

Fortgeschrittenen-Curriculum
SB II

Systemische Beratung und Steuerung in Organisationen II

Fortgeschrittenen-Curriculum für die Weiterführung des Curriculums systemische Beratung und Steuerung in Organisationen I. In diesem zweiten Jahr rückt die Organisationsperspektive verstärkt in den Fokus, während im Basiscurriculum die Rollen- und Personenperspektive im Blick waren.

Nachdem Sie im ersten Jahr Ihrer Ausbildung am isb mit Themen wie Rollen, Rollenabstimmung, Rüstzeug für die Rolle, Arbeit an einem gemeinsamen Professions-Verständnis insgesamt mit der Theatermetapher gesprochen eher die einzelne "Szene" im Fokus hatten, blickt das zweite Jahr auf das gesamte "Stück": Wie spielen verschiedene Themen (Szenen) ineinander, wie können Drehbücher für Prozesse geschrieben werden? Die Organisationsperspektive rückt in den Fokus mit Themen, die eine übergeordnete Relevanz für die Organisation haben, etwa Führungskulturentwicklung oder Organisationsentwicklung. Wir fragen mit Ihnen danach, wie Wandel gestaltet werden kann, welche Verantwortlichkeiten es dabei gibt und welche Rolle Sie dabei spielen.

Themen und Perspektiven, die im ersten Jahr mit dem Fokus auf die Person und persönliche Wirkung, auf Selbststeuerung und Entwicklung professioneller Identität, auf systemische Professionalität in Rollen und Organisationskontexten, auf das eigene methodische Repertoire und beraterisches Handwerk im Curriculum entwickelt wurden, werden nun erweitert und Schwerpunkte des systemischen Arbeitens in Bezug auf Organisationen als komplexe Systeme neu gesetzt.

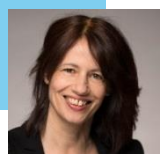
TERMINE:
Auf Anfrage

SEMINARZEITEN:
Am ersten Tag startet es um 10 Uhr,
der letzte Tag endet um 14 Uhr.

KURSGEBÜHR
8.700 € zzgl. MwSt.
(6x3 Tage, ohne Selbsterfahrung)
9.900 € zzgl. MwSt.
(6x3 Tage, + 4 Tage Selbsterfahrung)

ANMELDUNG UND INFORMATION
Conny Patzwald & Bettina Gentner

info@isb-w.eu
+49 6222 8188-0



Das Curriculum im Detail

Fokus und Konzept

Im Curriculum blicken wir mit Ihnen auf:

- Wie kann das komplexe Zusammenspiel von Personen- und Systemqualifizierung angelegt werden?
- Wie kann Führungskulturentwicklung als Teil von Kulturarbeit und von Professions- und Organisationskultur berücksichtigt werden?
- Wie kann Verantwortungskultur und Verantwortungsdiallog in der Organisation initiiert und gelebt werden?
- Wie kommen wir von den Grundideen und Aufträgen von Innovationen zu Planung und Architektur von (Beratungs-)Projekten und konkreten Inszenierungen vor Ort?
- Wie entstehen sinnvolle Designs für Projekte?
- Wie kommt großflächige Veränderungs- und Innovationsarbeit in der Organisation unter Einbeziehung der relevanten Protagonisten in die praktische Umsetzung?
- Wie können die Themen Gesundheitsentwicklung, Umgang mit älteren Mitarbeitern und dem demographischen Wandel sowie lebenszyklische Personalentwicklung als Kulturthemen der Organisation verstanden und behandelt werden?
- Wie werden für diese Themen Kompetenzen und Verantwortlichkeiten aktiviert und konstruktiv zusammengefügt?

Lernziele und Nutzen

Das wiederholte Vorstellen und Einbringen von eigenen Projekten und Fallbeispielen, die längerfristige Begleitung bei professionellen Entwicklungen, das Abgleichen zu Strömungen im Praxisfeld der Teilnehmer, die Vertiefung kollegialer Beziehungen und das Erwerben von Regiekompetenz werden im zweiten Jahr durch die Lernkultur und Didaktik besonders intensiviert und mit Themen der persönlichen und professionellen Entwicklung abgerundet. Erworbene Kenntnisse integrieren sich zu persönlicher Kompetenz und professioneller Identität, die verhaltenstmäßig verwirklicht und auch sprachlich zum Ausdruck gebracht werden können.

Auch im Fortgeschrittenen-Curriculum kann für Sie Ihre persönliche Weiterentwicklung ebenso im Zentrum stehen wie der Wunsch, Prozesse (etwa als Berater oder Führungskraft) besser steuern zu können, um so die eigene Wirksamkeit zu erhöhen.

Wichtige Lernziele sind aus unserer Erfahrung hierbei: Passung und Steuerung von Kompetenzen und Prozessen in Organisationen, Entwickeln von Kommunikations- und Persönlichkeitsstilen, Kontextverständnis, beraterisches Handwerk, Rollenklärung, Persönlichkeitsentwicklung und gegenwärtige Trends in der Personalarbeit.

Methodik und Lernkultur

„Lernen und Arbeiten gehören zusammen.“

Die bewährte isb-Didaktik ist optimal auf die Bedürfnisse berufsbegleitenden Lernens ausgerichtet. Sie steht für eine einzigartige Programmqualität, die wir unter den Begriffen Elemente, Integration und Integrität zusammenbringen. Das heißt, die gelehrt Inhalte/Elemente müssen hochwertig, anschlussfähig und realisierbar sein (Integration), für Sie als Lernende Sinn machen und Nutzen stiften (Integrität). In enger Abstimmung mit dem isb gestalten die Lehrtrainer die Bausteine und entwickeln das Programm kontinuierlich weiter. Die Weiterbildung bietet weit mehr als einzelne Themenbausteine: Sie integriert sich zu einer fundierten inhaltlichen und persönlichen Begleitung der eigenen Weiterentwicklung.

Daher geht unsere Didaktik in den Bausteinen im Besonderen auf die Verbindung von persönlicher Entwicklung und fachlicher Qualifizierung ein, verzahnt Theorie und Praxis im Unternehmen miteinander und vertieft diese. Dafür haben sich kollegiale Beratungs- und Anwendungsübungen bewährt. Zwischen den Bausteinen haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich auf Netzwerkbasis mit ihren aktuellen Themen gegenseitig zu beraten und auszutauschen (isb campus).

In jedem Baustein wird Zeit in die Bearbeitung der individuellen Themen investiert. Dies stellt den Transfer in die Unternehmenspraxis sicher und ermöglicht konkrete Lernerfahrungen für die eigene Arbeit. Die Weiterbildungen am isb sind so konzipiert, dass die persönliche und fachliche Entwicklung der Teilnehmenden stets auch die Weiterentwicklung der entsendenden Organisation unterstützt. Die isb Lernkultur ist somit prototypisch für das „Alltagslernen“ im Beruf und höchst effektiv.

Ein Baustein wird von jeweils einem Lehrtrainer des isb geleitet. Zusätzliche Lernimpulse der Lehrtrainer vor und nach den Bausteinen liefern weiteres Material und geben die Möglichkeit, nach eigenem Bedürfnis die Inhalte zu vertiefen. Durch praxisbezogenes Lehren und Lernen kann so auch in der Organisation eine effiziente Kultur der Zusammenarbeit und des gegenseitigen Lernens initiiert und gefördert werden. Typische Design- und Lernelemente sind Impulsreferate, kollegiale Beratungen, Übungen in Designskizzen für Dienstleistungen und Spiegelung des persönlichen Stils.

Zielgruppe

Das Curriculum "Systemische Beratung und Steuerung in Organisationen II" richtet sich primär an Absolventen des Basis-Curriculums "Systemische Beratung und Steuerung in Organisationen I". Ebenso haben alle anderen Absolventen eines Basis-Curriculums am isb die Möglichkeit, ihr Fortgeschrittenen-Curriculum frei nach ihren Vorlieben und Interessen zu wählen.

Wenn Sie noch nicht sicher sind, ob das Curriculum zu Ihnen passt können Sie sich jederzeit gerne persönlich an uns wenden!

Baustein 1: Systemdenken in Organisationen

Themen und Perspektiven

- Bedeutung von Kultur in Bezug auf Komplexitätssteuerung
- Komplementäre Qualifizierung von Personen und Systemen
- Relevante Perspektiven für Personal- und Organisationsentwicklung
- Komplexitätssteuerung mit Hilfe des Perspektiven-Ereignis-Modells
- Zeitperspektiven in der Unternehmensentwicklung (Desintegration und Integration in Organisationen)

Baustein 2: Architektur von Beratungsprojekten

Themen und Perspektiven

- Planung, Architektur und Design von Beratungsprojekten
- Umsetzung in Linien-, Projekt- und Matrix-Organisationen
- Strategie-Implementierung und Kultur-Arbeit
- Professionelle Großgruppen-Interventionen
- Transformation, Übergang und Wandel
- Vertiefte Beratungsarbeit

Baustein 3: Verantwortungskultur in Wachstum und Krisen

Themen und Perspektiven

- Unternehmens- und Verantwortungskultur
- Übung des Verantwortungsdialogs
- Neurobiologie, Wirklichkeitskonstruktion und Wahrnehmung in Beratungsprozessen
- Krisendynamiken und Verzweiflungskompetenz
- Innovation und Neu-Erfindung
- Zwischenresumé und Ausblick: Systemische Interventionen

Baustein 4: Gesunde Systeme

Themen und Perspektiven

- Gesundheit – eine Begriffsklärung
- Persönliche Faktoren für Gesundheit
- Betriebliche Faktoren für Gesundheit
- Führungs- und Kulturverantwortung zum Thema Gesundheit
- Passung und Gesundheit
- Herausforderung: Ältere Mitarbeiter
- Lebenszyklische Personalentwicklung als Beispiel strategischer Personalentwicklung

Baustein 5: Entwicklung von Führungskultur

Themen und Perspektiven

- Dimensionen von Macht in Unternehmen
- Entwicklung einer systemischen Führungskultur im Getriebe der Macht von Unternehmen
- Professionalisierung entlang der vertikalen Leistungsgemeinschaft
- Analyse von Einflussstrategien und Autorisierungsprozessen

Baustein 6: Quo vadis? - Professionelle und persönliche Bilanz

Themen und Perspektiven

- Beschreibung des persönlichen und professionellen Werdegangs der letzten zwei Jahre
- „Perlen einsammeln“ – inhaltliches und methodisch-didaktisches Resumée
- Betrachtung und Ausblick auf die professionelle Individuation und die Positionierung von morgen
- Fallberatungen
- Feedback durch Gruppe und Lehrtrainer, Integration und positive Synthese
- Spezifische Vertiefungsthemen
- „Ein guter Abschluss“

Zertifikate

Das Curriculum ist vom Deutschen Bundesverband Coaching (<http://www.dbvc.de>) anerkannt. Im Anschluss an das Curriculum II erhalten Sie ein Fortgeschrittenen-Zertifikat (VERLINKEN) und haben zudem die Möglichkeit, ein Qualifiziertenzertifikat als Systemische/r Berater/in im Bereich Organisation, Systemischer Coach im Bereich Organisation oder Systemische/r Organisationsentwickler/in im Bereich Organisation zu erwerben. Mehr erfahren.

...und wie kann es danach am isb weitergehen?

Bei Interesse bietet sich auch eine Spezialisierung auf Karrierecoaching oder in der "Art of Change". Ergänzungen in Organisationsentwicklung sind z.B. in dem Curriculum Corporate Change Communication möglich. Nach Bedarf wird ebenso eine Selbsterfahrung nahegelegt.

Bei Interesse am Master-Curriculum suchen sie das Gespräch mit Lehrtrainern oder Institutsleitung.