

Gesamtleitung:

Prof. Dr. Gerhard Fatzer

TRIAS Schweiz:

Institut für Supervision
und Organisationsentwicklung
Brunnenwisstrasse 17
CH-8627 Grüningen/Schweiz
Tel. +41 (0)44 936 14 81
Fax +41 (0)44 975 29 03
Mail info@trias.ch

Koordination in Deutschland,**Ansprechpartnerinnen TRIAS Berlin:**

Insa Alea Böhme, Berlin
Marina Barz, Betriebswirtin (grad.),
Dipl. Pädagogin, Berlin

Anmeldung und Auskünfte:

Insa Alea Böhme
Fon Berlin: +49 (0)30 85075155
Fon Bremen: +49 (0)421 5165486
mail@boehmeconsulting.com

Marina Barz
Fon Berlin: +49 (0)30 795 5983
Mobil: +49 1718270803
marina.barz@t-online.de

Wissenschaftliche und konzeptionelle**Co-Leitung:**

Dr. Sabina Schoefer
Insa Alea Böhme
Maria Barz
Dr. Wolfgang Looss

www.trias.ch

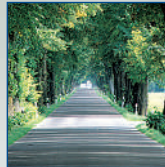
Weiterbildung Organisationsentwicklung und Coaching



innovativ | professionell | praxisnah

Inhalt

- 1 Warum diese Ausbildung?
- 3 Die am häufigsten gestellten Fragen
- 5 Das Curriculum
- 8 Aufnahmeverfahren und Lehrsupervision
- 11 Der TRIAS Ansatz
- 16 Ziele der Weiterbildung
- 18 Die Dozentinnen und Dozenten/
Lehrsupervisorinnen und Lehrsupervisoren



Warum diese Weiterbildung?



Sie sind Führungskraft, Manager/in, Projektleiter/in, interne/r oder externe Berater/in. Sie wissen um die Turbulenzen, denen Organisationen ausgesetzt sind. Sie kennen den Veränderungsdruck, der auf Organisationen lastet. Sie kennen sich gut damit aus, dass das alltägliche Handeln aufrecht erhalten werden, gleichzeitig aber mit den Irritationen und Verunsicherungen der Veränderungen umgegangen werden muss.

Sie wollen Ihre beraterischen Kompetenzen erweitern und sind auf der Suche nach einer Weiterbildung, Sie stehen also vor einer nächsten wichtigen biografischen Entscheidung.

Das TRIAS Institut für Organisationsentwicklung, Coaching und Supervision hat seit 1991 viele Führungskräfte und Beraterinnen und Berater ausgebildet, überwiegend in der Schweiz, viele Jahre auch in Deutschland, in Oesterreich und in Slowenien. Trias ist damit einer der erfahrensten Anbieter von Beraterweiterbildungen.

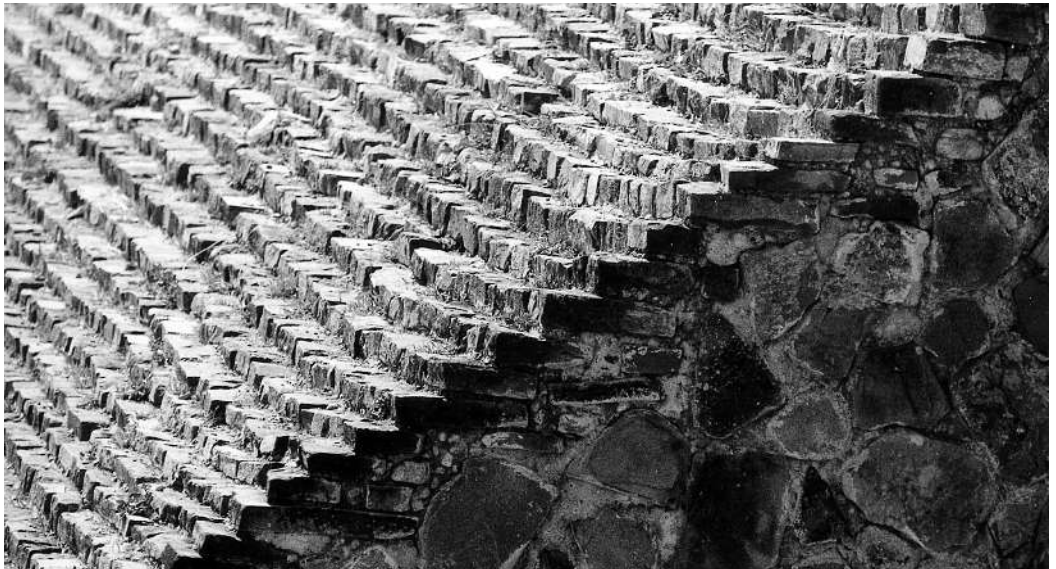
Ab Herbst 2011 werden wir nun in Deutschland wieder eine verkürzte Ausbildung anbieten.

Warum verkürzt? Wie gehen damit auf die Anforderungen aus Ihrer Arbeitswelt ein, die häufig keine jahrelangen Bindungen an eine Weiterbildung mehr zulassen. Wir räumen Ihnen aber die Möglichkeit der erweiterten Ausbildung ein, die von den relevanten Dachorganisationen wie BSO, DGSV und OEVs anerkannt sind. Die Aufschulung kann in der Schweiz fortgesetzt werden. Zum Abschluss der Weiterbildung in Deutschland erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat. Die erweiterte Form entspricht in ihrer Gesamtheit den Richtlinien der Berufsorganisationen BSO/DHSV/OeVs. Ein entsprechender Abschluss kann erreicht werden.

Die Weiterbildung findet in einer geschlossenen Gruppe statt, weil der Fokus des Lernens auch auf Ihnen als Person und Ihrer individuellen Entwicklung liegt, damit speziell Ihre Kompetenzen erweitert und gestärkt werden können.

Wer jetzt neugierig geworden ist und mehr erfahren möchte: Unser Curriculum beschreiben wir auf Seite 5, Aussagen über den

TRIAS Ansatz und konzeptionelle Überlegungen finden Sie ab Seite 11, die Dozentinnen und Dozenten sowie die Lehrsupervisorinnen und Lehrsupervisoren werden Ihnen ab Seite 18 vorgestellt.



Welche Voraussetzungen muss ich erfüllen?

Sie sind Führungskraft, interne/r oder externe/r Beraterin oder Berater, Sie verfügen über eine fünfjährige Berufspraxis, sind reflektiert, haben wahrscheinlich bereits Erfahrungen im Bereich der Beratung oder Führung machen können. Wir setzen voraus, dass Sie ebenfalls über Erfahrungen im Bereich Supervision, Therapie und Gruppen verfügen.

Wie lange dauert die Weiterbildung?

Insgesamt 18 Monate, sie umfasst 9 inhaltlich gestaltete Module und das Abschlussmodul sowie 6 Tage Lehrsupervision.

Wie hoch sind die Kosten?

€ 12300.–, das sind € 4100.– pro Semester, die Kosten werden auch pro Semester fällig.

Über welche Erfahrungen verfügt TRIAS?

Prof. Dr. Gerhard Fatzer unterrichtete bereits 1983 erste Teile des vor-

liegenden Konzeptes, 1991 gründete er in der Schweiz das TRIAS Institut für Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung. In die einzelnen Module fließen die Erfahrungen mit und die konzeptionellen Ansätze und neuesten Forschungsergebnisse der wichtigen amerikanischen Begründer der Organisationsentwicklung ein. Edgar Schein, Chris Argyris, Peter Senge, Claus Otto Scharmer und Fred Massarik seien hier nur beispielhaft genannt. Die zwischen dem TRIAS Institut und den amerikanischen Begründern entwickelten Kooperationen sind für den deutschsprachigen Raum exklusiv. Die Kerngruppe des Staff hat auch diese Seminarprogramme «Trias in Boston» absolviert.

Finden die Module in der Woche oder an Wochenenden statt?

Wir haben uns für eine Mischung entschieden, damit nicht die ganze Anstrengung der Weiterbildung die Wochenenden einnimmt. Andererseits geht es uns aber auch um die Unterstützung Ihrer Arbeitgeber für die Termine an den Wochentagen.

Gibt es ein Auswahlverfahren?

Wir führen mit allen Interessenten ein Erstgespräch durch, hier wird einerseits über die Motivation der Bewerber/innen, deren Praxisfeld und Lernanliegen gesprochen, andererseits geht es um das, was die Weiterbildung an Inhalten und Lernmöglichkeiten bieten kann. Es wird also geprüft, ob es ausreichende Korrespondenzen gibt.

Welche Lernformen umfasst die Weiterbildung?

Wir bieten seminaristische Lehrveranstaltungen an, praxisorientierte Lerngruppen, Fallarbeiten zur Darstellung der umfassenden Problemstellungen, Lehrsupervision und Übungselemente.

Wo finde ich weitere Informationen?

Schauen Sie im Internet unter www.trias.ch

Vertiefende Angaben zum Curriculum und zu unserem Konzept finden Sie auf den folgenden Seiten.

Inhalte und Termine

Titel/Inhalt	Anzahl der Tage/Termine	Referenten/innen
<p>1. Die Philosophie von Beratung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wirkung: Grundlagen der System- und Gestalttheorie • Haltungen: Helping, Neugierde etc. • Rollen: Experte (wofür), Prozessbegleiter etc. 	<p>3 Tage 8. bis 10. Dezember 2011</p>	
<p>2. Auftrag und Diagnose</p> <ul style="list-style-type: none"> • Übertragungsphänomene im Auftragsgespräch • Formeller und informeller Auftrag • Diagnose einer realen Organisation 	<p>3 Tage 16. bis 18. Februar 2012</p>	<p>Dr. Gerhard Fatzer Sylvia Böcker oder Dr. Sabina Schoefer</p>
<p>3. Handlungsfeld: Gestaltung von Veränderungsprozessen Welche Arten von Veränderungen gibt es?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Krise • Wachstum • Umstrukturierung etc. • Architektur und Design planen und gestalten • Auftragsgestaltung innerhalb des Veränderungsprozesses 	<p>3 Tage 26. bis 28. April 2012</p>	<p>Dr. Gerhard Fatzer N N</p>

Titel/Inhalt	Anzahl der Tage/ Termine	Referenten/innen
4. Dynamik von Veränderungsprozessen <ul style="list-style-type: none"> • Lust und Angst in Veränderungsprozessen • Umgang mit Widerstand • Haltungen und Rollen im VP • Senge: Konzept der lernenden Organisation etc. 	3 Tage 14. bis 16. Juni 2012	Dr. Gerhard Fatzer Sylvia Boecker
5. Handlungsfeld: Teamentwicklung <ul style="list-style-type: none"> • Rollen in Teams: z. B. Kantor, Riemer • Gestaltung eines TE-Prozesses • Interventionen i.d. TE • Konflikte in Teams 	3 Tage 6. bis 8. September 2012	
6. Handlungsfeld: Coaching/ Supervision für Einzelpersonen <ul style="list-style-type: none"> • Wer beauftragt wen wofür? • Interventionen (Gestaltung von Coachingprozessen) • Besonderheiten des 2 Personen Kontaktes • Systemischer Blickwinkel im Coaching 	3 Tage 8. bis 10. November 2012	Marina Barz

Titel/Inhalt	Anzahl der Tage/Termine	Referenten/innen
7. Rolle der FK in Veränderungsprozessen und die Beratungsarbeit <ul style="list-style-type: none"> • Situation der Führungskraft in Veränderungsprozessen • Beratung der Führungskraft in Beratungsprozessen • Theorie U 	3 Tage 8. bis 10. Februar 2013	Dr. Wolfgang Looss
8. Gestaltung von Abschlüssen und Abschieden <ul style="list-style-type: none"> • Wirkung von Abschluss und Abschied • Interventionen zur Gestaltung von Abschieden • Individuelles und kollektives Lernen aus Veränderungsprozessen 	3 Tage 11. bis 13. April 2013	Dr. Gerhard Fatzer, Dr. Sabina Schoefer Insa Alea Boehme
Lehrsupervision	25 Tage 6 Tage 31 Tage insgesamt	

Rahmenbedingungen der Weiterbildung

Das methodische Angebot umfasst:

- Praxisorientierte Lerngruppen
- Fallarbeit als umfassende Darstellung von Problemfragestellungen und Prozessentwicklung
- Erarbeitung von Supervisions-Coaching- oder OE Projekten
- Erlebnis- und aktionsorientierte Methoden
- Seminaristische Lehrveranstaltungen
- Lektürezirkel
- Unterlagen- und Literaturstudium
- Lehrsupervision
- Übungs- und Trainingselemente

Das Aufnahmeverfahren für die Weiterbildung

Wir streben in dieser Weiterbildung eine breite und intensive Durchmischung des Teilnehmerkreises an. Gerade die Vielfalt des beruflichen und tätigkeitsfeldspezifischen Bezugsrahmens im Teilnehmerkreis bereichert eine solche Qualifizierung und regt zur flexiblen Auseinandersetzung mit anderen Welten an. Für die Zulassung zu dieser Weiterbildung sind folgende drei Bedingungen Voraussetzung:

1. Sie können eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung vorweisen, verfügen über Erfahrungen in einem der Felder Supervision, Coaching, Beratung, Personalentwicklung oder Veränderungsmanagement. Die Arbeit in Gruppen ist Ihnen vertraut.
2. Sie sollten mindestens während der Zeit der Weiterbildung mit tatsächlichen Aufgaben im Bereich der Führung, der Beratung, des Coachings oder der OE betraut sein.
3. Die Motivation der Bewerberinnen und Bewerber für diese Weiterbildung und deren Lernerwartungen werden in einem Erstgespräch mit den inhaltlichen Angeboten und Lernangeboten der Ausbildung abgeglichen. Die Korrespondenzen zwischen Ihren Erwartungen und dem Angebot der Weiterbildung werden überprüft.

Die Lehrsupervision

In der Lehrsupervision arbeiten die Teilnehmenden in kleineren Gruppen gezielt an dem Transfer der Seminarinhalte in ihre individuelle Arbeitspraxis. Die Zeit der Reflexion dient dazu, fall- und personenbezogen beispielsweise methodische

Vorgehensweisen näher zu beleuchten, Widersprüche und Spannungsfelder zu erkennen und Handlungsoptionen zu entwickeln.

Die berufliche Identität wird somit gestärkt, und die vertiefenden persönlichen Lernschritte können unterstützt werden. Die Supervisionsgruppen werden innerhalb des ersten Moduls gebildet.

Gegen Ende der Weiterbildung erfolgt ein ausführliches Feedbackgespräch mit einem der Lehrsupervisor/innen.

In diesem Gespräch werden die zu Beginn der Weiterbildung gesetzten Lernziele und der individuelle Lernprozess während der Weiterbildung reflektiert und ausgewertet und die Konsequenzen für die kontinuierliche professionelle Entwicklung beleuchtet.

Die Weiterbildung «Organisationsentwicklung und Coaching» wird abgeschlossen mit einem Zertifikat.

Aufbauend können weitere Module belegt werden, die in ihrer Gesamtheit den Abschlussbestimmungen der Richtlinien der Berufsorganisationen BSO/DGSV/OeVS entsprechen. Werden alle Erweiterungsmodule besucht, kann auch dieser von den Verbänden anerkannte Abschluss erreicht werden.

Haben Sie Interesse an dieser Weiterbildung?

Dann senden Sie bitte einen

- kurzen Lebenslauf und
- das ausgefüllte Antragsformular (die 2 letzten Seiten der Online Anmeldung und vom Detailprospekt)

an eine der Koordinatorinnen (S. 16)

Sie werden dann umgehend zu einem Interview eingeladen.

Die Teilnehmerzahl pro Ausbildungsgruppe liegt bei max. 15 Personen

Die Kosten für die dreisemestrige Weiterbildung betragen € 12300.– (€ 4100 pro Semester) inklusive umfangreicher Unterlagen, 6 Lehrsupervisionstage.

Die Reise- und Aufenthaltskosten sind in den Kosten nicht enthalten.

Bitte kalkulieren Sie für Fachliteratur während der gesamten Weiterbildung mit ca. € 500.–.





Dr. G. Fatzer entwickelte und unterrichtete erste Teile des vorliegenden Konzepts schon 1983 für das IAP in Zürich als eine der ersten Ausbildungsstätten für Supervision und OE und gründete 1991 das Institut für Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung Zürich (Trias).

Das TRIAS Institut verfügt über langjährige Kontakte und Kooperationen zu allen wichtigen amerikanischen Begründern der Organisationsentwicklung, diese Form des Zusammenwirkens ist exklusiv für den deutschsprachigen Raum.

Die ReferentInnen und LehrsupervisorInnen von Trias repräsentieren die ganze Breite der Praxis von Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung. Unsere Referenten arbeiten in Projekten mit Firmen und Organisationen im öffentlichen, privaten, schulischen, gesundheitlichen oder politischen Bereich im deutschsprachigen und internationalen Raum.

Die Dozenten und Lehrsupervisoren stellen sich kontinuierlich ihren

eigenen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen, begleitet durch hochrangige amerikanische und deutsche Experten der Organisationsentwicklung und des Coachings. Dadurch ist ein hohes Niveau des gemeinsamen Nachdenkens und der damit verbundenen Kompetenz garantiert.

Durch die von Trias betreuten Buchreihen im Verlag Edition Humanistische Psychologie EHP (www.ehp.biz) operiert das Institut in der aktuellen fachlichen internationalen Diskussion und Praxis.

Wie denken wir?

Unser theoretischer Background und unser fachliches Verständnis

Konzeptionell basiert die Weiterbildung auf Ansätzen und Erfahrungen von Kurt Lewin. Die Weiterentwicklung seiner Theorie für Coaching und Organisationsentwicklung wurde am M.I.T. in Boston durch **Edgar Schein**, in Harvard durch **Chris Argyris** und an der UCLA



durch **Fred Massarik** und **Bob Tannenbaum** verfolgt.
Eine weitere theoretische Grundlage ist der gestaltpsychologische Ansatz, wie er am M.I.T. und am Gestaltinstitut Cleveland durch Ed Nevis konzipiert und praktiziert wurde.
Weitere theoretische Grundlagen bilden das **TZI-Modell von Ruth Cohn** und der **NPI-Ansatz von F. Glasl**.
Generell fließen diese Ansätze in eine Prozessberatung und eine Kulturentwicklung der Lernenden Organisation ein.

Wie verstehen wir Beratung?

Einige methodische Grundgedanken

Organisationen operieren bekanntlich in turbulenten Zeiten, ganz gleich, ob es sich dabei um Unternehmen, sozialwirtschaftliche, öffentlich-rechtliche oder politisch orientierte Organisationen handelt. Veränderungsprozesse wollen bewältigt werden und dabei spielen Führungsknow-How und externes/ internes Beratungsknow-How eine fundamentale Rolle. Diese Kompetenzen müssen sich jedoch ergänzen, was eine erhebliche Herausforderung an die Akteure darstellt. Kraftvolle Wirkungen brauchen solche Verzahnung und in unserer Weiterbildung wird u.a. genau daran gearbeitet, solche Querbezüge herzustellen.

In unserem Ansatz werden Organisationsentwicklung und Coaching sowohl als eine Philosophie verstanden, als auch als ein Set von Methoden. Die beraterische und gestaltende Arbeit bezieht sich dabei auf

- Personen
- Gruppen
- Teams

- Projektgruppen
 - größere Organisationseinheiten
- Die dabei zu gestaltenden und zu bewältigenden Prozesse können methodisch als Forschungsprozesse gedacht werden, in denen Menschen oder soziale Systeme befähigt werden, sich selbst zu verändern. Dieses klassische Gebot der Aktionsforschung ist für uns nach wie vor handlungsleitend.

Kennzeichnend für den systemischen Ansatz von Organisationsentwicklung und Coaching ist es seit Jahren, Person, Organisation, Umwelt und Beratergruppen in ihren komplexen Wechselwirkungen zu sehen und ganzheitliche Komplexität nicht auszublenden. Handlungsleitend ist der Ansatz der «System Dynamics», wie er am M.I.T. durch Jay Forrester und Donella Meadows entwickelt wurde.

Kernstück unseres Vorgehens in der Weiterbildung ist es damit, dass Teilnehmende so agieren, dass im Rahmen ihrer späteren Beratungstätigkeiten

- ein systematischer Reflexionsprozess über effizientes und verantwortbares Handeln in Gang gesetzt wird, der
- für die beteiligten Personen einen ganzheitlichen Lernprozess darstellt, also die kognitive, affektive, emotionale und handlungsorientierte Dimension des Lernens einbezieht.

Deswegen nehmen wir bereits während der Qualifizierungsarbeit diese Haltung konsequent vorweg.

Wie konfigurieren wir beraterrische Qualifikation?

Die Entfaltung der drei Funktionen

Unser Ansatz verfolgt in der Organisationsentwicklung und im Coaching die Entfaltung von drei Funktionen: Hilfsfunktion, Distanzierungsfunktion, intellektuelle Funktion

- **Das Bedürfnis nach Unterstützung: Die Hilfsfunktion**
Personen und Teams können das Bedürfnis verspüren in bestimm-

ten Phasen der Arbeit eine Hilfestellung erhalten zu wollen. Das setzt die Fähigkeit voraus, zu wissen, wann Hilfe von außen nützlich sein kann. Das Hilfeersuchen kann sich auf bestimmte Partner beziehen, vielleicht auf solche mit denen bereits positive Erfahrungen bezüglich Unterstützungsleistungen gesammelt werden konnten und es ist immer mit der Bereitschaft verbunden, andere als die bekannten Perspektiven und Konstruktionen kennen zu lernen und zu erproben. Die Selbsteinschätzung, die Reflexion der eigenen professionellen Rollen sowie die Erkenntnisse über die Wirkungszusammenhänge des eigenen beruflichen Handelns werden dadurch erweitert. Das Spektrum der Lernchancen und möglicher Handlungsoptionen vergrößert sich. Beraterische Kompetenz beginnt mit dem konstruktiven Umgang mit dieser Dynamik.

- **Die Fähigkeit, aus der Selbstbetroffenheit herauszutreten: Die Distanzierungsfunktion**

In der Beratungstätigkeit ist es wichtig, die Fähigkeit zu entwickeln, immer wieder aus der eigenen Selbstbetroffenheit herauszutreten. Es ist möglich und notwendig, zeitlich, räumlich und auch geistig-emotional Distanz zum Problem und zur Klientensituation herzustellen. Diese Distanzierung ist deswegen wichtig, weil man als Beratungsperson nur so die Komplexität der klientenseitigen Handlungsmuster entwirren kann, um dann wiederum neue Handlungsoptionen konstruieren zu helfen. Distanzphänomene haben allerdings Nachteile: das Material wird selektiert, es können Informationslücken entstehen. Gleichzeitig entsteht dadurch jedoch ein wirksamer Schutz, z.B. vor Überforderung, vor selbstschädigendem organisationalem und persönlichen

Verhalten. Erst durch das Heraus-treten aus der Selbstbetroffenheit und den Aufbau einer gewissen Distanz kann gestaltende Kraft für Neues freigesetzt werden.

- **Tieferes Verständnis:
Die kognitive oder intellektuelle Funktion**

In der Weiterbildung werden Impulse gesetzt, kognitive Einsichten zu erlangen und organisationale und individuelle Entwicklungsprozesse tiefergehend verstehen zu lernen. Erst mit dem Durchdringen der Muster und Strukturen, die den beobachteten Phänomenen zugrunde liegen, lassen sich Handlungsroutinen im Hinblick auf ihre Wirksamkeit in der Zukunft und

einer eventuell erforderlichen Anpassung überprüfen.

Auf der Grundlage eines so beschriebenen Grundverständnisses streben wir an, dass sich diese drei beschriebenen Funktionen in der Lerngruppe schrittweise entfalten und eingeübt werden. In den während der Weiterbildung initiierten Veränderungsprojekten der Teilnehmenden werden alle drei Grundfunktionen von Beratung schrittweise ausgebaut.

Das setzt Engagement des Lernenden und ein gutes Miteinander in der Lerngruppe voraus. Die Lernbereitschaft aller Beteiligten wird deutlich gefordert.

Schwerpunkte der Qualifizierungsarbeit: Teamentwicklung und Coaching

Die Schwerpunkte der Weiterbildung liegt in den beiden für uns zentralen Aspekten der Organisationsentwicklung: in der Teamentwicklung und im Coaching.

Ziel ist es dabei, den Blick für Phänomene und Musterbildungen der Organisation zu schärfen, die Wechselwirkungen zwischen Person und sozialem System zu sehen und die Gestaltung von Veränderungsprozessen darauf abzustimmen.

• Teamentwicklung

Neben den gängigen Fragen zur Teamentwicklung (Merkmale, Formen und Eigenschaften) werden in der Weiterbildung zwei Aspekte im Mittelpunkt stehen:

- o Teamentwicklung als Intervention: Phasen-Formen-Probleme
- o Wie schaffen es Teams, mehr als die Summe ihrer Einheiten zu werden?

• Coaching

Im Coaching steht zunächst der Einzelne mit seinem Aufgabenbereich und seinen Rollen im Fokus der Beratung.

Dabei geht es vorrangig um

- o die Erweiterung der Handlungsoptionen
- o den Aufbau tragfähiger Beziehungen
- o die Klärung von Beziehungsmöglichkeiten
- o die Untersuchung mikropolitischer Kräfteverhältnisse
- o den Blick auf die Phänomene und Musterbildungen der Organisation

Um die Professionalisierung der Teilnehmenden gut zu unterstützen schafft die Weiterbildung Räume, um folgende Lerncontainer zu etablieren:

- **Wahrnehmung und Auseinandersetzung mit der eigenen Person und Entwicklungsgeschichte:**

- o Selbstbild
- o Internalisierung von Werten und Normen
- o Motivation
- o Stärken-Schwächenanalyse
- o persönliches Konfliktverhalten,
- o Veränderungspotential der Person

- **Kommunikation, Interaktion und Kooperation**

- o Einschätzung der Teilnehmenden in ihren Organisationen und ihrem spezifischen Tätigkeitsbild.
- o Handeln und Sein in der Ausbildungsgruppe
- o Weiterentwicklung der Fähigkeiten, die für das berufliche Handeln relevant sind.

- **Institutioneller Rahmen und gesellschaftliches Bezugssystem**

- o Wahrnehmung der strukturellen und funktionellen Bedingungen der Organisation,

in denen die Teilnehmenden wirksam sind.

- o Wie gestaltet sich die Identifikation der Teilnehmenden mit «ihren» Organisationen?
- o Welche gesellschaftlichen Werte entfalten bei den Teilnehmenden ihre Wirkung?
- o Welche Widersprüche können zwischen verinnerlichten Werten und Ansprüchen von Außen bei den Teilnehmenden analysiert werden?

Fazit:

Ziel der Weiterbildung ist es, den hier ansatzweise beschriebenen TRIAS-Ansatz in dem gemeinsamen Arbeiten und Lernen lebendig und wirksam werden zu lassen, um den Teilnehmenden gute Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Dadurch soll Raum geschaffen werden, die Kompetenz für die Beratung und Begleitung von Veränderungsprozessen in Organisationen zu erweitern und zu stärken. Instituts- und Ausbildungsleitung: Gerhard Fatzer, Dr. phil., Dipl.-Psych., Zürich

Wer sind Ihre Begleiter: Leitung, Referentinnen und Referenten, Lehrsupervisorinnen und Lehrsupervisoren

Instituts- und Ausbildungsleitung:

Gerhard Fatzer, Dr. phil., Dipl.-Psych., Zürich

Leiter des Instituts für Supervision und Organisationsentwicklung Zürich (Trias) in Grüningen. Konzipierte und leitete die Supervisionsausbildung am IAP (1983–91). Gastprofessor für OE an der Uni Kassel und jetzt an der Universität Innsbruck, zudem an der Zeppelin University, an der IEDC Management Uni in Bled, an der Universität Ljubljana und an der Hochschule St. Gallen. Unterrichtet OE an verschiedenen Universitäten und Fachhochschulen in der Schweiz, Deutschland und Frankreich (Essec). Neustens auch an der UT Dallas in den USA. Langjährige Organisationsberatungstätigkeit in Deutschland, Schweiz, Österreich und in Afrika. Neustens in China. Ausgebildet in Gruppendynamik, Gestalt und Organisationsentwicklung (USA). Autor bekannter Bücher über Supervision, OE, Lernen und Gruppendynamik. Kooperiert regelmässig mit M.I.T. Boston und UCLA Los Angeles. Hat mit den wichtigsten Begründern der OE gearbeitet: wie Ed H. Schein, Chris Argyris, Warren Bennis, Ed Nevis, Peter Senge, Larry Lippitt, Dannemiller etc. Herausgeber der Management-Reihe «EHP Organisation» und der renommierten Zeitschrift «Profile». Mitglied von BSO, DGSV und der Academy of Management.

Referenten und Referentinnen

Sabina Schoefer, Dr. Bremen

Direktorin Bremer Volkshochschule, Organisationsentwicklerin, Trainerin und Coach; langjährige Erfahrung in der Erwachsenenbildung und Beratung; ehemals Senior Consultant und Director Research einer internationalen Beratungsfirma; besondere Beratungsschwerpunkte Change, Cultural Change

Leadership Culture; internationale Forschungsvernetzung, Publikationen. Ausbildung bei Trias Deutschland, hat teilgenommen an allen wichtigen Seminaren von Trias in Boston und bei den besten OE Vertretern gelernt. Hat über lange Jahre Trias Programme mitgeleitet.

Sylvia Böcker, Moers

Lehrsupervisorin und langjährige org. Leitung im deutschen Programm, Supervisorin DGSV, Leiterin einer Beratungsfirma (cspc Consulting) mit Projekten in Firmen und Gesundheitsbereich. Geschäftsführerin und Direktorin einer Energiefirma (Directtech) mit Erfahrung im internationalen Projektbereich. Hat teilgenommen an allen wichtigen Trias in Boston Seminaren und bei den besten OE Vertretern gelernt. Hat über viele Jahre Ausbildungsgruppen mitgeleitet.

Wolfgang Looss, Dr. rer.oec., Berlin-Darmstadt

Dozent für Coaching, Projektmanagement, Interventionen und bei Meisterklassen, seit über 30 Jahren als selbständiger Organisationsbera-

ter, Supervisor und Coach international tätig, Autor von «Unter vier Augen (Coaching für Manager)» (1991), dem Klassiker für Coaching, der heute bei EHP verlegt wird. Früherer Leiter der IGG-Weiterbildung in OE (Berlin), Mitherausgeber der Reihe «EHP Organisation».

Marina Barz, Berlin-Darmstadt

Betriebswirtin (grad.), Dipl.-Pädagogin, Gestaltpädagogin, systemische Organisationsberaterin. Seit 10 Jahren freiberufliche Organisationsberaterin und Coach. Begleitung von Veränderungsprozessen, Konzeptionierung und Durchführung von Führungskräfteentwicklungen, Begleitung von Teamentwicklungsprozessen, Konfliktberatung. Erfahrungen in unterschiedlichen Branchen der Wirtschaft, Erfahrungen im Bereich Gesundheitswesen, Schule, öffentlich Verwaltung, Freiberufler. www.Marinabarz.de

Insa Alea Böhme – Berlin-Bremen

Ursprünglich Sport- und Gymnastiklehrerin, seit 2000 freie Beraterin für Personal- und Organisationsentwicklung; Supervisorin und Mediatorin.

Zwischenzeitlich (1995-2000) Prokuristin einer Beratungsfirma Sa.A gmbH. Langjährige Beratungserfahrung in sozialwirtschaftlichen Organisationen, in schulischen und öffentlichen Bereichen sowie im Vollzug. Darüber hinaus Konfliktberatungen in kleinen und großen Organisationen der Privatwirtschaft.

Koordination in Deutschland:

Insa Alea Böhme
Marina Barz

Anmeldung und Auskünfte:

Insa Alea Böhme
Fon Berlin: +49 (0)30 85075155
Fon Bremen: +49 (0)421 5165486
mail@boehmeconsulting.com

Marina Barz:
Fon Berlin: +49(0)30 795 5983
Mobil: +49 1718270803
Marina.Barz@t-online.de

A Einführende Literatur

G. Fatzer (Hg.)

«Supervision und Beratung»

Köln (Ed. Hum. Psych.), 11. Aufl. 2005.

G. Fatzer (Hg.)

«Gute Beratung von Organisationen»

Köln, EHP Organisation 2005.

G. Fatzer / W. Looss / R. Rappe-Giesecke

«Qualität von Beratung und Veränderung»

Köln, (EHP) 1999.

G. Fatzer (Hg.)

«Transformationsprozesse in Organisationen»

(Ed. Hum. Psych.), 2005.

21

B im Kurs verwendete Literatur

W. Looss

«Unter vier Augen», 6. Aufl., Köln (EHP), 2003.

Ed. Nevis

«Organisationsberatung» Köln, (EHP) 1988, 3. Aufl. 2003.

Ed H. Schein

«Prozessberatung für die Organisation der Zukunft», Köln (EHP), 2000.

Ed H. Schein

«Organisationskultur», Köln (EHP), 2002.

G. Fatzer

«Ganzheitliches Lernen»

Paderborn (Junfermann), 5. üb. Aufl 1998.

G. Fatzer (Hg.)

«Organisationsentwicklung für die Zukunft»

Köln (EHP), 1993 (3. Aufl. 2002).

**Antrag zur Teilnahme an der Weiterbildung
«Organisationsentwicklung und Coaching»**

Vertraulich

Name _____

Vorname _____

Strasse _____

Wohnort _____

Tel. privat _____

Geburtsdatum _____

Mail _____

Firma _____

Abteilung _____

Strasse _____

Ort _____

Tel. Geschäft _____

Mail _____

Anmerkungen _____

Datum: _____ **Unterschrift:** _____

Berufsausbildung

Besuchte Zusatzausbildungen

Frühere Beratertätigkeit / Projektbegleitung / Supervision

(Einzel- o. Teamsupervision) bei von bis

Gegenwärtige Beratertätigkeit

(Einzel- o. Teamsupervision) bei von bis

Während der Ausbildung voraussichtliche Beratertätigkeiten

(Bezeichnung, bzw. Umschreibung der Supervisionstätigkeit)

1 Wie wurden Sie auf diese Ausbildung aufmerksam?

2 Welches sind Ihre Erwartungen an diese Ausbildung?

3 Was hat Sie bei der Ausschreibung angesprochen?

Antrag

4 Zu welchen Laufbahn- oder Karrierezielen soll diese Ausbildung beitragen?

5 Was erwarten Sie aufgrund Ihrer Lernerfahrungen bez. Lehr- und Lernmethoden-Teilnehmern, Dozenten und Kursleitung?

6 Was können und möchten Sie beitragen?
(inhaltlich, methodisch, spezif. Rolle)

7 Haben Sie noch offene Fragen an die Kursleitung?
Wünschen Sie ein Telefongespräch mit der Projektleitung?

Das Kursgeld wird privat von der Firma überwiesen.
Wir bitten Sie, dem Antragsformular ein Passfoto beizulegen.

Adressänderungen bitte mitteilen an:

- Dr. G. Fatzer, Institut für Supervision und Organisationsentwicklung, Brunnenwisstrasse 17, 8627 Grüningen
- Böhme Consulting, Insa Alea Böhme, Dickhardtstrasse 46, D-12159 Berlin

Ort, Datum:

Unterschrift:

Antragsformular eingegangen

An Projektleitung:

Entscheidung Projektleitung:				
Einladung zum Interview	Aufnahme	Aufnahme mit Antrag	zurückstellen	Ablehnung