

AUSBILDUNG
**SYSTEMISCHE
ORGANISATIONSBERATUNG**

Komplexität verstehen und meistern

ORGANISATIONSBERATUNG

Komplexität verstehen und meistern

Organisationen strukturieren unser Leben. Die Aufgaben, die in Wirtschaft und Gesellschaft sowie im globalen Kontext zu bewältigen sind, können in ihrer Komplexität nur noch von arbeitsteiligen und wissensintensiven Systemen, nämlich von Organisationen bewältigt werden. Organisationen unterliegen dabei einem ständigen Wandel. Traditionelle hierarchische Spartenorganisationen existieren noch heute (wie vor 100 Jahren) neben globalen, vernetzten, virtuellen, heterarchischen Strukturen, die sich keinem Lehrbuchkonzept zuordnen lassen.

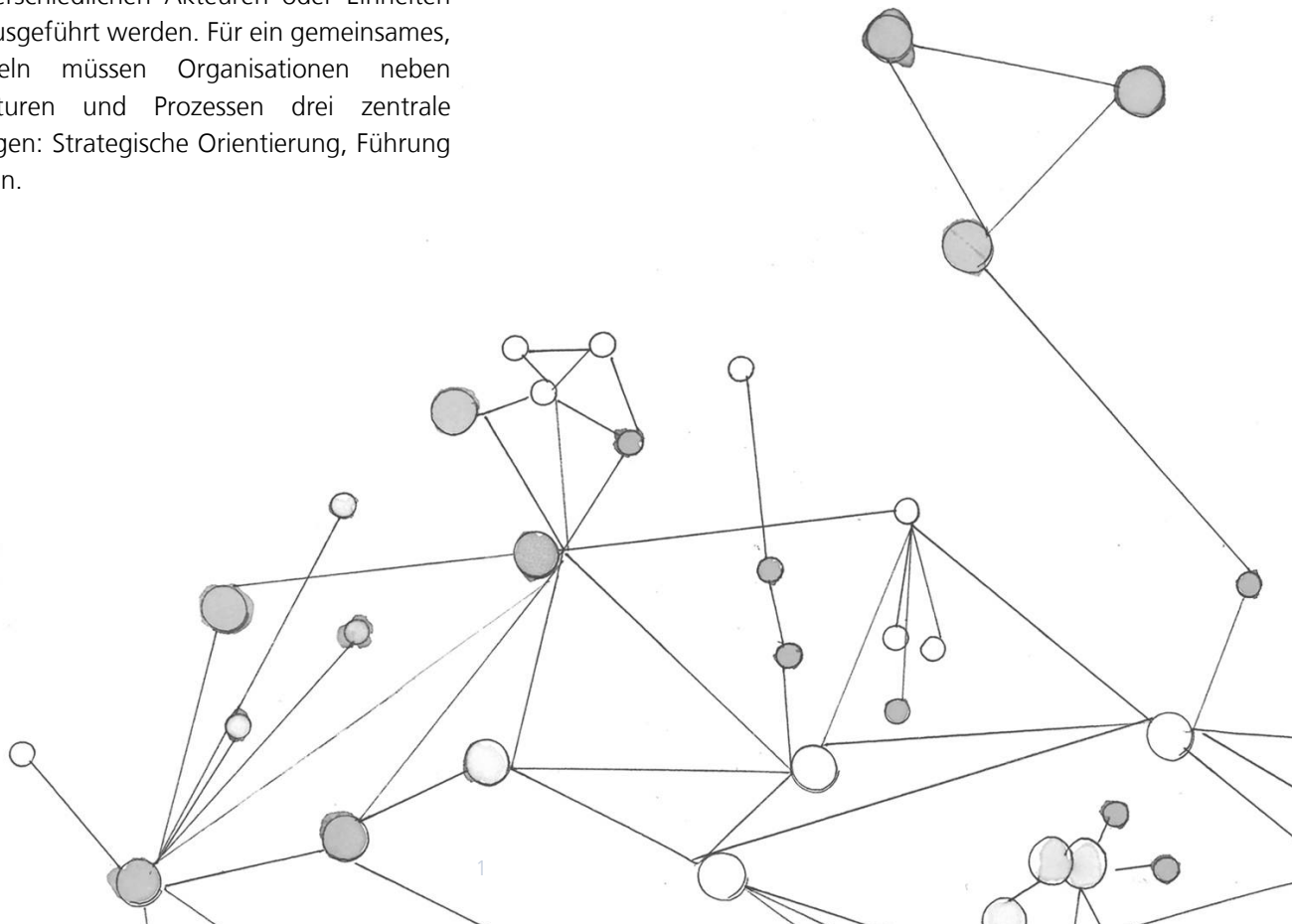
Trotzdem stehen alle Organisationen, egal ob groß oder klein, mehr statisch oder mehr dynamisch, vor ähnlichen Herausforderungen: Zur Erfüllung ihrer Aufgaben und Sicherung ihrer Zukunftsfähigkeit müssen sie auf relevante Umweltimpulse reagieren und Mechanismen des Lernens und Veränderens entwickeln.

Organisieren bedeutet dabei in erster Linie, dass eine Aufgabe oder ein Arbeitsprozess in Teilschritte zerlegt wird, die von unterschiedlichen Akteuren oder Einheiten der Organisation ausgeführt werden. Für ein gemeinsames, gerichtetes Handeln müssen Organisationen neben geeigneten Strukturen und Prozessen drei zentrale Funktionen ausprägen: Strategische Orientierung, Führung und Kommunikation.

Auf Grundlage dieser drei Systemfunktionen können Organisationen aktiv handeln, lernen und sich verändern.

Organisationen sind in ihrer Entwicklung auf Beobachtungen ihrer Mitglieder, auf Daten und Feedback aus ihrer Umwelt oder auf Impulse externer Berater/innen angewiesen.

Auf der Basis dieses Inputs generieren Organisationen als soziale Systeme ihre eigene Wirklichkeit und ihre spezifischen Muster und Entscheidungsmodi zur Bewältigung ihrer immer komplexer werdenden Aufgaben. Durch externe Beratung und Begleitung werden Organisationen in einem zielgerichteten Prozess mit Impulsen angeregt, welche ihre Wahrnehmungsfähigkeit erhöhen, die Aufmerksamkeit der Organisationsmitglieder auf bestimmte Entwicklungen richten und die Organisation ermächtigen, Ressourcen und Potenziale aufzuspüren und zu entfalten



KONZEPT DER AUSBILDUNG

Der Tradition verpflichtet

Die Theorien des Lernens und der Veränderung von Systemen, die Methoden der Intervention und die Haltung zu unseren Ausbildungsteilnehmenden und Klientinnen/Klienten haben ihre Grundlagen in der Gestalttheorie, in der modernen Systemtheorie, dem radikalen Konstruktivismus sowie in der Humanistischen Psychologie. Kurt Lewin (1890-1947), der Begründer der Feldtheorie, der Gruppendynamik und der Organisationsentwicklung, lehrte von 1920 bis 1933 am Psychologischen Institut der Friedrich-Wilhelms-Universität, der heutigen Humboldt-Universität zu Berlin. Zusammen mit Max Wertheimer, Kurt Koffka und Wolfgang Köhler entwickelte Lewin hier wesentliche Elemente der Gestalttheorie, welche als Wegbereiter der Systemtheorie und des Konstruktivismus sowie als Grundlage für Lern- und Veränderungsprozesse in der Beratung und Therapie bis in die heutige Zeit wirkt.

Was ist Organisationsberatung?

Als Organisationsberater/in begleiten und unterstützen Sie Organisationen oder Teilsysteme von Organisationen (Bereiche, Teams etc.) bei der Strategieentwicklung, der Veränderung von Strukturen und Prozessen sowie der Kommunikations- und Führungsfähigkeit. Als Organisationsberater/in sind Sie einerseits Expertin/Experte für inhaltliche Fragen des Organisierens und andererseits auch Begleiter/in, d.h. Prozessberater/in für Veränderungsprozesse. Die Klientinnen/Klienten des/der Organisationsberaters/in können eine oder mehrere Personen aus dem oberen und mittleren Management, aus Arbeiterteams oder aus anderen Organisationseinheiten sein. Methodisch wird der Beratungsprozess durch Beratungsgespräche, moderierte Workshops, Großgruppenmoderationen, Teamentwicklungen und Coachinggespräche von einem oder mehreren Beraterinnen/Beratern umgesetzt.

Ausbildungsziel

Die Ausbildung Systemische Organisationsberatung bei artop ist als umfassender Ausbildungsgang konzipiert. Alle Seminareinheiten bauen aufeinander auf und bilden in ihrer Gesamtheit die Ausbildung. Ihr Ziel ist es, neben methodischem Know-how und Basis-Kompetenzen vor allem die individuellen Beratungskompetenzen der einzelnen Teilnehmenden anwendungsorientiert zu entwickeln. Hierfür werden folgende Qualitätsstandards gesetzt:

Ein breites Spektrum von erfahrenen Ausbilderinnen und Ausbildern mit einschlägiger Qualifikation ermöglicht:

- eine klare Orientierung an den Anforderungen und Erfahrungen aus der Beratungspraxis in Unternehmen und Organisationen
- die Vermittlung unterschiedlicher Beratungsansätze und -stile und die gezielte Profilierung und Förderung des individuellen Beratungsstils der Ausbildungsteilnehmer/innen
- die Förderung der Netzwerkbildung zwischen den Teilnehmern/innen und dem Ausbildungsinstitut

Die wissenschaftliche Fundierung gewährleistet:

- die Vermittlung bewährter Methoden, Modelle und Theorien
- die kontinuierliche Evaluation der Ausbildung und der Arbeit der Teilnehmenden in der Praxis

Die Praxisorientierung sichert:

- den direkten Anwendungsbezug für spätere Einsatzfelder in verschiedenen Branchen und organisationalen Kontexten
- die Vermittlung schulenübergreifender, pragmatischer Beratungsansätze





AUFBAU DER AUSBILDUNG

Ausbildungsteil

Im ersten Teil erhalten die Teilnehmenden Einblick in die Systemtheorie, verschiedene Organisationstheorien und in die Grundkonzepte der systemischen Organisationsberatung. Die Zusammenarbeit in der Ausbildungsgruppe wird durch einen intensiven Kennenlernprozess unterstützt. Ein weiteres wichtiges Thema ist die Gestaltung von Beratungsdesigns und Beratungsprozessen. Hierbei geht es u. a. um die Definition der Rahmenbedingungen, der jeweiligen Beratungsziele sowie der Besonderheiten der einzelnen Beratungsphasen.

Im Ausbildungsverlauf werden Konzepte und Methoden vermittelt, die nach der Analyse der Ausgangssituation zur Erreichung spezifischer Beratungsziele in unterschiedlichsten Kontexten von Berater/innen eingesetzt werden können. Hierzu gehören sowohl die Analysemethoden zur Problemidentifikation in Organisationen als auch Interventionsansätze für Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen. Weiterhin werden Einblicke in die Erwartungshaltung von Klientinnen und Klienten, Auftraggeberinnen und Auftraggebern und deren Einfluss auf den Beratungsprozess sowie praktisches Wissen und Erfahrungen für das Beratungsgeschäft vermittelt. Dem Thema Beratung von Führung widmen wir besondere Aufmerksamkeit.

Im letzten Teil der Ausbildung werden u.a. unter Einbeziehung und Bearbeitung von Fallstudien Konflikte in Organisationen analysiert, Ansätze zur Strategieentwicklung und die Gestaltung von Veränderungen in und von Organisationen vorgestellt und geübt. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Reflexion der eigenen beraterischen Haltung und Rolle sowie die Schärfung des persönlichen Beratungsprofils.

Umsetzungsteil

Im Umsetzungsteil der Ausbildung führen die Teilnehmenden reale Beratungsprozesse durch und protokollieren diese.

In den Projektgruppen werden die Ausbildungsprojekte bearbeitet und lebendig und anschaulich in dem Abschlusskolloquium präsentiert. Dabei können die Teilnehmer/innen für sich überprüfen, inwieweit sie durch die Ausbildung ihre persönlichen Entwicklungsziele erreicht haben. Die feierliche Übergabe der Zertifikate erfolgt am Ende des Kolloquiums.

Das effektive und praxisorientierte Lernen und die eigene Entwicklung als Beraterin und Berater werden durch weitere Methoden in der Ausbildung unterstützt:

- Supervision in Kleingruppen
- Peergroup-Treffen
- Unterstützung der Ausbildung durch internetbasierte artop-Groupware
- Persönliche Feedbackgespräche mit der Ausbildungsleitung

MODULE IM ÜBERBLICK

1

Grundlagen der Beratung

Im Rahmen des ersten Moduls werden die Teilnehmenden nach einer intensiven Kennenlernphase mit dem Beratungsverständnis und der Philosophie der Ausbildung vertraut gemacht und lernen erste Ansätze und Methoden des Beratungsprozesses kennen.

Insgesamt umfasst das Modul folgende Inhalte: Kennenlernen und Formierung der Ausbildungsgruppe, Ausbildungskontrakt, Feedback als Lern- und Entwicklungsinstrument, Sinn und Nutzen von Beratungsprozessen, Beratungshaltungen, Arbeit im Reflecting Team, Individuelle Lern- und Entwicklungsziele, Bildung von Peergroups.

Ausbilder/in

Frank Schmelzer
Jana Löffler

2

Systemtheorie & systemisches Beraten

In diesem Seminar werden den Teilnehmenden die Grundlagen systemischen Erkennens, Verstehens und Intervenierens als Denk- und Handlungsrahmen für die Beratung von Personen, Teams und Organisationen vermittelt.

Im Rahmen des zweiten Moduls behandelt die Ausbildungsgruppe die Grundbegriffe der modernen Systemtheorie und des Konstruktivismus, Kommunikation und Kontingenz, Herausbildung unterschiedlicher Kommunikationsstrukturen sowie Eigenschaften von Systemen und ihre Auswirkungen auf die Beratung.

Ausbilder

Dr. Thomas Bachmann

3

Beratungsebenen

Die systemische Beratungskunst unterscheidet die verschiedenen Beratungsebenen Individuum, Interaktion, Gruppe und Organisation. In diesem Modul lernen die Teilnehmenden, die Unterschiede der Ebenen zu erfahren und zu verstehen. Was sind die Elemente des jeweiligen Systems, wie „tickt“ es und an welchen Stellen haben wir jeweils Einflusschancen? Außerdem widmen wir uns ausführlicher der beratenden Beziehung bzw. der Begegnung.

Behandelt werden Bedingungen für eine gelingende Begegnung, Abwägen verschiedener Modelle wie die Transaktionsanalyse und Üben der Gestaltung eines guten Beratungsraumes.

Ausbilder

Frank Schmelzer

4

Interaktion und Gruppen verstehen

Gruppendynamische Prozesse steuern unser Erleben in und das Verhalten von Gruppen. In diesem Modul erfahren die Teilnehmenden, wie gruppendynamische Prozesse entstehen, verlaufen und wirken. Der Schwerpunkt des Moduls liegt im Selbsterleben und Selbsterfahren in der Gruppe und eröffnet damit die Möglichkeit, wertvolle Erfahrungen für die weitere Arbeit als Berater/in mit Gruppen und Teams zu machen.

Themen in diesem Modul sind die Gruppe als System stabiler Kommunikationsmuster, Entwicklungsphasen von Gruppen/Teams und Rollen in Gruppen sowie der Gruppendynamische Raum.

Ausbilder/in

Frank Schmelzer
Jana Löffler

! Das Seminar findet in einer Tagungsstätte außerhalb Berlins statt. Die Reisekosten für Unterkunft und Verpflegung werden von artop übernommen.

5

Interaktion und Gruppen bewegen

Als Berater/innen können wir Gruppenprozesse direkt durch gezielte Kommunikation oder indirekt durch Setting- und Methodenvariation beeinflussen. In diesem Modul werden Techniken der direkten Intervention im Zentrum stehen.

Angeregt durch Modelle aus der Gewaltfreien Kommunikation und der Transaktionsanalyse lernen die Teilnehmenden bewusste Einflussnahmen auf die Muster in Interaktionen und Gruppenprozessen. Die Bearbeitung von schwierigen Situationen und Konfliktkonstellationen gehört ebenso dazu.

Ausbilderinnen

Kathleen Grieger
Jana Löffler

6

Workshops moderieren und gestalten

Durch die bewusste Gestaltung von Methodik, Dramaturgie und Setting in Workshops können Berater/innen einen prägenden Einfluss auf die Arbeitsatmosphäre der Gruppe ausüben, damit diese ihre fachlichen Zielstellungen erfüllen kann. In diesem Modul werden entlang des Moderationszyklus` Moderationsmethoden kennengelernt und eingeübt. Außerdem wird anhand eines konkreten Falles die Auftragsklärung und Designentwicklung im Werkstattcharakter umgesetzt, so dass jede/r Teilnehmende in der Lage ist, Workshops entlang von konkreten Zielsetzungen der Auftraggeber zu entwickeln.

Ausbilderin

Ragna Lienke

7

Organisationen verstehen

Organisationen sind vielschichtige und widersprüchliche soziale Gebilde. Sie beobachten zu können bzw. die Selbstbeobachtungskompetenz der Organisationsmitglieder zu schärfen, sind wichtige Kompetenzen der Organisationsberatung. Ziel dieses Moduls ist es, Instrumente kennen zu lernen, um die Muster von Organisationen zu erkennen, Zusammenhänge zu sehen und die vielversprechenden Anknüpfungspunkte für die Entwicklung von Organisationen zu identifizieren. Da wir sehr viel Wert auf einen gut geklärten Auftrag legen, beschäftigen wir uns zuerst mit der Auftragsklärung und dem typischen Dreieckskontrakt. Wichtige Themen zur Beobachtung sind Organisationsmodelle (Luhmann, Simon, Weisbord), Analysemethoden (Fragebogen, Interview, Workshops), Feedback-Designs und deren Anwendung auf konkrete Organisationen.

Ausbilder

Dr. Thomas Bachmann

8

Organisationen bewegen

Organisationen sind äußerst stabile soziale Systeme. Sie zielgerichtet zu beeinflussen ist unwahrscheinlich, aber nicht unmöglich. Um die Veränderung von Organisationen wahrscheinlicher zu machen, wird in diesem Modul die Architektur des Beratungsprozesses und dessen spezifisches Design zur Ausgestaltung der Architektur ausführlich behandelt. Die Bestandteile der Beratungsarchitektur je nach den Prozessphasen werden vertieft und die entsprechenden Kulturtechniken wie Moderation und Projektmanagement geübt. Weiterhin werden erfolversprechende Settings (Steuerungsgruppen, Resonanzgruppen, Großgruppen) und passende Methoden untersucht.

Ausbilder

Frank Schmelzer

9

Beratung von Führung

Führung ist eine der wesentlichen Funktionen in Organisationen und somit wichtiges Thema in der Organisationsberatung. Dieses Modul setzt sich mit dem Sinn und den Verantwortungsbereichen von Führung und den damit verbundenen Dilemmata auseinander. Den modernen Allmachtsphantasien von Steuerung stellen wir postmoderne Ideen und Ermutigungen zur Führung von Organisationen entgegen.

Im Rahmen dieses Moduls werden die Themen und Aufgabenbereiche von Führung, modernes und postmodernes Verständnis von Führung, Instrumente des Führens, häufige Fragestellungen aus dem Führungsalltag und Bearbeitung eines aktuellen Projektes zur Führungsfunktion aufgegriffen.

Ausbilder

Thomas Dallüge

10

Mein Beratungsprofil

In diesem Seminar steht die Auseinandersetzung mit der persönlichen Wirksamkeit, die Schärfung der eigenen Interventionsmuster in Form des individuellen Beratungsprofils sowie die Orientierung an den angestrebten Beratungsmärkten im Vordergrund.

Themen an diesem Termin sind: In-Beziehung-treten, Beziehung gestalten, Unterschiedliche Formen des Beraterverhaltens, Quellen der eigenen beraterischen Orientierung, Standortbestimmung des persönlichen Interventionsrepertoirs.

Ausbilder/in

Jana Löffler
Frank Schmelzer

! Das Seminar findet in einer Tagungsstätte außerhalb Berlins statt. Die Reisekosten für Unterkunft und Verpflegung werden von artop übernommen.

11

Beratung von Strategieprozessen

Ein häufiger Beratungsanlass in Organisationen ist die Strategieentwicklung. Für die Reflexion bietet sie sich auch deswegen an, weil sie die öffnende Beratungsarbeit zur Visionserstellung mit der eher konkreten Verabredung der Umsetzungsmaßnahmen verknüpft.

Die Ausbildungsgruppe bespricht in diesem Modul unter anderem die Rolle von Strategie in Organisationen, unterschiedliche Spielarten der Strategieentwicklung, den Strategiezyklus, verschiedene Methoden interner Analysen und externer Analysen, strategische Szenarien und Optionen sowie deren Implementierung.

Ausbilder

Thomas Dallüge

12

Werkstatt

In der Werkstatt greifen wir aktuelle Entwicklungen aus den jeweiligen Bedarfen der Lerngruppen oder/und aus aktuellen Fragestellungen der Beratungsszene auf und modellieren sie in konkreten Fällen.

Ausbilder

Frank Schmelzer

13

Coaching / Einzelberatung

Auch in komplexen Beratungsdesigns ist die Beratung von Einzelpersonen ein wichtiges Stilelement. Die Teilnehmenden lernen die Besonderheiten des Einzelsettings, entsprechende Anlässe und potenzielle Methoden kennen. Außerdem wird die lösungsorientierte Beratung Bestandteil dieses Seminars sein.

Gemeinsam mit den Ausbilderinnen diskutiert die Gruppe die Funktion und das Ziel von Einzelberatung und Coaching, die Rolle des/der Berater/in bzw. des Coachs, systemische Gesprächsführung und die Haltung und Methodik der lösungsorientierten Beratung.

Ausbilderinnen

Ragna Lienke
Kathleen Grieger

14

Meine Person in der Beratung

In der Beratung sind unsere Wahrnehmungen unser Kompass - und es ist hilfreich, gut eingenordet zu sein. Voraussetzung dafür ist, sich selbst zu kennen und blinde Flecken zu erhellen. In diesem Modul arbeiten wir intensiv an der Selbsterforschung, um eigene Muster zu erkennen und ihren Zusammenhang zur Beraterischen Tätigkeit zu verstehen.

Wir fördern die Selbstreflexion durch biografische Arbeit. Innerhalb der Fallarbeit wird sich die Ausbildungsgruppe mit Übertragungen und Gegenübertragungen, Reflexion im Gruppenprozess und der Ermöglichung von Feedback beschäftigen.

Ausbilderinnen

Jana Löffler
Kathleen Grieger

15

Abschlusskolloquium

Die Teilnehmenden stellen ihre eigenen Beratungsprojekte vor und diskutieren diese in der Ausbildungsgruppe. Weitere Schritte für die Zusammenarbeit und Netzwerkbildung werden vereinbart. Die Teilnehmenden geben ihr Abschlussfeedback zur Ausbildung.

Ausbilder/in

Frank Schmelzer
Jana Löffler

Begleitend

Eigene Beratungsprojekte & Supervision

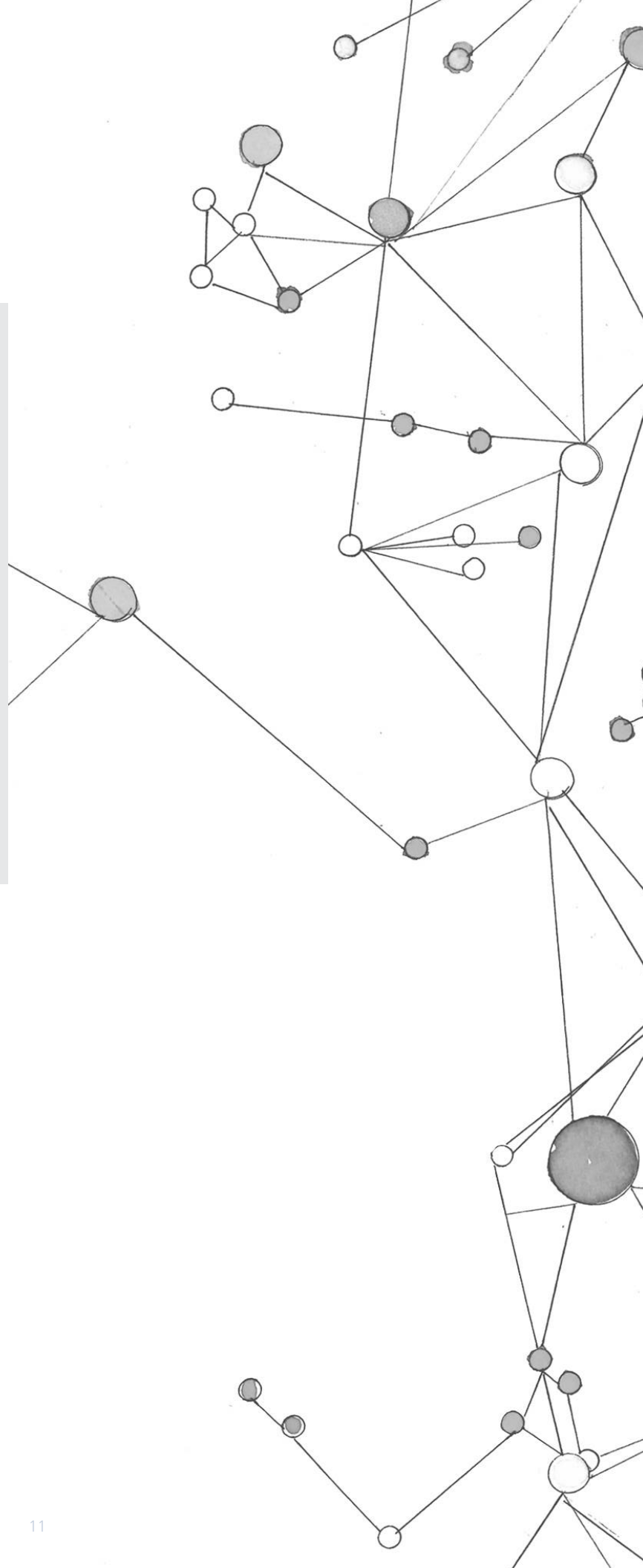
Während der Ausbildung haben die Teilnehmer/innen die Aufgabe, ein selbständig akquiriertes Beratungsprojekt durchzuführen und zu protokollieren.

Fragestellungen aus dem Projekt können in die Supervisionen eingebracht und dort bearbeitet werden. Ziel dieses Ausbildungsteils ist der Erwerb eigener praktischer Erfahrungen sowie der Ausbau von reflexiven Beratungskompetenzen und somit die Vorbereitung auf die spätere Praxis.

Sie können für Ihre Fallsupervision zwei von vier der zu Ausbildungsbeginn vorgeschlagenen Termine wählen.

Supervisorinnen & Supervisor

Frank Schmelzer und Jana Löffler



AUSBILDER/INNEN

Alle Ausbilderinnen und Ausbilder sind durch ihre langjährige Arbeit in der Wirtschaft, im sozialen Bereich sowie in der Erwachsenenqualifizierung ausgewiesene Expertinnen und Experten.



Frank Schmelzer (Leitung)

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Frank Schmelzer, Diplom-Psychologe, ist als Coach, Moderator und Berater in Unternehmen und Non-Profit-Organisationen tätig. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte sind Organisationsentwicklung, Teamentwicklung, Sinnsuche, Komplexität, Innovation und Strategie.



Jana Löffler

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Jana Löffler, Diplom-Psychologin, ist als Beraterin, Trainerin, Moderatorin und Coach tätig. Sie unterstützt Entwicklungsprozesse in Organisationen, in Teams und bei Einzelpersonen (berufliche Laufbahn, Persönlichkeit und Identität). Sie ist Ausbilderin und Supervisorin.



Kathleen Grieger

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Kathleen Grieger, MSc Coaching Psychologie, ist als Beraterin, Coach und Trainerin tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind die Entwicklung von Personen, Teams und Gruppen zum Thema Identität und Leidenschaft, co-kreative Veränderung und Integration.



Ragna Lienke

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Ragna Lienke, Diplom-Psychologin, ist Trainerin, Coach und systemische Mediatorin. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Training, Moderation von Veränderungs- und Teamprozessen, Coaching und Mediation. Sie ist Leiterin der artop-Akademie.



Dr. Thomas Bachmann

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Dr. Thomas Bachmann, Diplom-Psychologe, ist als Coach, Therapeut und Berater tätig und arbeitet für Führungskräfte, Top-Management und Teams aus Organisationen unterschiedlicher Branchen. Er hat Zusatzqualifikationen u.a. in Gestalttherapie, Gruppendynamik und Organisationsentwicklung und ist Autor zahlreicher Fachartikel in Büchern und Fachzeitschriften.



Thomas Dallüge

trinfactory, Berlin

Thomas Dallüge, Diplom-Physiker und Diplom-Psychologe, Unternehmer und Berater. Er arbeitet in der Beratung von Unternehmen und Organisationen mit den Schwerpunkten Leadership, Strategie und Organisation.

RAHMENINFORMATIONEN

Umfang & Formate

Die Ausbildung gliedert sich wie folgt:

- 15 Module (insgesamt 328 Ausbildungsstunden)
- Supervision in Kleingruppen (16 Ausbildungsstunden)
- Persönliche Feedbackgespräche mit der Ausbildungsleitung (zwei Ausbildungsstunden)
- Peergroup-Treffen
- Unterstützung der Ausbildung durch internetbasierte artop-Groupware

Die Ausbildung umfasst insgesamt 322 Ausbildungsstunden, die von artop begleitet werden.

Zielgruppe

Die Ausbildung richtet sich an:

- Organisations- und Personalentwickler/innen
- Personen aus beratenden Berufen (Personal- und Unternehmensberater/innen)
- Führungskräfte und berufserfahrene Quereinsteiger/innen

Teilnahmevoraussetzungen

Wir empfehlen für eine erfolgreiche Ausbildung ein Mindestalter von ca. 30 Jahren sowie eine mehrjährige Berufserfahrung.

Ausbildungsort

Die Ausbildung findet in den Seminarräumen von artop (Christburger Str. 4, 10405 Berlin) statt.

Kosten

Für Privatpersonen: 9.800,00 €
(zahlbar in 15 Raten)

Für Unternehmen: 11.400,00 €

Bei Zahlungseingang des Gesamtbetrages bis vier Wochen vor Ausbildungsbeginn gewähren wir 3% Skonto.

Wir fördern gemeinnützige Organisationen. Bitte nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

Dieses Akademie-Angebot ist im Sinne des § 4 Nr. 21 UStG von der Mehrwertsteuer befreit.

Bitte beachten Sie unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen mit dem Titel „Teilnahme an Veranstaltungen im Bereich Akademie“ unter www.artop.de/AGB.

Zertifizierung

Für die abgeschlossene Ausbildung wird ein Zertifikat von artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin vergeben.

Die Ausbildung gilt als abgeschlossen, wenn mindestens 80% der Ausbildungsstunden absolviert wurden, der Nachweis über ein selbständiges Beratungsprojekt erbracht und dieses im Rahmen des Abschlusskolloquiums präsentiert wurde sowie die Zahlung der Ausbildungskosten an artop geleistet wurde.

Sollten weniger als 80% der Ausbildungsstunden absolviert worden sein, erhalten die Teilnehmenden einen Teilnahmenachweis.

Bildungsurlaub

Das aktuelle Curriculum dieser Ausbildung wird von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin gemäß des Berliner Bildungsurlaubsgesetzes als Bildungsveranstaltung anerkannt. Arbeitnehmer/innen können bei ihrem Arbeitgeber für einen Teil der Ausbildungstage Bildungsurlaub beantragen.

Bei Fragen zur Anerkennung von Bildungsurlaub wenden Sie sich gern an uns.

Anmeldeprozess

Wir freuen uns über Ihr Interesse und möchten Sie gerne kennenlernen. Die persönliche Passung sowie die Zusammensetzung der jeweiligen Ausbildungsgruppe sind für uns von großer Bedeutung. Bitte nutzen Sie deshalb das Formular auf unserer Website für eine unverbindliche Anmeldung. Nach Erhalt der Anmeldung laden wir Sie herzlich zu einem beiderseitigen Kennenlernen ein.

Persönliches Kennenlerngespräch

Mit allen Interessentinnen und Interessenten findet ein persönliches Kennenlerngespräch mit der Ausbildungsleitung statt. Hier haben Sie die Möglichkeit, unsere Arbeitsweise sowie unsere Räumlichkeiten kennenzulernen. Sie können inhaltliche Fragen klären und Ihre Entscheidung zur Teilnahme an der Ausbildung reflektieren. Zudem werden Lernvorhaben besprochen und mit den Zielen der Ausbildung abgeglichen.

In den Tagen nach dem gemeinsamen Kennenlernen entscheiden sowohl Sie als auch artop, ob eine Teilnahme in Frage kommt. Mit der beiderseitigen Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages wird die Teilnahme verbindlich.

Kontakt

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Sie erreichen uns unter:

☎ 030 44 012 99-60

✉ akademie@artop.de

Beachten Sie auch unsere FAQ-Seite im Internet:
www.artop.de/akademie/faq

ÜBER UNS

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin bietet seit mehr als 20 Jahren Beratung, Forschung und Ausbildung in den Feldern Organisation, Personal und Usability/User Experience.

An der Schnittstelle von Universität und Wirtschaft verfügt artop sowohl über wissenschaftliche Expertise als auch praktische Erfahrungen. Zu unseren Kernkompetenzen zählen die Beratung von Unternehmen und Organisationen, die maßgeschneiderte Planung und Durchführung von Organisations- und Personalentwicklungs- sowie Usability/UX-Projekten, eine anwendungsorientierte Grundlagenforschung sowie die berufliche Aus- und Weiterbildung.

Eines unserer Ziele ist es, den Wissensaustausch zwischen Forschung und Gesellschaft zu fördern. Dazu kooperieren wir intensiv mit Unternehmen und Organisationen, Forschungsinstituten und universitären Einrichtungen.

Wir sind ein erfahrenes Team von Beraterinnen und Beratern mit Qualifikationen in Training, Coaching, Moderation und Mediation. Zur Erfüllung spezieller Anforderungen arbeiten wir mit einem kompetenten und zuverlässigen Netzwerk in ganz Deutschland zusammen.

artop wurde 1995 als „Arbeits- und Technikgestaltung, Organisations- und Personalentwicklung e.V.“ von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Institute für Psychologie, Informatik und Wirtschaftswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin gegründet. Zwei Jahre später wurde ein Kooperationsvertrag mit der Universität geschlossen. Seitdem ist artop als An-Institut anerkannt. 2006 erfolgte die Umwandlung in eine GmbH.

Die artop-Akademie

Als anerkanntes Weiterbildungsinstitut bietet artop im Rahmen der Akademie berufsbegleitende Ausbildungen, Seminare und Inhouse-Angebote an. Die Grundwerte unserer Arbeit sind Transparenz, Wertschätzung und Kooperation. Diese Werte geben wir an unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer weiter.

Die Inhalte aller Angebote sind Ergebnisse langjähriger Erfahrungen. Jedes Angebot wird fortlaufend evaluiert und aktualisiert und damit an die Bedürfnisse der Teilnehmenden und die Entwicklungen am Markt angepasst.

Ausbildungen

- Systemische Organisationsberatung
- Systemisches Coaching
- Training
- Training & Coaching für interkulturelle Kompetenzen
- Moderation
- Mediation
- Usability & User Experience Professional

Aufbauangebot & Seminare

Unser Aufbauangebot zur Vertiefung und Spezialisierung richtet sich an bereits ausgebildete Coaches und Organisationsberater/innen.

In unseren Seminaren zu ausgewählten Themen vermitteln erfahrene Ausbilder/innen aktuelles Know-how aus Forschung und Praxis.

Weitere Informationen unter:
www.artop.de/akademie

artop GmbH
Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin
Christburger Str. 4
10405 Berlin

☎ 030 44 012 99-60
☎ 030 44 012 99-21
✉ akademie@artop.de

www.artop.de

