



Weiterbildungsinstitut für lösungsorientierte
Therapie und Beratung



Programm für die berufsbegleitende Weiterbildung

Systemisch-lösungsorientiertes Coaching / Organisationsberatung

Die wilob AG ist Ausbildungspartner BSO

Ziele und Zweck dieser Weiterbildung

Das Ziel

Die berufsbegleitende postgraduale Weiterbildung in Organisationsberatung/Coaching mit systemisch-lösungsorientiertem Schwerpunkt ist eine praxisorientierte Weiterbildung. Die von unserem Institut angebotene Weiterbildung vermittelt die Fähigkeit, Organisationsberatung und Coaching mit systemisch-lösungsorientiertem Schwerpunkt nach allgemein anerkannten und wissenschaftlich fundierten Grundsätzen durchzuführen.

Ziel der Weiterbildung ist es, zur Arbeit als Coach und Organisationsberater mit Einzelnen, Teams, Klein- und Grossgruppen in Profit- und Nonprofit- Organisationen gemäss den Prämissen und Techniken systemischer Beratungskonzepte (Ludewig, von Schlippe und Schweitzer, usw.) des lösungsfokussierten Therapiekonzeptes nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg und hypnosystemischer Überlegungen nach Gunther Schmidt zu befähigen. Hilfreiche Interventionen aus den erwähnten Schulen der systemischen Therapie und Beratung werden einerseits vermittelt, andererseits auch eingeübt und integriert.

Ihr Vorteil

Die Weiterbildung richtet sich nach den Qualitätskriterien des BSO und soll zur Erlangung des Titels Organisationsberater/Coach führen. Die wilob AG ist Ausbildungspartner BSO. Die Ausbildung richtet sich an dem Kompetenzprofil des Berufsverbandes BSO aus. Das Diplom berechtigt zum Eintritt in den bso.

Die Teilnehmenden erlangen durch diese Weiterbildung Sicherheit im Coaching von Einzelpersonen und Teams, lernen ein systemisch-lösungsorientiertes Methodenrepertoire zur Prozessbegleitung kennen, erhalten Kenntnisse über Unternehmensstrukturen und Führung, reflektieren über die eigene Coach-Persönlichkeit. Diese Weiterbildung dient demnach dazu die Teilnehmenden für die selbständige Ausübung von Organisationsberatung und Coaching zu befähigen.

Organisationsberatung / Coaching

mit systemisch-lösungsorientiertem Schwerpunkt

Theoretischer Hintergrund

Lösungs- und ressourcenorientierte Beratungsansätze haben in den letzten Jahren in vielen Praxisfeldern der psychosozialen Versorgung Eingang gefunden. Es handelt sich dabei um zielorientierte Vorgehensweisen. Das heisst, es werden persönliche und soziale Ressourcen sowie die Konstruktionen von Lösungen in Sinne alternativer Denk-, Fühl- und Verhaltensmuster in den Mittelpunkt gestellt.

Ein zielorientiertes Vorgehen zeichnet unter anderem den Selbstmanagement-Ansatz (Kaner), die Problemanalyse-Strategien (Bartling) sowie verschiedene Varianten systemischer Therapie (Ludewig, von Schlippe u. Schweitzer) aus.

Systemisch-ressourcenorientierte Organisationsberatung und Coaching umfasst ein Spektrum von Interventionsmöglichkeiten bei verschiedensten Problemstellungen. Sie zielt auf die Aufhebung individueller Beeinträchtigungen und Einschränkungen durch Mobilisierung, Stärkung und Erweiterung der schlummernden oder blockierten Fähigkeiten und Ressourcen bei den Betroffenen. Dieser Prozess findet im Rahmen einer beraterischen Beziehung statt, die getragen ist von gegenseitigem Respekt, Achtung, Neutralität, etc.

Grundlegende Aspekte

Wir stellen einige der grundlegenden Aspekte systemisch-lösungsorientierter Beratung in den Vordergrund. Zum Beispiel die professionelle Verantwortung des Beraters mit den Kunden zu kooperieren, sie zu ermutigen und ihnen zu helfen, unbefriedigende Beziehungsmuster zu verändern und ihr Leben positiver zu gestalten.

Für uns sind ferner die praktischen Möglichkeiten der Beziehungsgestaltung zwischen KlientInnen und BeraterInnen zentral. Dies, weil wir von der Annahme ausgehen, dass systemisch-ressourcenorientierte Beratung ein interaktionelles Ereignis, das aus einfachen Aktivitäten, wie dem Stellen und Beantworten von Fragen, der Kommentierung der jeweiligen Standpunkte und dem Bewerten möglicher Lösungen des Kunden besteht. All diese Aktivitäten sind beobachtbare Merkmale ressourcenorientierter Beratung. Wir müssen beobachten und zuhören, um zu sehen und zu hören, wie die Beraterin-Klient-Beziehungen und die Lösungen für die Probleme der Klienten und Klientinnen in den Sitzungen der lösungsorientierten Beratung interaktionell konstruiert werden.

Wittgenstein arbeitet seine Vorstellungen von Sprachspielen und Lebensformen aus, indem er sie als Möglichkeiten des „Durchs-Leben-Gehens“ beschreibt. Entsprechend sind Lösungen Bestandteile eines anderen Sprachspieles, das mit den Problem-Sprachspielen nicht notwendig verbunden ist.

Beratung mit systemisch-lösungsorientiertem Schwerpunkt geht davon aus, dass Menschen grundsätzlich alle Fähigkeiten in sich haben, um mit sich und anderen förderlich umzugehen. Durch genaues Erfragen der Ziel- und Lösungsvorstellungen aller an einem Problemsystem beteiligten Personen können Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten der Sichtweisen heraus gearbeitet werden.

Es findet eine Fokussierung weg von dem als problematisch beschriebenen Zustand hin auf eine wünschenswerte Zukunft statt. Anstelle einer Defizitorientierung ist der systemisch-lösungsorientierte Berater gefordert, den Blick auf alle bereits vorhandenen Fähigkeiten des sozialen Systems zu richten, womit er die Selbstheilungskräfte und die Kooperationsbereitschaft des Klientel fördert.

Wir gehen gemäss der Erkenntnistheorie des radikalen Konstruktivismus davon aus, dass unsere Erkenntnisse subjektiv sind, und dass unsere Erkenntnisse mehr über uns als Beobachter aussagen als über das Beobachtete selbst. Ebenfalls glauben wir aufgrund des Konzeptes der Autopoiese, dass sich Menschen kaum von aussen dazu bringen lassen, sich in eine gewünschte Richtung zu verändern

Ressourcenorientierung ist eine Sichtweise, die einen generell positiven Rahmen für die Beratung bietet. Ressourcen sind Erfahrungsschätze, Ereignisse, Verhaltensweisen, Gefühle, Intuitionen, Körperhaltungen, zwischenmenschliche Beziehungsweisen, Wissen, Erfahrungen, Geschichten, etc., welche beide, BeraterIn und KlientIn, mitbringen.

Zulassungsbedingungen

- Universitäts- oder Fachhochschulabschluss (Wirtschaft, Recht, Medizin, Psychologie, Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Pädagogik, Theologie, Pflege, usw.)
- Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Erwachsenen, d.h. mindestens 5 Jahre Berufstätigkeit
- 40 h Coaching / Organisationsberatung / Supervision in der Rolle des SupervisorIn, als Coachee oder in der Rolle des Beratenen

Bei den Zulassungsbedingungen können im Einzelfall auch Ausnahmen gemacht werden, die auf „Gleichwertigkeit“ geprüft werden.

Lerninhalte und Aufbau des Weiterbildungscurriculums

Gliederung der Weiterbildung

Die Weiterbildung dauert mindestens 3 Jahre und gliedert sich in 4 Module.

1. Phase Coaching I
2. Phase Coaching II mit Abschlussarbeit
3. Phase Organisationsberatung I mit Marketingtag und Beratungskonzept
4. Phase Empowerment / Organisationsberatung II

Übersicht über die einzelnen Elemente

	Theorie Wissen, Können	Literaturstudium und Interventionprotokolle	Intervention	Lehr-Coaching	Falldokumentation Abschlussarbeiten Abschlusskolloqu.	Eigene Arbeit als Coach, Supervisor
1. Modul Coaching I	88.0	30.0	27.0	27.0		50.0
Wahlmodul PSI min. 3 Tage von 6 Tagen	24.0	0.0	0.0	0.0		0.0
2. Modul Coaching II	120.0	30.0	27.0	27.0	50.0	50.0
3. Modul OE I	136.0	30.0	27.0	18.0		50.0
4. Modul OE II	120.0	30.0	27.0	18.0	300.0	80.0
Total Einheiten à 45 Min.	488.0	120.0	108.0	90.0	350.0	230.0

- mind. 3 Tage von 6 Tagen PSI sind Pflicht

Begleitete Einheiten à 45 Minuten (UE) beziehungsweise à 60 Minuten (Std.):

1. Modul Coaching I	115 UE	86.25 Std.
Wahlmodul PSI min. 3 Tage von 6 Tagen	24 UE	18 Std.
2. Modul Coaching II	147 UE	110.25 Std.
3. Modul OE I	154 UE	115.5 Std.
4. Modul OE II	138 UE	103.5 Std.
Supervision Einzel	27 UE	20.25 Std.
Total	605 UE	453.75 Std.

Minimale formale Anforderung des BSO für Weiterbildungen:

- Lehrgangsdauer: 2 Jahre
- Dozentenbegleitete Stunden: 450 (davon mind. 40 Std. Lehrsupervision)
- Eigene Praxis als Beratende: mind. 40 Std. während der Ausbildungsdauer

Wissen und Können

Im Bereich Wissen und Können soll einerseits eine fundierte theoretische Basis über das Gesamtgebiet der systemisch-ressourcenorientierten Beratung und andererseits die Umsetzung im Coaching und in der Organisationsberatung vermittelt werden. Es werden spezifische Techniken erläutert, demonstriert und von den TeilnehmerInnen angewandt. Wissen und Können wird in Blockseminaren vermittelt. Die Seminare für das Element „Wissen und Können“ finden in Gruppen von mindestens 12 und höchstens 22 Teilnehmenden statt. (Einige Seminare sind gleichzeitig öffentlich ausgeschrieben, so dass sich die Gesamtseminargruppe immer wieder neu zusammensetzt).

Blockseminare zu 2-4 Tagen

In den 2-3-tägigen Seminaren, die an unserem Institut stattfinden, werden die Inhalte vermittelt und die beraterische Praxis in Rollenspielen und Übungen trainiert. Es ist uns wichtig, die theoretischen Grundlagen zu lehren, aber auch neu gelernte Methoden zu üben und die Umsetzung in die Praxis darzustellen und anzuwenden. Dabei sind die Teilnehmenden als BeraterInnen, als Beratene, Teammitglieder und Beobachtende am Geschehen beteiligt. In jedem Seminar besteht die Möglichkeit, eigene Klienten mitzubringen und live zu arbeiten und dabei die Unterstützung der AusbilderInnen und KollegInnen zu nutzen.

Das Selbststudium

Das Selbststudium aktueller wissenschaftlicher Literatur dient der Vor- und Nachbereitung der einzelnen Seminare. Die TeilnehmerInnen erhalten zu den einzelnen Weiterbildungsteilen „Wissen und Können“, resp. zu den jeweiligen Themen Literaturhinweise von den DozentInnen.

Eigene Arbeit als Coach, OrganisationsberaterIn

Sie umfasst die eigene Beratungstätigkeit mit Einzelnen, Teams, Klein- und Grossgruppen gemäss den Prämissen und Techniken des systemisch-lösungsorientierten Beratungskonzeptes. Anhand von mindestens 40 h selber erteilter Organisationsberatung/Coaching zeigen die Teilnehmenden auf, dass sie ihr Wissen und Können in der systemisch-lösungsorientierten Beratung anwenden und mittels einer schriftlichen Falldokumentation im Coaching II (Umfang 7-10 Seiten) und der Abschlussarbeit (Diplomarbeit, 30 - 40 Seiten) nach Abschluss von Organisationsberatung II legen sie dar, dass sie die notwendigen beraterischen Kompetenzen erworben haben.

Supervision

Die Supervision setzt sich zusammen aus Einzel- und Gruppensupervision.

20 Std. müssen bei vom Institut anerkannten Lehrsupervisoren, Lehrsupervisorinnen (auf eigene Rechnung) absolviert und von diesen bestätigt werden. Diese Lehrsupervisionsstunden können über die gesamte Weiterbildung verteilt besucht werden. Diese Stunden gelten als begleitetes Lernen gemäss BSO.

10 Praxistage à je 9 Einheiten (Total 90 Einheiten) werden in der Gruppe absolviert.

Ziel der Lehrsupervision ist die Reflexion und Überprüfung der praktisch-beraterischen Umsetzung des erworbenen Wissens. In den Lehrsupervisionen soll die Kompetenz zur Präsentation des eigenen beraterischen Handelns erlernt werden, die Beurteilung von Beratungsprozessplanung, -durchführung und -evaluation der eigenen und auch der anderen Teilnehmenden gefördert und das Erkennen eigener Stärken und Optimierungsmöglichkeiten unterstützt werden.

Die Lehrsupervisionssitzungen finden in regelmässigen Intervallen statt und starten mit 3 Tagen im Coaching Modul.

Ab Coaching II steht die Reflexion des beraterischen Handelns im Vordergrund. Mindestens einmal reflektiert jeder TeilnehmerIn seine/ihre Arbeit mittels Videoanalyse aus der eigenen Praxis oder mindestens einmal stellen die Teilnehmenden ihre Arbeitsweise in einer Livesitzung vor.

Intervision

Die Teilnehmenden treffen sich zwischen den Seminaren in kontinuierlich stattfindenden regionalen Intervisionsgruppen, in denen Reflexion der Umsetzung systemisch-lösungsorientierter Beratung in der Praxis erfolgt. Ebenfalls erfolgt die Auseinandersetzung mit der zu verarbeitenden Literatur in den Intervisionsgruppen. Die Arbeit der Intervisionsgruppen wird schriftlich in Form von Protokollen dokumentiert. Die Protokolle sind dem Institut zur Überprüfung abzugeben.

Folgende Intervisionsstunden sind zu absolvieren:

Coaching I 20 h, Coaching II 20 h, Organisationsberatung I 20 h, Organisationsberatung II 20 h.

Ethische Richtlinien

Für alle AbsolventInnen der Weiterbildung gelten die Bestimmungen der BSO-Berufsordnung als verbindlich.

Meldepflicht von Änderungen im Curriculum

Dieses Programmheft ist ein Auszug aus dem vom BSO geprüften Curriculum, das zur «Ausbildungspartnerschaft BSO» führte.

Die wilob AG verpflichtet sich, unaufgefordert alle Veränderungen der für die Anerkennung des Curriculums massgeblichen und tatsächlichen Verhältnisse dem BSO mitzuteilen, wie z. B. Änderungen der Konzeption, der Trägerschaft, des Umfangs und des Inhaltes der Weiterbildung.

Die wilob AG sichert durch eine laufende Überprüfung der Weiterbildungsgänge die Qualität des Curriculums zu.

Diese Qualitätssicherung erfolgt nach den Vorgaben des BSO.

Seminarzeiten

1-/2-/3-tägige Seminare Wissen & können à 8 Einheiten Praxistage à 9 Einheiten

1. Tag: 09:00-12:30, 13:45-16.45 Uhr
2. Tag: 09:00-12:30, 13:45-16:45 Uhr
3. Tag: 09:00-12:30, 13:45-16:45 Uhr

Coaching I

1. Seminar: Einführung

2 Tage

Ursula Fuchs

- Unterscheidung der Beratungsformate
 - Historische Entwicklungen und Strömungen
 - Grundannahmen systemisch-lösungsorientierter Beratung
-

2. Seminar: Einzelcoaching

2 Tage

Kati Hankovszky

- Die 4 Elemente des lösungsorientierten Vorgehensmodells
 - Coaching als gemeinsames (Er-)finden von Lösungen
 - Die Haltung des neugierigen Nichtwissens
-

Lehrsupervision 1

1 Tag

Ursula Fuchs / Daniel Pfister-Wiederkehr

3. Seminar: Variantenreichtum

2 Tage

Kati Hankovszky

- Vertiefung der Haltung der Ressourcen- und Lösungsorientierung
 - Arbeit mit Einzelpersonen in speziellen Situationen
 - Interventionen für den Werkzeugkoffer für mehr Sicherheit im Coaching
-

Lehrsupervision 2

1 Tag

Ursula Fuchs / Daniel Pfister-Wiederkehr

4. Seminar: ZRM (das Zürcher Ressourcenmodell)

2 Tage

Ursula Fuchs

- Einführung in das ZRM Modell nach Dr. Storch und Dr. Krause
- Eigenes Mottoziel erarbeiten
- Eine neue Art Zielbildung kennen lernen und erfahren

Lehrsupervision 3

1 Tag

Ursula Fuchs / Daniel Pfister-Wiederkehr

5. Seminar: Teamcoaching / Abschluss

3 Tage

Siang Be

- Üben von Folgegesprächen und Interventionen in herausfordernden Situationen
- Bearbeiten und Austauschen von konkreten Beispielen und Erfahrungen
- Integrieren der eigenen Erfahrungen und Erkenntnisse

Daten für die Interventionsgruppensitzungen werden eigenständig vereinbart. Die Gruppen werden am Einführungstag gebildet.

Coaching II

1. Seminar: Methodendifferenzierung & Methodenindikation 3 Tage

Siang Be

- Radikaler Konstruktivismus & sozialer Konstruktivismus
 - Narrativer Ansatz (nach Harry Goolishian)
 - Externalisierung (nach Michael White)
 - Reflecting Team und Positions (nach Tom Andersen)
-

2. Seminar: Perspektivenerweiterung durch Coaching

3 Tage

Gudrun Sickinger

- Konstruktivismus Teil I
- Zirkuläres Interviewen
- Meta Mirror
- Disney-Modell

Lehrsupervision 4

1 Tag

Ursula Fuchs / Daniel Pfister-Wiederkehr

3. Seminar: Die Personen im Coachingprozess

3 Tage

Ulrike Löhr

- Wahrnehmung & Umgang mit Beziehungs- & Affektmustern im beruflichen Kontext
 - Führungsstile und emotionale Kompetenz als Führungsqualität
 - Genderaspekte
 - Biografische Aspekte
 - Entscheidungssituationen
-

Lehrsupervision 5

1 Tag

Ursula Fuchs / Daniel Pfister-Wiederkehr

4. Seminar: EAI Musterunterbrechung durch innere Bilder

3 Tage

Ilka Hofmann-Bisinger

- Theoretische Einführung
 - Problemerhaltende Muster identifizieren und unterbrechen
 - Grundlagen für die Arbeit mit inneren Bildern
 - Die kreativen Möglichkeiten der analogen Ebene
 - implizites Wissen für Lösungen nutzen
 - Live-Arbeit
-

Lehrsupervision 6

1 Tag

Ursula Fuchs / Daniel Pfister-Wiederkehr

5. Seminar: Abschluss

3 Tage

Siang Be

- Abschluss von Coachingprozessen
- Evaluation der Lerninhalte, Zertifizierung und Testing
- Abschlussfeedbacks

Daten für die Interventionsgruppensitzungen werden eigenständig vereinbart.

Organisationsberatung I

1. Seminar: Auftragsklärung, Contracting

2 Tage

Dieter Tappe

- Erstkontakt, Auftragsklärung, Kontextklärung, Zielgestaltung und Erfolgskriterien
 - Setting und Arbeitsformen, Contracting als Intervention
-

2. Seminar: Systementwicklung als congenialer Prozess

3 Tage

Dieter Tappe

- Congeniale Beziehungsmuster und Wirklichkeitskonstruktionen
 - Die Beratungs- und Begleitungshaltung
 - Prinzip „systemische Bescheidenheit“
 - Wirkebenen auf Systeme und Prozesse
 - Erkennen von Grunddynamiken in Organisationen
-

3. Seminar: Gruppenprozesse

3 Tage

Judith Burkhard

- Gruppenprozesse
 - Gruppenbildung
 - Rollen in Gruppen
-

4. Seminar: Beratungskonzept schreiben

1 Tag

Raimund Schwendner

- Grundlagen zur Entwicklung eines Beratungskonzeptes
 - Was muss ein Beratungskonzept enthalten?
 - Vorgehen beim Entwickeln eines Beratungskonzeptes
-

5. Seminar: Konfliktmanagement

3 Tage

Friedrich Glasl

- Wie werden Organisationen konfliktfest?
-

Lehrsupervision 7

1 Tage

Ursula Fuchs / Daniel Pfister-Wiederkehr

6. Seminar: Ressourcenorientierte Teamarbeit 2 Tage

Johannes Herwig-Lempp

- Kollegiale Beratung
 - Lösungsorientierte Supervisions- und Selbstsupervisionsmöglichkeiten für Teams
-

7. Seminar: Beratungskonzept schreiben 1 Tag

Raimund Schwendner

8. Seminar: Marketingtag 1 Tag

Angela Fuchs

- Was braucht es, um sich selbstständig zu machen?
 - wie verkaufe ich mein Angebot auf dem Markt gekonnt? Wie positioniere ich mich?
 - Welche Schritte sind nötig, Tipps und Tricks aus der Praxis werden vermittelt
-

9. Seminar: Qualitätssicherung und Abschluss 1 Tag

Ursula Fuchs / Daniel Pfister-Wiederkehr

- Qualitätskriterien nach BSO und Evaluation von Beratungen
 - Transparenz und Haltung für den krönenden Abschluss der erfolgreichen Beratung
-

Lehrsupervision 8 1 Tag

Ursula Fuchs / Daniel Pfister-Wiederkehr

Empowerment / Organisationsberatung II

1. Seminar: Einführung in die hypnosystemische Beratung 3 Tage

Gunther Schmidt

- Einführung in die hypno-systemische Ressourcenorientierung für Kontexte der Organisationsberatung, Teamentwicklung und Coaching
 - Theorie und effektive praktische Interventionen der Aufmerksamkeitsfokussierung
 - Kybernetik 2. Ordnung, Aufbau von kooperativen Lösungssystemen
-

2. Seminar: Lösungsorientierte Auftragsgestaltung 3 Tage

Gunther Schmidt

- Hypno-systemische Coaching-Strategien
- Lösungsorientierte Strategien für Klärung und Nutzung schwieriger Zuweisungskontexte

- Erkennen, Auflösen und Nutzen von Auftragszwickmühlen

Lehrsupervision 9

1 Tag

U. Fuchs / D. Pfister-Wiederkehr

3. Seminar: Hypnosystemische Kommunikationsstrategien

3 Tage

Gunther Schmidt

- Hypno-systemische Kommunikationsstrategien für Führungskräfte
 - Kompetenz- und lösungsorientierte Interventionen
 - lösungsorientierte Motivationsstrategien
 - Effektive Strategien für Führungskräfte für die Optimierung von Mehrfach-Rollen
-

4. Seminar: Teams als optimale Lösungssysteme

3 Tage

Gunther Schmidt

- Teams als optimale, aufgabenbezogene Lösungssysteme aufbauen
 - Interventionen, mit denen Teamressourcen gezielt umgesetzt werden können
 - Strategien für den optimalen Umgang mit Unterschiedlichkeit in Teams
 - Gezielte rituelle Interventionsmethoden für Teams
-

Lehrsupervision 10

1 Tag

Ursula Fuchs / Daniel Pfister-Wiederkehr

5. Seminar: Konzept für hypno-system. Konfliktmanagement

3 Tage

Gunther Schmidt

- Konzepte für hypno-systemisches, lösungsorientiertes Konfliktmanagement
- Hypno-systemische Organisationsaufstellungen und Organisations-Choreographien

Abschluss

Abschluss & Zertifizierung

U. Fuchs / D. Pfister-Wiederkehr

Leitung und Weiterbildungsteam des Lehrganges

Leitung der Weiterbildung

Ursula Fuchs

Supervisorin, Coach, Organisationsberaterin (BSO), Eidg. anerkannte Psychotherapeutin, Systemisch-lösungsorientierte Therapeutin für Einzelne, Paare und Familien (Systemis), Master-Practitioner NLP und Mediatorin SVM in eigener Praxis, Lehrbeauftragte in Bachelor und M.A.S an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit.

Daniel Pfister-Wiederkehr

Supervisor (BSO), Eidg. anerkannter Psychotherapeut, Systemtherapeut (Systemis), Master-Practitioner NLP (Ganlp), Sozialarbeiter und Sanitärinstallateur-/zeichner. Seit über 30 Jahren als Berater, Supervisor und Trainer tätig. Lehrtätigkeit an verschiedenen Hochschulen. Weitere Angaben unter www.pf-sc.ch.

LehrsupervisorInnen

Ursula Fuchs

Beschrieb unter Weiterbildungsleitung

Daniel Pfister-Wiederkehr

Beschrieb unter Weiterbildungsleitung

Für die Lehrsupervision im Einzelsetting wird den Teilnehmenden am Start der Ausbildung eine Liste der von unserem Institut anerkannten SupervisorInnen abgegeben. Es werden ausschliesslich SupervisorInnen anerkannt, welche sich über die vom BSO verlangten Qualitätsstandards ausweisen.

Weiterbildungsteam

Siang Be

Diplom Soziologe, Lehrtherapeut und Lehrender Supervisor der Systemischen Gesellschaft SG, Hypnotherapeut.

Judith Burkhard

Dipl. Sozialpädagogin, Personalentwicklerin, Beraterin für Personal-, Team- und Organisationsentwicklung. Ausbildung in Themenzentrierter Interaktion (TZI), Organisationsentwicklung und Psychodrama.

Angela Fuchs

Dipl. Betriebsökonomin FH, dipl. Psychologin MSc., Systemischer Coach hsi Heidelberg, ZRM®-Trainerin. Tätig als CEO einer Softwarefirma und über 10 Jahre als Texterin, Konzepterin in einer Werbeagentur.

Ursula Fuchs

Supervisorin, Coach, Organisationsberaterin (BSO), Eidg. anerkannte Psychotherapeutin, Systemisch-lösungsorientierte Therapeutin für Einzelne, Paare und Familien (Systemis), Master-Practitioner NLP und Mediatorin SVM in eigener Praxis, Lehrbeauftragte in Bachelor und M.A.S an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit.

Friedrich Glasl

univ.-doz. dr.rer.pol. habil. Studium der politischen Wissenschaften in Wien. 1983 Habilitation an der Universität Wuppertal in Wirtschaftswissenschaften/ Organisationslehre. Mitgründer der trigon Entwicklungsberatung. Mediator und Mediationstrainer bm. Dozent an der Universität Salzburg. Autor zahlreicher Fachartikel über Führung, Organisation und Konfliktmanagement und der Standardwerke «Konfliktmanagement», «Selbsthilfe in Konflikten», «dynamische Unternehmensentwicklung».

Katalin Hankovszky

M.A., Erziehungswissenschaftlerin, (Coach-)Trainerin und Coach. Konsequente Anwenderin des lösungsorientierten Ansatzes in verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen, Mitentwicklerin der sog. „Lösungsorientierten Didaktik“.

Johannes Herwig-Lempp

Prof. Dr. phil., Dipl.-Soz.päd., Systemischer Berater und Therapeut (DGSF), Supervisor, Systemischer Lehrtherapeut (DGSF).

Dr. Ilka Hoffmann-Bisinger

Diplom-Psychologin, leitet das iska-berlin (www.iska-berlin.de) und ist dort als systemische Ausbilderin, Beraterin, Therapeutin, Supervisorin und Coach tätig. Als anerkannte

Lehrtherapeutin, Lehrsupervisorin und Lehrender Coach der Systemischen Gesellschaft (SG) bildet sie auch an anderen systemischen Instituten im In- und Ausland aus. Außerdem ist sie Lehrbeauftragte an der FH in Frankfurt a.M. im Masterstudiengang »Beratung in der Arbeitswelt. Coaching und Supervision« sowie bei WiB e.V. (Uni Potsdam). Ilka Hoffmann-Bisinger hat ihren Ansatz am Mental Research Institute (MRI, Palo Alto) entwickelt und dort einige Jahre im Team von Paul Watzlawick mitgearbeitet.

Ulrike Löh

MA Sozialwissenschaftlerin, Systemische Therapeutin (SG), Systemische Supervisorin (SG)

Gunther Schmidt

Dr.med.Dipl.-Volkswirt, Arzt-Psychotherapie. Mitbegründer u. Lehrtherapeut der Intern. Gesellschaft für systemische Therapie, Ausbilder und 2. Vorsitzender der Milton-Erickson-Gesellschaft f. klinische Hypnose, Leitender Arzt der Abt. „Systemisch-Hypnotherap. Psychosomatik der Fachklinik am Hardberg, Siedelsbrunn.

Daniel Pfister-Wiederkehr

Supervisor (BSO), Eidg. anerkannter Psychotherapeut, Systemtherapeut (Systemis), Master-Practitioner NLP (Ganlp), Sozialarbeiter und Sanitärinstallateur-/zeichner. Seit über 30 Jahren als Berater, Supervisor und Trainer tätig. Lehrtätigkeit an verschiedenen Hochschulen. Weitere Angaben unter www.pf-sc.ch.

Dr Raimund Schwendner

Dipl.-Psych., M.A., ISTOB Management Akademie e.V.

Gudrun Sickinger

Dipl. Psychologin, systemisch-lösungsorientierte Supervisorin und Organisationsberaterin, Mitarbeiter- und Führungskräftebildungen zum lösungsorientierten Konfliktmanagement in verschiedenen Organisationen des Profit- und Non-Profit-Bereiches

Dieter Tappe

Betriebswirt, Selbständiger Berater für Unternehmens- und Organisationsentwicklung, NLP-Master Practitioner, Master. Hypnose und systemischer Berater. Ausbildung in Transaktionsanalyse, Synergetik und Lösungsorientierter Kurzzeitberatung.

Die w i l o b AG behält sich das Recht vor, notfalls DozentInnen auszuwechseln beziehungsweise Daten zu verschieben. Nach Möglichkeit wird jedoch an diesem Programm festgehalten. Allfällige Änderungen werden rechtzeitig gemeldet.

Anerkennung und Zertifizierung

Nach Abschluss der postgradualen Weiterbildung erhalten die Absolventen und Absolventinnen ein Diplom:

Diplom für die postgraduale Weiterbildung in Coaching und Organisationsberatung mit systemisch-ressourcenorientiertem Schwerpunkt.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- Präsenz von 90 % an allen Weiterbildungsveranstaltungen
- 1 schriftliche Falldokumentationen wurden im Coaching II vorgelegt und von der Leitung gutgeheißen
- 1 Livesitzung oder eine Videodemonstration wurden in der Lehrsupervision durchgeführt/vorgelegt
- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer weisen 40 h eigene Praxis als Organisationsberater/in, Coach aus, die sie während der Weiterbildungszeit geleistet haben.
- Eine qualifizierte Abschlussarbeit wurde eingereicht und angenommen
- Das Abschlusskolloquium ist bestanden
- Die fachliche und persönliche Eignung für die Ausübung der beratenden Tätigkeit aus Sicht der Ausbildungsverantwortlichen Daniel Pfister-Wiederkehr und rsula Fuchs ist bestätigt

Die wilob AG ist Ausbildungspartner BSO, sodass bei erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung die Aufnahme in den BSO Berufsverband beantragt werden kann und der Titel dipl. Organisationsberater/Coach getragen werden darf.

Absenzenregelung:

Teilnehmende, deren Abwesenheit 10% der Lektionen übersteigt, können nur diplomiert werden, wenn sie im Umfang ihrer Abwesenheiten Aequivalenzleistungen erbracht haben.

Rekurs

Gegen Entscheide die w i l o b AG, die AbsolventInnen des Curriculums das Diplom verweigern, kann bei der Rekurskommission Rekurs eingereicht werden. Das wilob verpflichtet sich in einem solchen Fall der Rekurskommission Einsicht in alle für den Fall relevanten Unterlagen zu gewähren. Der Rekurs muss schriftlich und innerhalb von 30 Tagen nach Verweigerung der Abschlusszertifizierung erfolgen. Rekursstelle ist der wilob-Beirat.

Mitgliedschaft in Verbänden

Alle erfolgreichen Absolventen und Absolventinnen unseres Weiterbildungsganges können auf eigenen Antrag Mitglied beim BSO werden.

Evaluation des Weiterbildungserfolges und des Curriculums

Das wilob macht regelmässige Qualitätskontrollen, so dass die Veranstalterin Feedback zu den vermittelten Inhalten, zum Lernprozess der Teilnehmenden und deren Zufriedenheit bekommt und das Curriculum stetig optimieren kann.

Am Ende des Coaching II werden anhand von einem schriftlichen Fallbericht und dem Testing im Abschlussseminar der theoretische Wissensstand und die beraterischen Kenntnisse und Kompetenzen durch die Leitung des Coaching II beurteilt. Parallel dazu werden die Fähigkeiten anlässlich der Lehrsupervisionen überprüft.

Am Ende der postgradualen Weiterbildung ist eine Diplomarbeit zu schreiben, mit der die Teilnehmenden nachweisen, dass der Wissens- Praxistransfer erfolgt ist und die erforderlichen Kompetenzen für die Tätigkeit als OrganisationsberaterIn und Coach angeeignet worden sind.



Bewerbung/Anmeldeverfahren

Die Anmeldung erfolgt mit der Anmeldekarte. Die Interessenten und Interessentinnen senden ihre schriftliche Bewerbung mit Curriculum vitae und Kopie des Universitäts- oder Fachhochschulabschlusses an das Sekretariat des wilobs. Die Zahl der Teilnehmenden ist beschränkt. Neben den bereits aufgeführten Aufnahmebedingungen wird die Reihenfolge der Anmeldungen berücksichtigt. Der Bericht über die definitive Aufnahme erfolgt jeweils bis spätestens 6 Wochen vor Start der Weiterbildung.

Anmeldeschluss: jeweils 6 Wochen vor Kursstart

Ausbildungsorte:

1-/3-tägige Seminare wilob AG, 5600 Lenzburg und 5603 Staufen

Teilnahmegebühren

Die Kosten für alle 1-3-tägigen Seminare, Lehrsupervision in Gruppen und Abschlusskolloquium ergeben insgesamt rund Fr. 23'640.- (Stand 2017, spätere Preisänderungen vorbehalten).

Die Teilnahmegebühren für die Weiterbildung werden wie folgt in Rechnung gestellt:

CHF 250.--	Aufnahmeverfahren und Einführungstag
CHF 9'050.--	Coaching I (CHF 3850), Coaching II (CHF 5200)
CHF 840.--	PSI (mind. 3 Tage von 6 Tagen)
CHF 11'000.--	Organisationsberatung I (CHF 5500), Empowerment (CHF 5500)
CHF 700.--	Lehrsupervision in der Gruppe (CHF 300 OE I, CHF 400 OE II)
CHF 1'800.--	Korrekturen der Abschlussarbeit und Abschlusskolloquium
CHF 23'640.--	für die gesamte Weiterbildung, inkl. Aufnahmeverfahren und Abschluss (ohne Lehrsupervision im Einzelsetting, inkl. 3 Tage PSI)

Bei einer Annullierung nach Bericht über die definitive Aufnahme der wilob AG sind die vollen Gebühren zu bezahlen*, oder es ist ein/e ErsatzteilnehmerIn zu melden.

*nach jedem Modul (Coaching I, Coaching II, Organisationsberatung I, Empowerment) besteht bis 6 Wochen vor Kursstart des neuen Moduls die Kündigungsmöglichkeit (ohne Kostenfolge).

Information/Kontaktadresse



Weiterbildungsinstitut für lösungsorientierte
Therapie und Beratung

wilob AG Telefon 062 892 90 79 E-mail kontakt@wilob.ch
5600 Lenzburg Fax 062 892 90 78 Internet www.wilob.ch