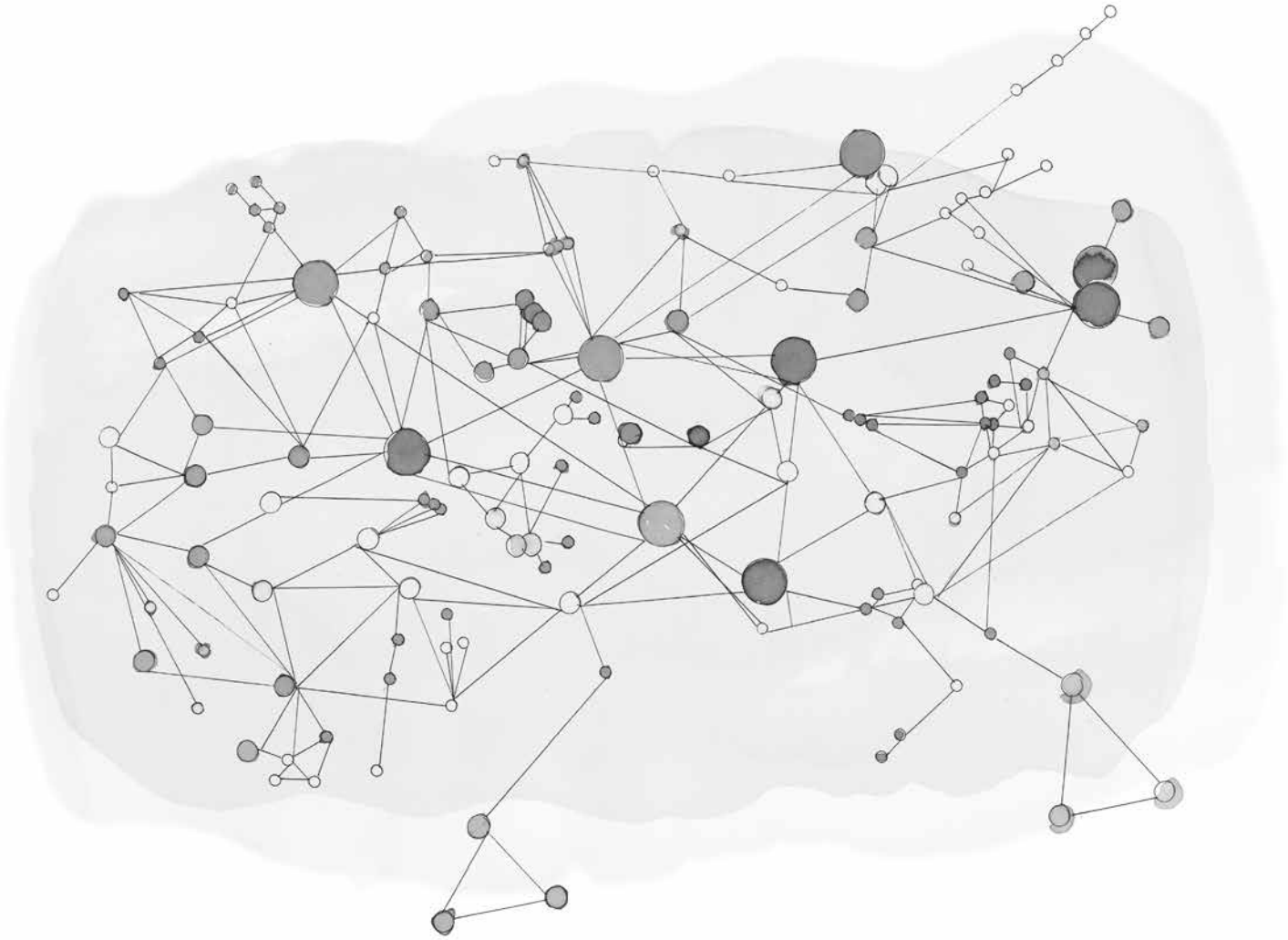
artop

INSTITUT AN DER HUMBOLDT-UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN



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.

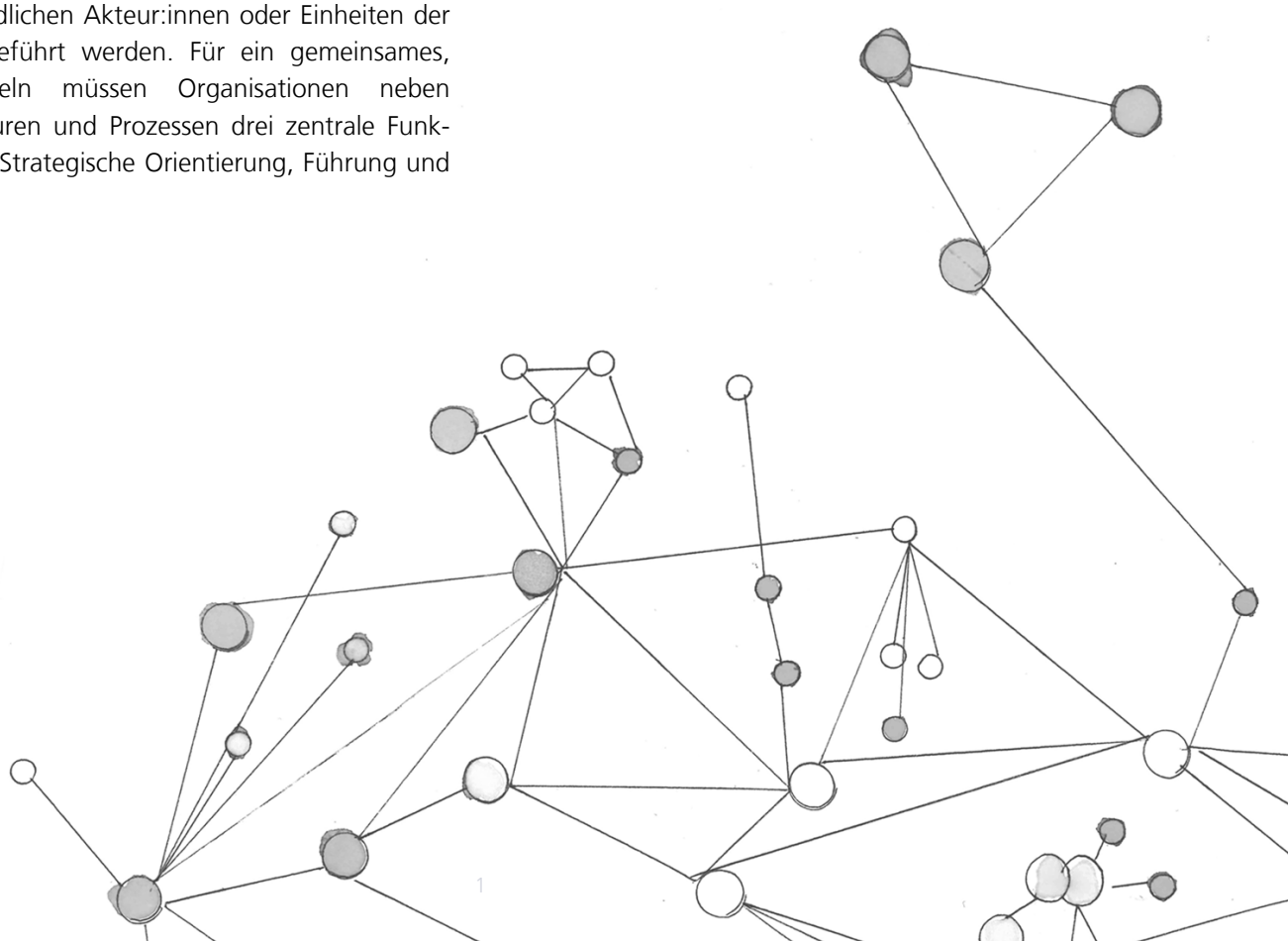
Trotzdem stehen alle Organisationen, egal ob groß oder klein, mehr statisch oder mehr dynamisch, vor ähnlichen Herausforderungen: Zur Erfüllung ihrer Aufgaben und Sicherung ihrer Zukunftsfähigkeit müssen sie auf relevante Umweltimpulse reagieren und Mechanismen des Lernens und Veränderns entwickeln.

Organisieren bedeutet dabei in erster Linie, dass eine Aufgabe oder ein Arbeitsprozess in Teilschritte zerlegt wird, die von unterschiedlichen Akteur:innen 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 Klient:innen 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. Sie sind einerseits Expert:in für inhaltliche Fragen des Organisierens, andererseits begleiten und beraten Sie bei Veränderungsprozessen. Ihre Klient:innen können eine oder mehrere Personen aus dem oberen und mittleren Management, aus Mitarbeiterteams oder aus anderen Organisationseinheiten sein. Methodisch wird der Beratungsprozess durch Beratungsgespräche, moderierte Workshops, Großgruppenmoderationen, Teamentwicklungen und Coachinggespräche von einem oder mehreren Berater:innen 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 Ausbildungsteilnehmenden
- die Förderung der Netzwerkbildung zwischen den Teilnehmenden 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, Auftraggebenden 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 Projekte in der Organisationsentwicklung durch und protokollieren diese.

In den Projektgruppen werden die Praxisprojekte bearbeitet und lebendig und anschaulich in dem Abschlusskolloquium präsentiert. Dabei können die Teilnehmenden 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 Berater:in werden durch weitere Methoden in der Ausbildung unterstützt:

- Supervision in Kleingruppen
- Peergroup-Treffen
- Entwicklungsgespräch mit der Ausbildungsleitung
- Lehrsupervision
- Unterstützung der Ausbildung durch eine internetbasierte Lernplattform

MODULE IM ÜBERBLICK

1

Beratung und Systeme verstehen

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.

2

Aufträge klären

In diesem Modul widmen wir uns ausführlich der beratenden Beziehung und der Begegnung zwischen Berater:in und Klient:in. Sie bildet die Grundlage für das Gelingen der Beratung, steht am Beginn des Prozesses, durchzieht und trägt ihn. Dafür üben wir die Gesprächsführung mit Klient:innen und erforschen Bedingungen für eine gelingende Kontaktgestaltung.

Die Teilnehmenden lernen zentrale Perspektiven für die Auftragsklärung kennen und erproben sie.

3

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 vielversprechende Anknüpfungspunkte für die Entwicklung von Organisationen zu identifizieren.

Wir beschäftigen uns mit Organisationsmodellen, Analysemethoden und deren Anwendung auf konkrete Organisationen.

Unser Ausbildungsteam

Die Module werden von Dozent:innen des Ausbildungsteams der artop-Akademie durchgeführt. Die Kompetenz dieses Teams beruht auf drei professionellen Säulen:

- umfangreiche Praxiserfahrung aus verschiedensten Bereichen
- langjährige didaktische und methodische Kompetenz in Lehrtraining und Ausbildung
- wissenschaftliche Forschung zu angewandten Fragestellungen

4

Organisation bewegen I: Architektur

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 erfolgversprechende Settings (Steuerungsgruppen, Resonanzgruppen, Großgruppen) und passende Methoden untersucht.

5

Organisation bewegen II: 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.

6

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 weitere Modelle zur Erklärung von Gruppendynamiken.

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

7

Gruppen und Teams entwickeln

Organisationen entwickeln heißt auch, Teams und Gruppen in neue Gefilde zu begleiten, ob als Berater:in oder als Führungskraft.

Im Mittelpunkt des Moduls stehen das Erkennen und Beschreiben von Gruppenprozessen und die Ableitung von Interventionen, die den Menschen in Teams und Gruppen helfen, ihren Aufgaben und einander gerecht zu werden.

8

Workshops moderieren

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, sodass alle Teilnehmenden in der Lage sind, Workshops entlang von konkreten Zielsetzungen der Auftraggebenden zu entwickeln.

9

Interaktionen gestalten

Als Berater:innen können wir Prozesse in unseren Beratungssystemen direkt durch gezielte Kommunikation oder indirekt durch Setting und Methodenvariation beeinflussen. In diesem Modul werden Techniken der direkten Intervention im Zentrum stehen. Angeregt z.B. durch Modelle aus der Arbeit mit Kontaktfunktionen und der gewaltfreien Kommunikation üben die Teilnehmenden Interventionen zur Einflussnahme auf die Muster in Interaktionen und Gruppenprozessen.

10

Konflikte bearbeiten

Organisationsentwicklung ist ohne das Durchleben von Konflikten nicht denkbar. Jeder Veränderungsimpuls basiert auf einer Infragestellung von etwas Bewährtem. Deswegen ist es wichtig, unerschrocken mit unterschiedlichen Perspektiven, Meinungen und Interessen kreativ und selbstverständlich zu agieren. Mitunter verhärten sich aber auch die Positionen und die Situation könnte eskalieren. Um auch in solch anspruchsvollen Situationen zu bestehen, lernen wir in diesem Modul den fachlichen Prozess des Konfliktmanagements und üben entsprechend Techniken, damit der Konflikt in seiner konstruktiven Kraft nutzbar bleibt.

11

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.

12

Meine Person in der Beratung

In der Beratung sind unsere Wahrnehmungen unser Kompass - und es ist hilfreich, gut eingenordet zu sein. Voraussetzung dafür ist, die eigenen Gaben und Motivationen zu kennen und auch 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 und beschäftigen uns mit Übertragungen und Gegenübertragungen.

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

13

Organisation bewegen III: Struktur

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 und externer Analysen, strategische Szenarien und Optionen sowie deren Implementierung.

14

Organisation bewegen IV: Transformation

Wie Menschen weisen Organisationen als selbstreferenzielle Systeme häufig ein hohes Beharrungsvermögen aus. Veränderungsnotwendigkeiten werden zwar häufig als nachvollziehbar, primär aber eher als Störung erlebt.

Im Seminar werden die verschiedenen Phasen im Change und deren spezifische Fragestellungen möglichen Interventionsstrategien und Methoden gegenübergestellt.

Themen in diesem Modul sind: Systemstabilität und Veränderungsdynamik, Phasen in „Changeprozessen“ sowie Design und Methoden zur Unterstützung von Veränderungsprozessen und interner Beratung.

15

Mein Profil

In diesem Seminar sind die Teilnehmenden eingeladen, sich einen Überblick über die zentralen Lerninhalte der Ausbildung zu erarbeiten und die Lernerfahrungen zu integrieren. Außerdem steht die Auseinandersetzung mit der persönlichen Wirksamkeit im Vordergrund: Wir regen eine Standortbestimmung und die Schärfung des eigenen Profils an. Zum Ende der Ausbildung steht auch die Frage: Wie weiter auf dem Weg in Organisationsentwicklung und -beratung?

16

Begleitend

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. Danach erfolgt die Zertifikatsübergabe und es wird gemeinsam Abschied gefeiert.

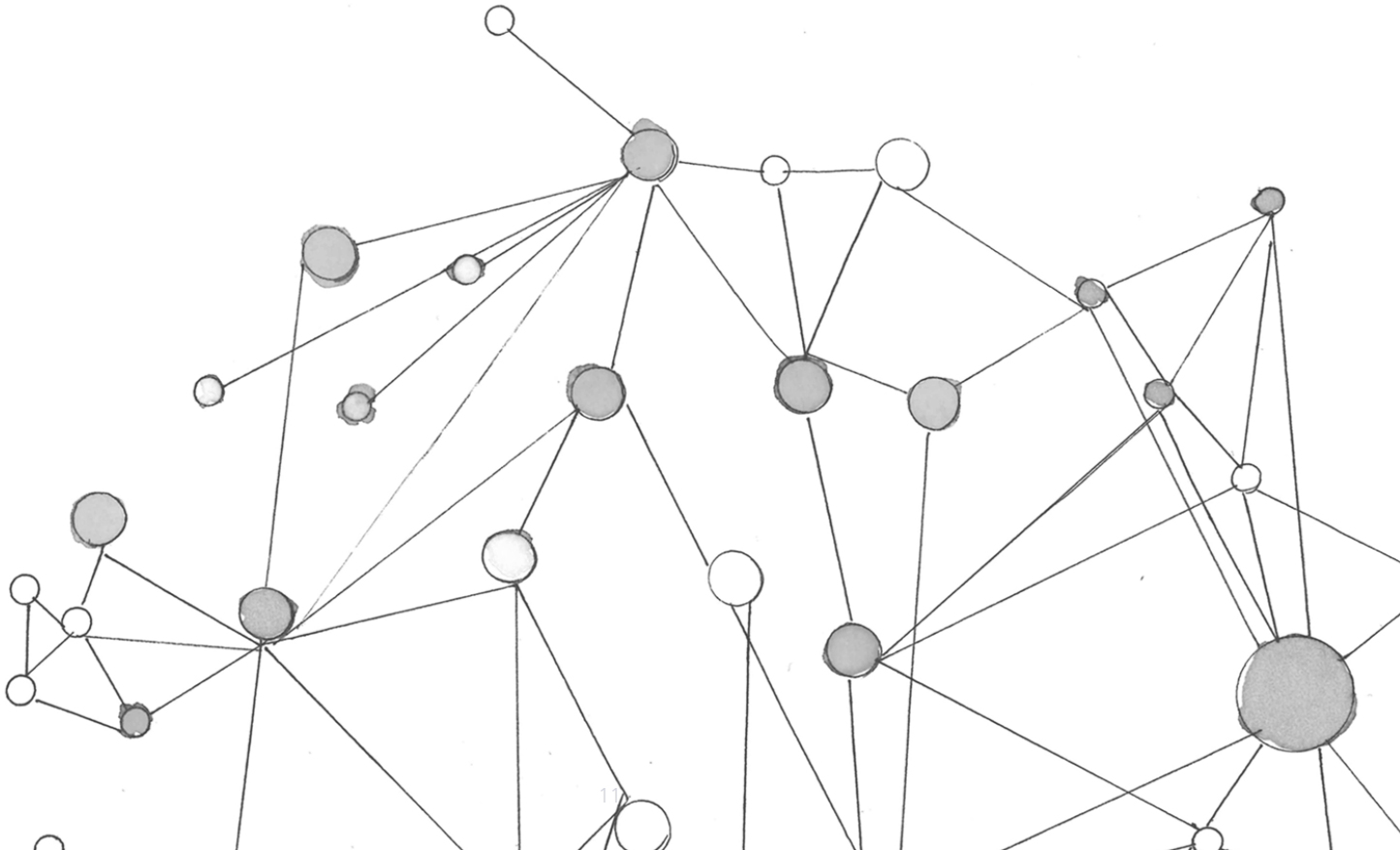
Eigene Beratungsprojekte & Supervision

Während der Ausbildung haben die Teilnehmenden 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 der zu Ausbildungsbeginn vorgeschlagenen Termine wählen.

Die Supervision wird von Ausbilder:innen aus dem artop-Team angeleitet.



TEAM DER AUSBILDENDEN

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 (Leitung)

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Jana Löffler, Diplom-Psychologin, ist als Beraterin und Coach tätig. Sie unterstützt Entwicklungsprozesse in Teams und bei Einzelpersonen (berufliche Laufbahn, Führung, Persönlichkeit und Identität). Sie ist im Management von artop tätig, 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.

Dr. Stephan Bedenk

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Dr. Stephan Bedenk, Diplom-Psychologe, ist als Berater, Trainer und Coach tätig. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der Begleitung und Beratung von Personen, Gruppen und Unternehmen bei individuellen und organisationalen Veränderungsprozessen.

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.

Jenny E. Jung

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Jenny E. Jung ist Medienwissenschaftlerin und hat in unterschiedlichen Führungspositionen im Startup- und Venture Capital Umfeld gearbeitet. Als Coach und Beraterin begleitet sie Unternehmensgründer*innen, Teams und Organisationen im Wachstum.

Sarah Dittmann

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

M.A. Bildungswissenschaften, ist als Beraterin, Mediatorin und Hochschuldozentin tätig. Sie begleitet vor allem Teams und Organisationen in öffentlichen Einrichtungen. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Organisations- und Teamentwicklung, der Moderation von Workshopformaten sowie in Gruppendynamik, Kommunikation und Konflikt.

Katja Schneider-von Deimling

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Katja Schneider-von Deimling, Dipl.-Kultur- und Wirtschaftswissenschaftlerin, ist Beraterin und Mediatorin. Vor ihrer Zeit als Beraterin war sie in verschiedenen Fach- und Führungspositionen im öffentlichen Sektor beschäftigt und hat eine Agentur geleitet. Sie begleitet Menschen und Organisationen in Zeiten von Aufbruch, Konflikt und Wandel.

Nico Czinczoll

Nico Czinczoll ist nach erfolgreicher Führungskarriere in internationalen Konzernen seit 2013 als Organisationsberater und Executive Coach tätig. Er unterstützt Führung bei strategischen Neuorientierungen, organisationalen Transformationen und effektiver Führungsentwicklung. Dafür kombiniert er klassisch-produktive Ansätze mit kunstvoll-systemischen Interventionen.

Mag. Herbert Schober-Ehmer

Redmont GmbH

Herbert Schober-Ehmer – Organisationsberater, Executive Coach, Autor – ist seit über 40 Jahren als Senior Consultant, Trainer, Coach und Lehrbeauftragter tätig. Er ist Mitgründer und Partner im Redmont Consulting Cluster. Seit 1980 ist er an der Entwicklung eines systemtheoretischen Verständnisses von Organisationen wissenschaftlich und praktisch tätig.

RAHMENINFORMATIONEN

Umfang & Formate

Die Ausbildung gliedert sich wie folgt:

- 16 Module (insgesamt 333 Ausbildungsstunden)
- Praxisprojekt
- Supervision in Kleingruppen (9 Ausbildungsstunden)
- Entwicklungsgespräch mit der Ausbildungsleitung (zwei Ausbildungsstunden)
- 5 Sitzungen Lehrsupervision (à 1,5h - nicht im Preis enthalten)
- Peergroup-Treffen
- Unterstützung der Ausbildung durch eine internetbasierte Lernplattform

Die Ausbildung umfasst insgesamt 344 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

- Interesse an fachlichem Lernen
- Offenheit für das Lernen in der Gruppe und Gruppenprozesse
- Bereitschaft zu Selbstreflexion und Selbstentwicklung
- Mindestens drei Jahre Berufserfahrung

Ausbildungsort

Die Ausbildung findet in den Seminarräumen von artop in der Christburger Str. 4 in Berlin statt.

Kosten

Für Privatpersonen: 12.400,00 €
(zahlbar in 16 Raten)

Für Unternehmen: 14.900,00 €

Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung der Module 6 und 11 sind im Preis enthalten.

Die Kosten für die Lehrsupervision sind nicht im Preis enthalten.

Dieses Akademie-Angebot ist im Sinne des § 4 Nr. 21 UStG von der Umsatzsteuer 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 85% der Ausbildungsstunden absolviert und 7,5 Stunden Lehrsupervision absolviert wurden, der Nachweis über ein selbständiges Beratungsprojekt erbracht und dieses im Rahmen des Abschlusskolloquiums präsentiert sowie die Zahlung der Ausbildungskosten an artop geleistet wurde.

Sollten weniger als 85% der Ausbildungsstunden absolviert worden sein, erhalten die Teilnehmenden einen Teilnahmenachweis.

Bildungszeit

Das aktuelle Curriculum dieser Ausbildung wird von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin gemäß des Berliner Bildungszeitgesetzes als Bildungsveranstaltung anerkannt. Arbeitnehmer:innen können bei ihrem Arbeitgeber für einen Teil der Ausbildungstage Bildungszeit (ehemals Bildungsurlaub) beantragen. Bei Fragen zur Anerkennung von Bildungszeit 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 können sie inhaltliche Fragen klären und Ihre Entscheidung zur Teilnahme an der Ausbildung reflektieren. Zudem werden Lernvorhaben besprochen und mit den Zielen der Ausbildung abgeglichen. Wir prüfen gemeinsam, ob die Ausbildung zu Ihren Lernzielen passt und umgekehrt. Sie haben die Möglichkeit, uns im Kontakt kennenzulernen und können einen Eindruck von den Räumlichkeiten gewinnen.

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:

+49 30 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 25 Jahren Beratung, Forschung und Ausbildung in den Feldern Organisation, Personal und Usability & User Experience.

Beratung und Forschung

An der Schnittstelle von Universität und Wirtschaft verfügt artop sowohl über wissenschaftliche Expertise als auch über jahrelange 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 Forschung 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. Unsere regelmäßigen Kolloquien sind öffentlich und bieten ein beliebtes Format für Interessierte.

Wir sind ein erfahrenes Team von Beraterinnen und Beratern mit Qualifikationen in Training, Organisationsberatung, Coaching, Moderation, Mediation und Usability & UX. 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, Grundlagenseminare und Vertiefungen sowie maßgeschneiderte Inhouse-Angebote an. Die Grundwerte unserer Arbeit sind Transparenz, Wertschätzung und Kooperation. Diese Haltung geben wir an unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer weiter. Wir teilen die Werte des Forum Werteorientierung in der Weiterbildung e.V.

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 (deutsch und englisch)
- Train the Trainer
- Moderation
- Mediation
- Usability & User Experience Professional

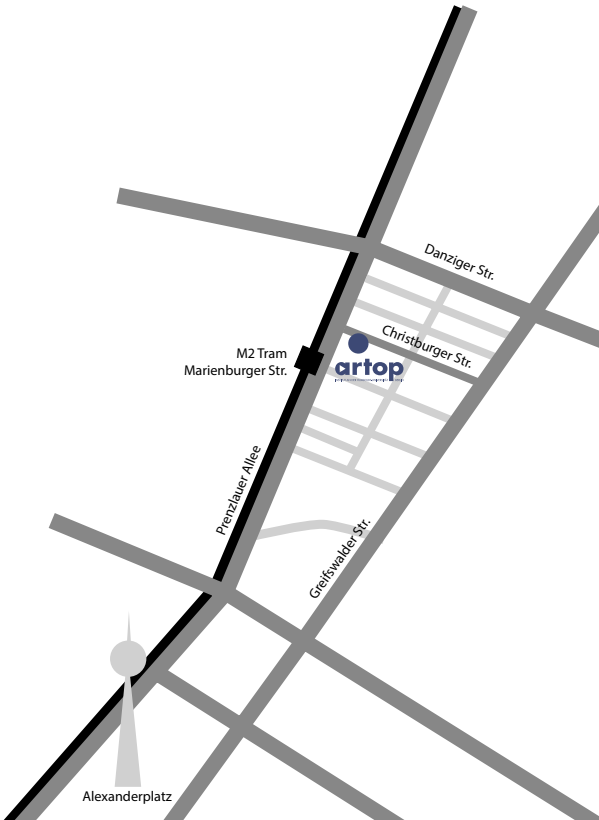
Aufbauangebot & Seminare

Unser Aufbauangebot zur Vertiefung und Spezialisierung richtet sich an bereits ausgebildete Coaches, Trainer:innen, Organisationsberater:innen und Usability & UX-Professionals.

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