer Organisationsberatung/-entwicklung und der Rolle als Coach auseinandergesetzt hat und über entsprechende Handlungsfertigkeiten verfügt. Die Theorie-Praxis-Arbeit wird in den o.g. Lernberatungsgruppen reflektiert (Kurzvorstellung, Beobachtungen der Gruppenteilnehmer:innen, Thesen/Fragen, Diskussion. Pro Teilnehmer:in 30 Minuten).

Die:der Teilnehmer:in nimmt an einem 20-minütigen Abschlusskolloquium teil. Das Kolloquium dient dazu, dass sich Kursteilnehmer:in, Kursleitung und (wo zutreffend) die für Beratung organisationsintern verantwortlichen in einem fachlich fokussierten Dialog über ein Thema der Organisationsentwicklung (z.B. im intern organisationalen Kontext) austauschen. Ziel ist, dass sich die Teilnehmer:in als fachlich versierte Diskussionsteilnehmer:in zeigt und es – wo zutreffend – einen Eintrag in den organisationsinternen OE-Diskurs gibt.

Jede:r Teilnehmer:in beteiligt sich an der Organisation einer halbtägigen Abschlussveranstaltung der Kursgruppe vor geladenen Gästen (i.d.R. Bistumsverantwortliche, Fach- und Führungskräfte, Beraterkolleg:innen). In diesem „Unternehmen der Gesamtgruppe“ werden Themen der systemischen (Organisations-)Beratung (von Kirche) und des Coachings (in Organisationen der Kirche) aufbereitet. Die Form ist frei zu wählen (z.B. Vorträge, Workshops, Diskussion). Neben einer Gruppenerfahrung dient die Abschlussveranstaltung der Darstellung erworbener Haltungen und Kompetenzen vor einem Fachpublikum, den Bestellern und Initiatoren der Weiterbildung.

Kursverlauf

Modul 1: 21. bis 24. Mai 2024

Kursstart, Systemische Beratung I

- Kontakt und Kennenlernen von Teilnehmer:innen und Kursleitung
- Einführung in die Kurskonzeption
- Abschluss des Weiterbildungskontrakts
- Hinführung zum systemischen Denken und Handeln

Spätestens Abschluss der vorlaufenden Einzelsupervision
Hospitation in (mind.) einem Beratungsprozess

Modul 2: 7. bis 10. Oktober 2024

Systemische Beratung II – Zugänge zu sozialen & organisationalen Wirklichkeiten

- Konstruktion sozialer und organisationaler Wirklichkeit
- Grundverständnis systemischer Beratung und der Rolle als Coach
- Gestaltung des Einstiegs (Grundhaltung und Arbeitsbeziehung/Commitment)
- Basistechniken systemischer Beratung (v.a. Fragetechnik)
- Gestaltung des Beratungskontrakts
- Akquise von sowie rechtliche und steuerliche Informationen zu Beratungsprozessen

Beginn eigener Beratungs-/Coachingprojekte

Beginn des Lehr-Coachings im Kurs

Beginn der Projektsupervision und der Intervision

E-Learning-Modul:

Projektmanagement (Zeitäquivalent: 3 Tage)

- Grundlagen von Projektmanagement
- Gestaltung komplexer Projekte
- Agiles Projektmanagement
- Tools wie Kanban, Scrum u.a.
- Technische Unterstützung (Trello, Slack, ...)

Modul 3: 20. bis 23. Januar 2025

Systemische Beratung III – Gestaltung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen

- Lernen, Entwicklung und Veränderung in volatilen, komplexen, dynamischen Systemen
- Beratung und Entwicklung als Konzepte differenzieren
- Beratung im Transaktionsfeld harter und weicher Faktoren
- Musterbildung, Mustererkennung und Musterunterbrechung
- Gestaltung des Beratungsprozesses (Beratungsarchitektur und Beratungsdesign)

Das Modul beinhaltet eine biographische Reflexion auf die angestrebte Rolle als Coach und ein Treffen der Lernberatungsgruppe.

E-Learning-Modul:

Sozialraumanalyse (Zeitäquivalent: 3 Tage)

- Sozialräumliches/ lebensweltliches Denken
- Arbeit mit Landkarten
- Erhebung/Analyse soziodemografischer und infrastruktureller Daten
- Erhebung/Analyse sozialräumlicher Ressourcen
- Erhebung/Analyse subjektiver Raumperspektiven

Modul 4: 5. bis 8. Mai 2025

Systemische Organisationsberatung und -entwicklung I – Strategieentwicklung

- Einführung eines Frameworks für nachhaltige Entwicklung (Strategien der Veränderung)
- „Start with Why“
- Organisationsanalyse
- Strategische Planung
- Lernende Organisation

Das Modul beinhaltet ein Feedback der Kursleitung zum erlebten Lernstand (Selbstkompetenz, Interaktionskompetenz, Interventionskompetenz) an jede:n Teilnehmer:in (in der Gesamtgruppe).

Modul 5: 10. bis 13. Juni 2025

Systemische Organisationsberatung und -entwicklung II – Innovation

- Innovationsverständnis und -kultur
- Konzeptionelle Ansätze (u.a. Design Thinking, Effectuation)
- Adressatenorientierung & Stakeholder-Kommunikation
- Organisationale Innovation
- Strategische Innovation

Das Modul beinhaltet eine Einheit zur Profilentwicklung als Coach (“Marke”)

Beginn des Entwicklungsprojekts im eigenen Arbeitsfeld

Teilnahme oder Mitgestaltung einer Großgruppenmoderation

Modul 6: 3. bis 6. November 2025

Systemische Organisationsberatung und -entwicklung III – Transformation

- Organisation von Kirche im 21. Jahrhundert – fragmentiert, hyperstabil, agil
- Geschäftsmodellentwicklung
- Fokus Kultur und Personal
- Fokus Produkt und Qualität
- Fokus Strukturen und Prozesse

Das Modul beinhaltet eine Einführung in die Gestaltung von Online-Beratung.

E-Learning-Modul:

Moderation & Großgruppenmethoden (Zeitäquivalent: 3 Tage)

- Grundlagen und Basistechniken von Moderation
- Dynamik und Moderation von Großgruppen
- Großgruppenformate

Modul 7: 9. bis 12. Februar 2026

Vertiefung I – Krisen- und Konfliktberatung

- Kultureller Wandel zwischen Krise und Resilienz
- Systemisches Verständnis von Konflikten

- Analyse/Diagnose von Konflikten
- Interventionsstrategien und Formate
- Beratung in irritierten Systemen
- Rollenadäquates Standing in Beratungs- und Konfliktsituationen

Das Modul beinhaltet ein Treffen der Lernberatungsgruppe.

Beginn der Erarbeitung der Theorie-Praxis-Arbeit

Modul 8: 18. bis 21. Mai 2026

Vertiefung II – Teamentwicklung und Führungskultur

- Rollen in Gruppen, Gremien, Teams
- Musterbildung und (Änderungs-)Dynamik in Gruppen
- Schwerpunkte von Teamcoaching und Teamentwicklung
- Führen und Leiten im Wandel
- Führungskräftecoaching

Das Modul beinhaltet ein Feedback der Kursleitung an jede:n Teilnehmer:in hinsichtlich des Erlebens der Profilentwicklung als Coach (in der Gesamtgruppe)

Späteste Abgabe der Theorie-Praxis-Arbeit am 21. September 2026

Modul 9: 2. bis 5. November 2026

Kursabschluss

- Besprechung der Theorie-Praxis-Arbeiten
- Kolloquium
- Präsentation als Kursgruppe (mit Gästen)
- Zertifizierung (bei Vorlage aller Kursleistungen)
- Kursauswertung
- Fest und Abschied

Spätester Zeitpunkt der Vorlage aller Kursleistung zur erfolgreichen Zertifizierung 31. Juli 2027.

Weiterbildungskontrakt

Im ersten Kursblock wird zwischen den Teilnehmer:innen und der Kursleitung ein Weiterbildungskontrakt geschlossen. In diesem Kontrakt verpflichten sich die Beteiligten, den Kurs entsprechend dieser Konzeption und den darin enthaltenen wechselseitigen Verpflichtungen durchzuführen bzw. zu absolvieren.

Teilnahmebescheinigung, Kursersatzleistungen, Zertifizierung

Die Weiterbildung wird abgeschlossen und durch die Kursleitung im Namen der Besteller und des Weiterbildungsträgers zertifiziert, sofern die Kursleistungen in ihrer Gesamtheit erbracht sind. Alle Bedingungen dafür müssen bis 31. Juli 2027 erfüllt sein.

Sollten einzelne Kursteile aufgrund von Krankheit o.a. entschuldigt versäumt werden, wird die Kursleistung individuell mit der:dem Teilnehmer:in Ersatzleistungen vereinbaren. Mehr als 10% des Gesamtworkloads können nicht durch Ersatzleistungen erbracht werden.

Für den Kurs ist die Zertifizierung durch die Deutsche Gesellschaft für Coaching (DGfC) angestrebt. Mit Abschluss kann sich die:der Teilnehmer:in dann „Coach nach den Standards der DGfC“ nennen. Eine Mitgliedschaft im Verband ist möglich und führt zur Verleihung der Graduierung „Coach (DGfC)“.

Anmeldung

Die Anmeldung erfolgt beim Franz-Hitze-Haus: <https://www.franz-hitze-haus.de/info/24-001>

Für die Belegung der Teilnehmer:innenplätze gilt die Reihenfolge der Anmeldungen. **Anmeldeschluss ist der 1. Februar 2024.**

Für organisationsintern Interessierte: Für die Tätigkeit als interne:r Organisationsberater:in findet vorlaufend zur Anmeldung ein Auswahl- und Freistellungsverfahren durch die entsendende Organisation statt. Interessierte aus den katholischen Bistümern wenden sich dazu an die:den jeweilige:n Bistumsbeauftragten für kirchliche Organisationsberatung. Die entsendende Organisation schließt mit dem Franz-Hitze-Haus (Regelung Storno- und Abmeldekosten) und der Kursleitung (Bestätigung der Vorprüfung und Freistellung der Teilnehmer:innen, Teilnahme am Abschlusskolloquium) einen Dreiecksvertrag.

Die Kursleitung entscheidet zeitnah nach Anmeldeschluss unter Prüfung der Kursvoraussetzung über die Aufnahme in den Kurs. Die Zeit zwischen der Aufnahme in den Kurs und dem 1. Präsenzmodul dient der vorlaufenden Einzelsupervision.

Kosten

Die Seminarkosten betragen 6.600 Euro bei 24 Teilnehmer:innen. Diese Kosten beinhalten die Referent:innenkosten sowie Unterkunft, Verpflegung und Material im Franz-Hitze-Haus und die DSGVO-konforme digitale Infrastruktur für das e-Learning und die Kurskommunikation. Die Kosten sind abhängig von der Zahl der Teilnehmenden freibleibend (z.B. 15 Teilnehmer:innen = 7.800 Euro).

Nicht in den Seminarkosten enthalten sind die Kosten für die Supervision vor Kursbeginn, das Lehr-Coaching und Projektsupervision. Diese werden direkt zwischen Teilnehmer:in und Lehrcoach/Supervisor:in abgerechnet. Erwartbar ist eine Summe von 5.000 Euro. Gegebenenfalls können für entsendete Teilnehmer:innen organisationsinterne Supervisor:innen kostengünstig/kostenfrei genutzt werden.