

BERATEN – ENTWICKELN – FÜHREN IN WERTEORIENTIERTEN ORGANISATIONEN

Weiterbildung Systemisches Coaching und Organisationsentwicklung

Kurs 2027 bis 2029 – www.oe-kurs.de

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

Die Weiterbildung ist durch die Deutsche Gesellschaft für Coaching (DGfC) zertifiziert. Die DGfC ist Mitglied in der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB) und im Round Table Coaching (RTC) und unterliegt den dort vereinbarten Standards. Teilnehmer:innen an der Weiterbildung können sich per Mitgliedschaft in der DGfC während der Weiterbildung als „Coach i.A. (DGfC)“ und/oder nach erfolgreichem Abschluss als „Coach (DGfC)“ ausweisen.

Dem Weiterbildungskonzept 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.

INHALT

[Grundlinien der Weiterbildung](#)

[Adressat:innen und Kursvoraussetzungen](#)

[Lernziele und -indikatoren](#)

[Lernarchitektur](#)

[Workload](#)

[Erfolgreicher Abschluss der Weiterbildung](#)

[Zeitschiene mit „Kursleistungsradar“](#)

[Kosten](#)

[Anmeldung](#)

[Kursleitung und Mitwirkende](#)

Grundlinien der Weiterbildung

Organisationen sind Ausdruck gesellschaftlicher Normalität, aber mit Organisationsarbeit beschäftigt

In der Weiterbildung verstehen wir Organisationen als Strukturmerkmal moderner Gesellschaft. Sie stellen eine wesentliche Voraussetzung zur Gewährleistung gesellschaftlicher Normalität dar.

Doch Organisationen „zerbröseln“. Sie suggerieren Stabilität in der Erreichung von Zielen, sind aber kontinuierlich mit Kontinuitätsarbeit beschäftigt, weil Umweltreferenzen (z.B. Kontexte, Prozesse und Produkte) neu organisiert – in einem systemischen Verständnis: entschieden – werden müssen.

Der übliche Rückgriff auf die Organisationskultur („So wird das hier gemacht“) und die Nutzung von Aufbau- und Ablauflogiken mit Ordnungen/Hierarchien, Strukturen und Rollen kommt dabei unter hoher Komplexität und/oder Volatilität an ein Ende ihrer Möglichkeiten. Dies kann Organisationen „lahmlegen“ und/oder bringt Kollateralschäden mit sich.

Der Nutzen von Beratungs- und Entwicklungsarbeit sowie reflektierter Führungspraxis

Beratung von Menschen in Organisationen verspricht Unterstützung in der Kontinuitätsarbeit in Organisationen. Sie intendiert Perspektiverweiterung. Perspektiverweiterung bringt andere Handlungsmöglichkeiten. Andere Handlungsmöglichkeiten bereichern die Arbeit, bringen Energie zurück, ermöglichen Klärung.

Entwicklungsimpulse für Organisationen erzeugen neue Optionen. Neue Optionen können den Zweck und die Lebensfähigkeit der Organisation sichern – zum Preis von Veränderung.

Führungspraxis, die Komplexität halten kann und mit den Menschen in der Organisation verbunden ist, stärkt die Resilienz von Organisationen. Dadurch kommt sie in die Lage, Veränderung zu gestalten und die leitende Kultur zu beeindrucken.

Fokus auf werteorientierte Organisationen

In werteorientierten Organisationen spielen, im Unterschied zu unternehmerischen Arbeitsorganisationen, durch Interessen und Motivation von Menschen getragene Anschauungen und Einstellungen eine große Rolle in der Organisationsgestalt und -gestaltung. Sie sind stärker mit ihrer Kultur und Kommunikation nach innen und außen beschäftigt.

In der Weiterbildung fokussieren wir auf Organisationen der Kirche mit ihrer Orientierung an der Verkündigungs- und Lebenspraxis Jesu, ihren zeitgenössischen Herausforderungen und spirituell-geistlichen Ressourcen.

Die Qualität systemischen Coachings

Coaching ist ein Konzept kommunikativen Handelns, welches Beraterische Expertise mit der Begleitung in Entwicklungsaufgaben verbindet. Coaching steht in der Tradition eines humanistischen Verständnisses von Begegnung (personenorientiert, non-direktiv) und ist an Wachstum sowie Emanzipation interessiert.

Coachingkompetenz bildet eine wertvolle Grundlage für die Arbeit als Berater:in, Entwickler:in und Führungskraft.

Die in der Weiterbildung leitende systemische Perspektive ist gekennzeichnet durch einen spezifischen Blick auf die Wirklichkeit: Kontexte, Muster, Prozesse und Dynamiken interessieren nicht als vorgegebene Antworten, sondern als verschiedene Lösungen, die sich gegebenenfalls und mit vorhandenen Mitteln (Ressourcen) auch anders entscheiden lassen – zum Preis von Veränderung.

In der Weiterbildung zeichnet sich systemische Coachingfähigkeit durch

- konzeptionelle (Kontakt, Kontrakt, Architekturen, Designs, Interventionen) und
- methodische (Frage Techniken, Mapping, Aufstellung, Einsatz von KI) Fertigkeiten aus und
- zeigt Kompetenz in Situationen von Verunsicherung und Überforderung, Krise und Konflikt,
- in der Arbeit mit Einzelpersonen, Gruppen und Teams sowie
- in der Begleitung strategischer Organisationsentwicklung.

Persönlichkeitsorientierung

Die Weiterbildung zur:zum Coach ist mit Weiterentwicklung der eigenen Person verbunden. Für die Arbeit in reflexiven Settings sind eigene Reflexe zu reflektieren, v.a. das Verhalten in Settings mit hohen menschlichen, kommunikativen und dynamischen Anteilen und – angesichts des Fokus auf werteorientierte Organisationen – eigene Werte.

Lebenserfahrungen und erworbene Kompetenzen werden mit den Impulsen aus der Weiterbildung verbunden. In der Weiterbildung ist Lernen dabei nicht nur kognitiv, sondern auch sozio-emotional angelegt, immer ressourcen- und stärkenorientiert.

Die Weiterbildung reflektiert Spezifika (z.B. Überweisungskontext und Auftragsklärung) und Grenzen im Zusammenfallen von Mitgliedschaft und Arbeit in einer Organisation.

Adressat:innen und Kursvoraussetzungen

Adressat:innen der Weiterbildung sind Fach- und Führungskräfte in werteorientierten Organisationen, die ihr berufliches Kompetenz- und Rollenprofil sowie ihre beruflichen Optionen um Coaching und Organisationsentwicklung erweitern wollen. Die Weiterbildung ist aber auch offen für Teilnehmer:innen, die ein freies Angebot auf dem Markt platzieren möchten.

Voraussetzungen zur Teilnahme an der Weiterbildung sind:

- Mindestalter 28 Jahre
- Abgeschlossenes Studium oder abgeschlossene Ausbildung
- Mindestens fünfjährige Berufserfahrung
- Einschlägige Weiterbildungen in Kommunikation, Moderation, Projektmanagement, Gruppendynamik, TZI o.ä.
- Mindestens 40 UE berufsbegleitende Supervision bzw. Coaching zum Zeitpunkt der Anmeldung
- Sofern eine dienstliche Entsendung in die Weiterbildung besteht ausreichende zeitliche Verfügbarkeit (ca. 0,2 VZÄ, ohne erforderliche Reisezeiten)
- Bereitschaft und Fähigkeit zur Entwicklung der eigenen Persönlichkeit

Lernziele und -indikatoren

Die:der Absolvent:in ist in der Lage, höhere Übersichtlichkeit, kommunikative Qualität und Viabilität (Gangbarkeit) von Organisationsaufgaben und Entscheidungsprozessen mit Mitteln systemischen Coachings herzustellen. Die Kompetenz ist in die Rolle als Berater:in, Entwickler:in oder Führungskraft integriert.

Lernziele und -indikatoren

1. Der:die Absolvent:in hat eine systemisch fundierte Grundhaltung entwickelt und in ihr:sein Denken und Handeln integriert.

Evaluation: Teilnahme an den Modulen und Lernprojekten. Beschäftigung mit ausgewiesener Fachliteratur. Ausarbeitung einer Theorie-Praxis-Arbeit und Besprechung dieser. Teilnahme am Kolloquium. Durchführung und Reflexion von Coachingprozessen.

2. Der:die Absolvent:in schaut systemisch auf Zusammenhänge und Prozesse, stellt seine:ihre Beobachtungen zu Mustern zur Verfügung, arbeitet ressourcen-, zukunfts- und lösungsorientiert.
Evaluation: Durchführung und Reflexion von Coachingprozessen. Teilnahme an den Modulen und Lernprojekten. Teilnahme am Lehrcoaching, der Gruppensupervision beraterischer Praxis sowie Intervision.
3. Der:die Absolvent:in verfügt über fundierte Kenntnisse in systemischer Organisationstheorie und kann diese auf organisatorische Wirklichkeiten beziehen.
Evaluation: Teilnahme an den Modulen. Durchführung und Reflexion von Coachingprozessen. Ausarbeitung einer Theorie-Praxis-Arbeit und Besprechung dieser. Teilnahme am Kolloquium.
4. Der:die Absolvent:in verfügt über differenzierte methodisch-instrumentelle Fertigkeiten zur Gestaltung von co-evolutionären Organisationsentwicklungssettings.
Evaluation: Durchführung und Reflexion von Coachingprozessen und Entwicklungsprojekt. Übernahme der Rolle als Coach in den Trainings während der Module und Reflektion dessen. Teilnahme am Lehrcoaching, der Gruppensupervision beraterischer Praxis sowie Intervision. Mitgestaltung von Warm-Ups in den Modulen.
5. Der:die Absolvent:in ist in der Lage, Coaching-/Entwicklungsprozesse – v.a. Gremien- und Teamarbeit, Krisen- und Konfliktbegleitung, Strategieentwicklung, Exnovation, Innovation und organisationale Transformation – zu konzipieren, zu gestalten, zu begleiten und zu evaluieren.
Evaluation: Durchführung und Reflexion von Coachingprozessen und Entwicklungsprojekt laut Leistungsverzeichnis. Übernahme der Rolle als Coach in den Trainings während der Module und Reflektion dessen. Teilnahme am Lehrcoaching, der Gruppensupervision beraterischer Praxis sowie Intervision.
6. Die:der Absolvent:in setzt in der Art und Weise, wie er:sie coachend arbeitet, eine eigene, persönliche Note (Tonalität). Er:sie zeigt in kritischen Situationen emotionale Stabilität, hält den Prozess, interveniert sachgerecht und methodisch fundiert.
Evaluation: Durchführung und Reflexion von Coachingprozessen und Entwicklungsprojekt. Profilbildende und persönlichkeitsorientierte Mitarbeit am Lehrcoaching und den Supervisionen. Auseinandersetzung mit Feedbacks von Lehrcoaches, Supervisor:innen und Kursleitung.
7. Der:die Absolvent:in ist in der Lage, die Werteorientierung von Organisationen angemessen zu berücksichtigen und spezifische Ressourcen zu nutzen. Der Fokus auf Organisationen der Kirche bedingt eine Beschäftigung mit Ressourcen christlicher Spiritualität.
Evaluation: Teilnahme an Fachgesprächen in den Modulen. Durchführung und Reflexion von Coachingprozessen. Teilnahme am Kolloquium.
8. Der:die Absolvent:in weiß um Möglichkeiten und Grenzen, organisationsintern und funktionsgebunden (Berater:in, Entwickler:in, Führungskraft) Coaching anzubieten.
Evaluation: Teilnahme an Lehrcoaching und Gruppensupervision beraterischer Praxis sowie Intervision. Teilnahme am Kolloquium.
9. Der:die Absolvent:in kann Coaching und Organisationsentwicklung professionell auf dem freien Markt präsentieren und/oder sich in der eigenen Organisation am Diskurs über Coaching, Beratung, Entwicklung und Führung engagieren.
Evaluation: Teilnahme an den Modulen und Lernprojekten. Frei akquirierter Coachingprozess. Teilnahme am Kolloquium. Mitarbeit an der Abschlussveranstaltung.

Lernarchitektur

Das Lernen erfolgt in wissensvermittelnden, übenden und reflexiven Lernsettings, die aufeinander abgestimmt und miteinander verbunden sind. Die Weiterbildung schafft dadurch einen professionellen Lernraum, in dem die Teilnehmer:innen ihre Ressourcen nutzen, Potentiale entfalten und Fähigkeiten entwickeln.

Supervision zum Beginn der Weiterbildung

Zum Start der Weiterbildung, vor Beginn der Module (spätestens bis zum zweiten Modul) finden 5 Sitzungen á 90 Minuten Einzelsupervision bei einer:inem DGfC, DGSv, DGfP, SG o.Ä. zertifizierten Supervisor:in statt.

Die Supervision dient der Beschäftigung mit folgenden Themen:

- Bedeutung der Weiterbildung in der eigenen Lebens- und Arbeitsgeschichte/Karriereplanung
- Art und Stärke der Motivation für die Weiterbildung, insbesondere Investitions-, Veränderungs- und Lernbereitschaft
- Erarbeiten einer persönlichen Zielsetzung und daraus folgend persönliche Lernschwerpunkte
- Wünsche und Erwartungen an die Weiterbildung, was die kommunikative, inhaltliche und methodisch-didaktische Gestaltung betrifft
- Verhältnis von Arbeitsaufwand und vorhandenen Ressourcen während der Weiterbildung
- Belastbarkeit und Risiken im Verlauf der Weiterbildung
- Einbettung in die Kontexte (v.a. Lebens- und Arbeitskontext)

Die:den Supervisor:in wählt die:der Teilnehmer:in eigenständig. Die Kursleitung ist bei Bedarf bei der Suche behilflich.

Auftakttreffen

Im Rahmen eines ersten Treffens (5 Stunden) lernen sich die Teilnehmer:innen und Kursleitung kennen und beginnen die gemeinsame Zeit. Das Treffen dient

- Kontakt und Kennenlernen
- Persönliche Motivation zur Teilnahme und (ggf. organisationaler) Überweisungskontext
- Absprachen zur Organisation des Kurses
- Besprechung des Weiterbildungskontrakts

Präsenzmodule

Kern der Weiterbildung sind neun Module á vier Tage (Beginn und Ende jeweils am Mittag). Die Module dienen der Vermittlung der theoretischen und konzeptionellen Inhalte, dem Training als Coach und der Selbsterfahrung in der Kursgruppe.

Modul 1 – Systemische Beratung I: Basale Verständnisse

- Grundlagen systemischen Denkens: die Konstruktion von Wirklichkeit
- Ethik und Haltung systemischer Arbeit
- Grundfertigkeiten systemischer Beratung: Koppelung, Pacing und Leading
- Verständnis der Rolle als Coach in Beratung, Entwicklung, Führung

Modul 2 – Systemische Beratung II: Basiskönnen für Beratung

- Grundfertigkeiten systemischer Beratung: Moderation, Fragetechnik, Mapping-Methoden
- Gestaltung des Einstiegs in Beratung und des Kontrakts (Dreieckskontrakt)
- Arbeit im Transaktionsfeld harter und weicher Faktoren
- Christliche Spiritualität als Ressource

Modul 3 – Systemische Beratung III: Gestaltung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen

- Lernen, Entwicklung und Veränderung in volatilen, komplexen, dynamischen Systemen
- Musterbildung, Mustererkennung und Musterunterbrechung
- Grundfertigkeiten systemischer Beratung: Aufstellungsarbeit
- Gestaltung des Beratungsprozesses (Beratungsarchitektur und Beratungsdesign)

Modul 4 – Beratung von Einzelpersonen, Gruppen und Teams

- Intra- und interpersonelle Dynamiken
- Team-/Gremiencoaching und Team-/Gremienentwicklung
- Führungskräftecoaching
- Möglichkeiten und Grenzen organisationsinterner Beratung

Modul 5 – Organisationsentwicklung I: Organisationale Transformation

- Framework für nachhaltige Entwicklung
- Analyse der Organisation und ihrer Kontexte
- Organisations- und Prozessdesigns und Transformation von Strukturen
- Widerstände und Trauer in Transformation

Modul 6 – Organisationsentwicklung II: Strategie- und Kulturentwicklung

- Was ist Organisationskultur?
- Mindset, Start with why, Purpose
- Strategieentwicklung
- Lernen auf Dauer stellen

Modul 7 – Organisationsentwicklung III: Exnovation und Innovation

- Exnovations- und Innovationsverständnis
- Konzeptionelle Ansätze (u.a. Design Thinking, Effectuation)
- Geschäftsmodell- und Immobilienentwicklung
- Adressatenorientierung und Stakeholder-Kommunikation

Modul 8 – Krise und Konflikt begleiten

- Systemisches Verständnis von Krise und Konflikt
- Möglichkeiten und Grenzen der Intervention
- Mediierende Verfahren
- Persönliches Standing in Krisen- und Konfliktsituationen

Modul 9 – Abschluss der Weiterbildung

- Besprechung der Theorie-Praxis-Arbeiten
- Kolloquium
- Abschlussveranstaltung und Zertifikatsübergabe (mit Gästen)
- Auswertung, Fest und Abschied

Lernprojekte

In drei Lernprojekten werden konzeptionelle und praktische Themen vertieft. Die Lernprojekte werden in selbstorganisierter Gruppenarbeit nach Manual durchgeführt. Sie beinhalten Praxisanteile. Sie werden in den Präsenzmodulen eingeführt und ausgewertet.

Lernprojekt 1 – Projekt- und Moderationsmethoden

- Projektmethoden
- Moderationsmethoden (inkl. Visualisierung)

Lernprojekt 2 – Beratung im digitalen Raum

- Erarbeiten beraterischer Spezifika
- Technische Realisation (inkl. Achtsamkeit auf den Datenschutz)

Lernprojekt 3 – Arbeit mit Großgruppen

- Dynamik und Moderation von Großgruppen
- Großgruppenformate

Lernberatung / Coachingprozesse

Nach der Hospitation in mindestens einem laufenden Prozess der Organisationsberatung/-entwicklung (Teilnahme an zwei Sitzungen) wird die:der Teilnehmer:in im Verlauf der Weiterbildung mindestens drei Coachingaufträge im Bereich Beratung/Entwicklung/Führung realisieren.

- Mindestens ein Auftrag ist frei akquiriert
- Mindestens ein Auftrag ist ein Einzelcoaching, nach Möglichkeit einer Führungskraft
- Die Aufträge müssen eine erkennbare Architektur (Kontrakt, Design, Evaluation) aufweisen
- Die Bildung von Beratungstandems ist möglich
- Im Gesamten finden mindestens zwei Kontakte mit Beratungsnehmenden im digitalen Raum statt

Nachzuweisen sind 70 UE eigene praktische Arbeit (ohne Vor- und Nachbereitung).

Entwicklungsprojekt

Die:der Teilnehmer:in wird im Verlauf der Weiterbildung ein Entwicklungsprojekt in einem eigenen beruflichen Arbeitsfeld durchführen, d.h. eine Architektur auflegen, methodisch designen und (exemplarisch/anteilig) durchführen. Nachzuweisen sind 24 UE.

Das Entwicklungsprojekt dient der Praxiserprobung entwicklerischer Arbeit und der Rollenerfahrung.

Lehrcoaching

Es findet Lehrcoaching nach den Standards der DGfC statt: 20 UE, i.d.R. 10 Termine á 90 Minuten.

Das Lehrcoaching dient:

- der Unterstützung in der Initiierung, Durchführung und Reflexion eigener Coachingpraxis
- der Entfaltung und Stabilisierung der Rolle sowie des Selbstverständnisses als Coach, auch im Zusammenhang der anderen Rollen, welche die:der Teilnehmer:in wahrnimmt

- der Reflexion der Selbsterfahrung in der Weiterbildung und Integration in die eigene Persönlichkeit (Individuation)
- der Konzeptentwicklung als Coach

Die:den Lehrcoach wählen die:der Teilnehmer:in eigenständig. Die Kursleitung ist bei Bedarf bei der Suche behilflich.

Gruppensupervision beraterischer Praxis

Die Teilnehmer:innen bilden regionale Gruppen á 4-5 Personen. In diesen Gruppen finden 14 Sitzungen á 180 Minuten Supervision statt. Die Gruppensupervisor:innen wählt und vermittelt die Kursleitung.

Die Supervision dient:

- der Vor- und Nachbereitung von Beratungseinsätzen (Praxisreflexion)
- der praktischen Vertiefung der Lerninhalte
- dem Training von Beratung und dessen Reflexion
- der Reflexion des Kursgeschehens
- dem Erlernen kollegialer Beratung

Zwischen Supervisor:innen, Teilnehmer:innen und Kursleitung wird ein Kontrakt geschlossen. Dieser regelt neben formalen Dingen (z.B. Honorarabrechnung) die Konsultation zwischen Supervisor:innen und Kursleitung an der Hälfte des Kurses. In dieser wird der Verlauf der Weiterbildung miteinander reflektiert und Beobachtungen zum Lernstand der Teilnehmer:innen ausgetauscht.

Intervision

Die Supervisionsgruppen treffen sich zu 5 Sitzungen á 180 Minuten Intervision (z.B. kollegiale Beratung, Fallarbeit, Austausch über Inhalte der Module, Unterstützung bei der Erstellung der Theorie-Praxis-Arbeit). Die Treffen sind digital möglich.

Die Intervision dient der Selbstorganisation eines Lernkontextes. Die Durchführung wird auf Vertrauensbasis durch Unterschrift dokumentiert.

Coachingprofil

Die:der Teilnehmer:in erarbeitet im Verlauf der Weiterbildung ein individuelles Profil als Coach. Möglich sind ein Textdokument im Umfang von zwei DIN A4 Seiten oder (bevorzugt) ein Selbstpräsentations-Flyer/-Webseite. Das Coachingprofil stellt die Person, die Motivation zur Arbeit als Coach, die eigene Tonalität und ggf. Marke und das Coaching-Angebot dar.

Die:der Teilnehmer:in erhält Anregung, Unterstützung und Rückmeldung von den Lehrcoaches, der Supervisionsgruppe und der Kursleitung.

Gruppenprozess

Die Mitgliedschaft und aktive Mitarbeit in der Kursgruppe dienen dem Probieren von Gruppenprozessen und der Erweiterung von Möglichkeiten des eigenen Verhaltens in Gruppen. Ein besonderes Augenmerk gilt biographischen Spiegelphänomenen.

Die Reflexion von Gruppenprozess und Selbsterfahrung ist Teil der Kurskommunikation. Sie wird während der Module u.a. in selbstbeobachtender Triadenarbeit und/oder Reflecting Teams angestoßen.

Zum Abschluss der Weiterbildung, d.h. im Modul 9, realisiert die Gruppe eine halbtägige Abschlussveranstaltung als "Unternehmen der Gesamtgruppe" mit geladenen Gästen (z.B. Fach- und Führungskräfte entsendender Organisationen, Beraterkolleg:innen, Fachreferent:innen). Thema und Form (z.B. Vorträge, Workshops, Diskussionsrunden) wählt die Gruppe, das Thema muss sich aber mit Coaching, Beratung, Entwicklung und/oder Führung in werteorientierten Organisationen befassen.

Begleitung durch die Kursleitung

Jede:r Teilnehmer:in wird auf ihrem:seinem Weg durch die Weiterbildung von der Kursleitung begleitet.

Die Begleitung beinhaltet:

- Gemeinsame Durchsicht der Dokumentationen der Lernberatungs- und Coachingsprozesse mit der Möglichkeit zur Rückbindung an die Inhalte der Module und Lernprojekte
- Feedback zum Erleben in den Modulen als Angebot der Persönlichkeitsentwicklung
- Begleitung bei der Konzeption und Realisierung der Theorie-Praxis-Arbeit

Zur Hälfte des Kurses gibt die Kursleitung ein strukturiertes Feedback zu Wahrnehmungen des Lern- und Entwicklungsstandes. Vor dem Feedback findet eine Konsultation mit den Gruppensupervisor:innen statt (siehe oben). Das Feedback wird in der/einer (Teil-)Gruppe gegeben, um es mit der Kursgruppe als Lerngemeinschaft zu verbinden.

Selbststudium

Die Kursleitung stellt Materialien zu den Inhalten der Weiterbildung zur Verfügung. Es besteht die Erwartung, sich mit diesen zu beschäftigen, insbesondere die Module vor- und nachzubereiten.

Theorie-Praxis-Arbeit

Die Teilnehmer:in schreibt in der letzten Phase der Weiterbildung eine ca. 25-seitigen Theorie-Praxis-Arbeit nach Standards wissenschaftlichen Arbeitens. In dieser zeigen Sie die Fähigkeit, sich anhand eines praktischen Themenfeldes mit Konzepten und Methoden des Coachings und/oder der Organisationsentwicklung auseinanderzusetzen. Die Theorie-Praxis-Arbeit wird im Abschlussmodul kollegial besprochen. Die Gruppe wird hierzu gedrittelt, die Arbeiten der anderen Teilnehmer:innen aus der Teilgruppe vorab gelesen.

Kolloquium

Die:der Teilnehmer:in führt auf dem Abschlussmodul ein 20-minütiges Fachgespräch (Kolloquium) mit einem Mitglied der Kursleitung und einer fachlich versierten Person, wo zutreffend eine Fach-/Führungsperson der entsendenden Organisation.

Das Kolloquium ist keine Prüfung, Nichtbestehen ist nicht möglich. Im Kolloquium zeigt die:der Teilnehmer:in die Fähigkeit, sich über ein Thema aus den Inhalten der Weiterbildung fachlich versiert auszutauschen. Das Thema ist mindestens eine Woche vorher bekannt, es kann ein thematisches Interesse der in die Weiterbildung entsendenden Organisation abbilden.

Out-of-the-Box-Angebote

Mehrfach im Verlauf der Weiterbildung werden interessante Personen eingeladen, die mit ihren Perspektiven und Erfahrungen zum Mit- und Querdenken einladen. Zum Beispiel praktische Organisationsarbeiter:innen, Führungskräfte wertorientierter Organisationen z.B. mit strategischer Verantwortung, Experten aus dem Bereich Unternehmens-/Markenpositionierung, Beratungsnetzwerke z.B. für Beraterinnen.

Workload

Der Workload der Weiterbildung beträgt ca. 1200 UE und entspricht 40 ECTS-Leistungspunkten (Berechnung nach §2 des Anhangs zur Anlage 20 der KAVO-NRW). Die Berechnungsgrundlage kann bei der Kursleitung abgerufen werden.

Erfolgreicher Abschluss der Weiterbildung

Die Weiterbildung ist erfolgreich abgeschlossen, wenn die zu erbringenden Leistungen erbracht sind.

Der erfolgreiche Abschluss der Weiterbildung ist dabei mit varierten Zertifikaten möglich:

1. Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme an der Weiterbildung,
2. Zertifikat der DGfC (Coach nach den Standards der DGfC),
3. Zertifikat über die Erfüllung des Qualitätsrahmens für die Ausbildungen in Organisationsberatung in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland.

Je nach angestrebtem Zertifikat reduzieren sich die zu erbringenden Leistungen in Teilen, v.a. hinsichtlich eigener Beratungspraxis.

Das angestrebte Zertifikat wird zu Beginn der Weiterbildung vereinbart.

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

Im Falle des Eindrucks fehlender persönlicher Reife und fehlender Kompetenzaneignung für die Arbeit in Beratung, Entwicklung und Führung wird dies im Moment des Eindrucks im geschützten Rahmen Seitens der Kursleitung thematisiert. Den Kurs abzubrechen ist „worst case“.

Zeitschiene mit "Belastungsradar"

Anmeldeschluss	31. Oktober 2026	
Aufnahme in die Weiterbildung	bis zum 30. November 2026	
Beginn Supervision zum Beginn der Weiterbildung	Ab dem 1. Januar 2027	
Auftakttreffen	28. Januar 2027, 11 bis 17 Uhr	
Modul 1	15. bis 18. März 2027	
Abschluss Supervision zum Beginn der Weiterbildung		
Hospitation in (mindestens) einem Beratungsprozess		
Modul 2	18. bis 21. Mai 2027	
Beginn eigener Lernberatungs-/Coachingprozesse		
Beginn des Lehrcoachings		
Beginn der Gruppensupervision und der Intervention		
Modul 3	20. bis 23. September 2027	
Lernprojekt 1		
Modul 4	17. bis 20. Januar 2028	
Lernprojekt 2		
Modul 5	3. bis 6. April 2028	
Teilnahme oder Mitgestaltung einer Großgruppenmoderation		
Modul 6	19. bis 22. Juni 2028	
Entwicklungsprojekt im eigenen Arbeitsfeld		
Modul 7	16. bis 19. Oktober 2028	
Lernprojekt 3		
Modul 8	19. bis 22. Februar 2029	
Abgabe der Theorie-Praxis-Arbeit	31. Juli 2029	
Modul 9	3. bis 6. September 2029	
Spätester Zeitpunkt Vorlage aller Leistungen	31. Januar 2030	

Kosten

Die Seminarkosten betragen 12.200 Euro bei 18 Teilnehmer:innen. Diese Kosten beinhalten die Seminarkosten, Unterkunft und Verpflegung im Franz-Hitze-Haus und eine DSGVO-konforme digitale Infrastruktur für die Kurskommunikation. Die Kosten sind abhängig von der Zahl der Teilnehmenden freibleibend (z.B. 12 Teilnehmer:innen = 15.800 Euro). Die Kosten werden zu Beginn in voller Höhe eingezogen. Bei Rücktritt und Abbruch sind evtl. Erstattungen mit dem Franz-Hitze-Haus zu besprechen.

Nicht in diesen Kosten enthalten sind die Kosten für die Supervision zum Beginn der Weiterbildung, das Lehrcoaching und die Gruppensupervision. Diese werden direkt zwischen Teilnehmer:in und Lehrcoach/Supervisor:in abgerechnet. Erwartbar ist eine Summe von 5.050 Euro. Hinweis: Bei Entsendung in die Weiterbildung können gegebenenfalls organisationseigene Supervisor:innen kostengünstig/kostenfrei genutzt werden.

Anmeldung

Die Anmeldung erfolgt parallel beim Franz-Hitze-Haus (www.franz-hitze-haus.de) und durch das Einreichen der Unterlagen bei der Kursleitung (kursleitung@oe-kurs.de). Dafür steht auf der Kurshomepage ein Informations- und Kennenlernbogen zur Verfügung. Die Kursleitung entscheidet dann zeitnah über die Aufnahme in den Kurs.

Anmeldeschluss ist der 31. Dezember 2026. Es gibt 18 Teilnehmer:innenplätze. Die Weiterbildung findet ab 12 Teilnehmer:innen statt. Bei Überbelegung entscheidet der Zeitpunkt der Anmeldung.

Hinweis: Bei Interesse an einer organisationsinternen Entsendung in den Kurs gelten gegebenenfalls eigene Anmelde- und Auswahlverfahren. Mit einer Entsendung verpflichtet sich die entsendende Organisation

- die erforderliche Freistellung zu realisieren (ca. 0,2 VZÄ ohne erforderliche Reisezeiten)
- die:den Teilnehmer:in Seitens der Organisation während der Weiterbildung zu begleiten
- Hospitation(en), Coachingsprozesse und Großgruppenmoderation zu vermitteln
- am Kolloquium im Modul 9 teilzunehmen
- die Teilnahme an ggf. notwendigen Gesprächen im Verlauf der Weiterbildung, bei Infragestellung weiterer Teilnahme der:des Teilnehmer:in

Kursleitung und Mitwirkende

Die Kursleitung bilden Alexandra Schmitz, Jan-Christoph Horn und Valentin Dessoj.

- Alexandra Schmitz ist Supervisorin und Coach (DGSv, SG), Organisationsentwicklerin M.A., Betriebswirtin für internationales Management und Dipl. Sozialpädagogin (FH). Sie arbeitet freiberuflich als Beraterin und Trainerin.
- Jan-Christoph Horn ist Seniorcoach (DGfC), Supervisor (DGSv, DGfP), Dipl. Theol., Dipl. Caritaswissenschaftler und Dipl. Pädagoge. Er arbeitet in den Beratungsdiensten des Bistums Münster sowie freiberuflich als Supervisor und Lehrcoach.
- Valentin Dessoj ist Supervisor und Seniorcoach (BDP), Dr. phil., Dipl. Theologe, Dipl. Psychologe, Gesprächspsychotherapeut (GwG) und Familientherapeut (IFW). Er arbeitet freiberuflich als Organisationsberater, Coach, Consultant und Trainer.

Die Kursleitung übernimmt weite Teile der inhaltlichen Vermittlung und begleitet die Teilnehmer:innen als Trainer:in sowie durch Feedback. Weitere Referent:innen und Trainer:innen ergänzen. Impulsgeber:innen in den "Out of the box"-Angeboten sind Fachmenschen aus dem Bereich systemischer Beratung und organisationaler Transformation.

Stand: Juli 2026