



Zusatzausbildung

# Systemische Organisations- beratung/-entwicklung

8. Kurs 2016 - 2018

Kursleitung:

Dr. Valentin Dessoy, Christoph Speicher  
Ulla Stollenwerk

## Kursausschreibung

Gemeinsamer Ausbildungskurs  
getragen von den (Erz-)Bistümern  
Aachen, Essen, Köln, Münster, Paderborn,

in Zusammenarbeit mit den (Erz-)Bistümern  
Berlin, Erfurt, Essen, Fulda, Hamburg, Hildesheim, Magdeburg, Osnabrück

*Verantwortlich für die Organisation: Erzbistum Köln*

# Inhaltsverzeichnis

Kirche im Wandel	3
Lernziele	3
Lernebenen	4
Theorie / Konzepte	4
Methoden / Instrumente	5
Haltungen / Werte	5
Spiritualität / Rolle / Identität als BeraterIn	5
Lernarchitektur	5
Kurswochen (Theorie, Methoden, Trainings)	5
Beratungspraxis (Projektarbeit)	6
Kursabschluss	6
Supervision	6
Training im Alltag und Selbststudium	7
Lernberatung	7
Literatur und Materialien	7
Lerninhalte und Zeitplan	8
Anmeldefristen	9
Teilnehmer/innen	9
Anerkennung	9
Kosten	10
Kursleitung	10
Anmeldung / Information	11
Gesamtübersicht	12



## Kirche im Wandel

Der österliche Sendungsauftrag Mt 28,19 begründet die Kirche als eine missionarische Bewegung, „das Reich Christi und Gottes anzukündigen und in allen Völkern zu begründen“ (LG 5). Auserwählt als „Volk Gottes“ wandert die Kirche durch die Weltzeit. „Bestimmt zur Verbreitung über alle Länder, tritt sie in die menschliche Geschichte ein und übersteigt doch zugleich Zeiten und Grenzen der Völker“ (LG 9). Im Dialog mit der Welt ist sie „ecclesia semper reformanda“, gefordert, sich immer wieder zu besinnen, umzukehren und neu zu formieren, um so ihre Zukunft, die Zukunft Gottes in veränderter Welt offen zu halten. „Sie [die Kirche] ist zugleich heilig und stets der Reinigung bedürftig, sie geht immerfort den Weg der Buße und Erneuerung“ (LG 8). Hierfür ist ihr der Beistand des Geistes Mt 28,20 gewiss: „Durch die Kraft des Evangeliums lässt er [der Geist; *Anm. d. Verf.*] die Kirche allzeit sich verjüngen, erneuert sie immerfort und geleitet sie zur vollkommenen Vereinigung mit ihrem Bräutigam“ (LG 4).

Aus soziologischer Perspektive lässt sich die Kirche als komplexes und dynamisches soziales System beschreiben. Lebendige Systeme lernen beständig. Sie sind einerseits operativ geschlossen, verhalten sich also stets kohärent mit ihrer eigenen inneren (System-)Logik bzw. -struktur. Sie stehen andererseits in einem ständigen Austausch von Information, Energie und Materie mit ihrer Umgebung. Entscheidend für das Überleben eines Systems sind Tempo und Qualität des Lernens in Relation zu den Veränderungen der systemrelevanten Umwelten. Transformation, Wandlung und Entwicklung zur Herstellung von Umweltreferenz, ist damit – sowohl theologisch als auch soziologisch gesehen – eine Kernaufgabe von Kirche auf ihrem Weg durch die Zeit.

Die Kirche verfügt – wie kaum eine andere Organisation – über Wissen, wie Transformationsprozesse zu gestalten sind, damit sie gelingen können und nachhaltig Bestand haben. Sie hat dieses Wissen seit ihren Anfängen immer wieder aktualisiert, um sich zu erneuern. Gegenwärtig sieht sich die Kirche allerdings sehr tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungen ausgesetzt, die ihre ganze Aufmerksamkeit fordern: Zusammenhänge werden zunehmend komplexer. Das Veränderungstempo steigt stetig weiter an. Entwicklungen lassen sich immer weniger (exakt) kalkulieren. Turbulenzen und Kriseninterventionen prägen das Alltagsgeschäft. Nicht mehr Stabilität, Veränderung ist der Normalzustand. Auf diesem Hintergrund steht die Kirche vor der Herausforderung, ihre auf größtmögliche Stabilität ausgerichtete Organisationsgestalt, so zu transformieren, dass sie sich nachhaltig in Kontexten bewegen kann, die ein Maximum an Flexibilität und Innovation erfordern, ohne dabei die Rückbindung an ihren Ursprung und ihre Mitte, also ihre Identität aufzugeben.

In den anstehenden Transformationsprozessen werden alle Akteure gebraucht. Die Verantwortung dafür liegt in der Hand derjenigen Personen und Instanzen, die Führungs- und Leitungsverantwortung tragen. Sie sind die ersten Organisationsentwickler. Ihnen zur Seite stehen Menschen, die in besonderer Weise geschult sind, als interne Berater/innen Veränderungsprozesse in der Kirche auf den unterschiedlichen Ebenen zu gestalten und zu begleiten. Für sie ist diese Zusatzqualifikation konzipiert.



## Lernziele

Die Teilnehmer/innen an der Zusatzausbildung „Organisationsberatung und -entwicklung“ sollen nach Abschluss des Kurses in der Lage sein, Beratungsprozesse im kirchlichen Kontext auf unterschiedlichen Ebenen zu beraten, zu gestalten und zu begleiten. Das trifft in besonderer Weise auf die Weiterentwicklung und Ausgestaltung pastoraler Räume und ihrer Untergliederungen (also Dekanate, Pfarreien, Gemeinden, Gremien, Teams und Gruppen) zu, aber auch auf Organisationen und Institutionen, die mit besonderen Zielgruppen arbeiten (etwa Kindertagesstätten oder Caritaseinrichtungen).

## Allgemeine Lernziele

- Entwicklung einer systemischen beraterischen Grundhaltung als hilfreiches, Lernen und Entwicklung förderndes Beziehungsangebot für Klienten- bzw. Kundensysteme
- Entwicklung einer angemessenen theoretisch-konzeptionellen Kompetenz, Kirche als Organisation und komplexes, dynamisches System zu verstehen,
- Entwicklung differenzierter methodisch-instrumenteller Fertigkeiten zur Beratung, Gestaltung und Begleitung von Veränderungs- und Entwicklungsprozessen in sozialen Systemen,
- Entwicklung der eigenen Persönlichkeit als systemische Berater/in im kirchlichen Kontext.

## Spezielle Lernziele

- Entwicklung der Kompetenz, die Wirklichkeit (von Kirche und Welt) aus theologischer und sozial-/ organisationswissenschaftlicher Perspektive zu betrachten und beide Sichtweisen fruchtbar miteinander zu verknüpfen,
- Entwicklung der Kompetenz, die doppelte Wirklichkeit von Kirche (LG4) pastoral (Ministratio und Communio) und organisatorisch (formale Organisation und Gruppe/ Gemeinschaft) zu verstehen, zu fördern und weiter zu entwickeln,
- Entwicklung der Kompetenz, die Wirklichkeit und das Geschehen in der eigenen Diözese insgesamt unter systemischen Gesichtspunkten zu analysieren und (gemeinsam mit den Verantwortlichen) strategische Optionen für die Organisation Kirche zu entwickeln,
- Entwicklung der Kompetenz, das interne Unterstützungssystem der Gemeindeberatung / -entwicklung im eigenen Bistum – also seine Funktionen, Rollen, Aufgaben und Befugnisse – einzuordnen, sich damit zu identifizieren, konstruktiv mit zu gestalten und weiter zu entwickeln.



## Lernebenen

Die Ausbildung schafft einen Rahmen, der intensive individuelle, team- und organisationsbezogene Lernprozesse ermöglicht. Hierbei werden die im (Erz-)Bistum vorhandenen Ordnungen, Organisationsentwicklungs- bzw. Personalentwicklungskonzepte und -instrumente mit einbezogen.

Das konkrete Vorgehen im Kurs ist iterativ im Wechsel zwischen reflexiv-konzeptionellen und instrumentell-übenden Einheiten. Die Ausbildung will dabei helfen, spirituell-theologische und organisatorisch-sozialwissenschaftliche Perspektiven aufeinander zu beziehen und wechselseitig fruchtbar zu machen.

### 1. Theorie/ Konzepte

Die Ausbildung führt ein in die Theorie sozialer Systeme und ihrer Entwicklung. Ansätze und Konzepte aus der Systemtheorie, der Chaostheorie sowie der Selbstorganisationstheorie werden vorgestellt. Die Bedingungen und Merkmale von Strukturbildungs- und Veränderungsprozessen in komplexen, dynamischen Systemen werden in den Blick genommen, reflexiv auf die Alltags- und Beratungspraxis bezogen und anhand der Erfahrungen der Teilnehmer/innen konkretisiert.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf Führungs- und Steuerungsprozessen in komplexen Organisationen. Moderne Konzepte der Unternehmensleitung und der Personalführung (u.a. Wertschöpfungskonzept, Konzept der Unternehmens- und Führungskultur) werden vorgestellt und erarbeitet, um zu verstehen, wie – unter einer differenzierten Einbeziehung aller Akteure – eine Organisation von Lernenden zu einer „Lernenden Organisation“ werden kann.

Der aktuelle pastoraltheologische Diskurs bildet die Folie für die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Bistumsstrategien und den dahinterliegenden Bildern von Pfarrei und Kirche. Dabei wird immer wieder die Möglichkeit geboten, die theologische und sozialwissenschaftliche Perspektive wechselseitig aufeinander zu beziehen.

Das konzeptionelle Know-how bildet das notwendige Hintergrundwissen für die Entwicklung und Entfaltung der beraterischen Kompetenz. Es gibt den Teilnehmer/innen die Möglichkeit ihr beraterisches Handeln und dessen Wirkungen im Kundensystem in adäquater Weise zur Sprache zu bringen und zu reflektieren.

## 2. Methoden/ Instrumente

Ausgehend von einem systemischen Grundverständnis der Zusammenhänge und Prozesse in Organisationen werden vielfältige methodische Ansätze, Strategien, Architekturen, Designs, Instrumente und Techniken vorgestellt und eingeübt: Wie nehme ich Kontakt auf? Wie gestalte ich die Kommunikation und die Arbeitsbeziehung im Beratungsgespräch? Wie übernehme ich Führung im Beratungsgespräch? Wie stelle ich die richtigen Fragen? Mit welchen Techniken kann ich die Kreativität anregen oder nicht hilfreiche Muster unterbrechen? Wie lassen sich konkret Konflikte angehen, so dass die Teilnehmer/innen zu konstruktiven Lösungen finden?

Theoretische und praktische Handlungskompetenz werden in konkreten Übungssituationen trainiert. Die Übungen haben spielerischen, experimentellen Charakter, sind jedoch stets auf den konkreten Beratungskontext der Institution oder Einrichtung ausgerichtet. Entscheidend für den Erfolg der Ausbildung ist das Training jedes/er einzelnen Teilnehmer/in zwischen den Kursintervallen. Nur kontinuierliche Übung in den unterschiedlichsten Zusammenhängen bringt die Erfahrung, die erforderlich ist, das gesteckte Ziel zu erreichen. Der Kurs setzt daher ein selbst organisiertes Lernen der Teilnehmer/innen voraus. Dazu gibt es vielfältige methodisch-instrumentelle Anregungen und Materialien.

## 3. Haltungen/ Werte

Haltungen und Werte entscheiden mehr über den Erfolg einer Beratung als Instrumente und Methoden. Ihre Wirkung ist langfristig und nachhaltig. Sie werden im Rahmen der Ausbildung vermittelt, reflektiert, geübt und erprobt, eingebettet in die eigene Lebensgeschichte und den Kontext in dem sich der/die Teilnehmer/in bewegt.

Die Beratungsphilosophie ist die Schnittstelle zwischen der Person des/r Beraters/in und dem Kontext Kirche (Kunden und Auftraggeber). Die im Kurs vermittelte Philosophie aktualisiert und profiliert grundlegende christliche Überzeugungen, Werte und Erfahrungen.

## 4. Spiritualität / Rolle/ Identität als Berater/in

Die Ausbildung soll dazu verhelfen, die eigene Rolle und das persönliche Profil als Berater/in zu klären, zu erproben und zu vertiefen. Hierbei werden die Teilnehmer/innen von den Kursleiter/innen in ihrer Rolle als Trainer/innen und Tutoren/innen und durch die Supervisoren/innen auf unterschiedliche Weise unterstützt.

Sie lernen, die eigene Lebens- und Glaubensgeschichte, wiederkehrende Beziehungsmuster, Ressourcen und Handicaps, Stärken und Schwächen, Macht und Abhängigkeit, Führungs- und Konfliktverhalten etc. zu reflektieren, mit den Lerninhalten, dem Lernprozess und den Erfahrungen in den Beratungsprozessen in Verbindung zu setzen und alternative Haltungen und Verhaltensweisen auszuprobieren. Damit schafft die Ausbildung zugleich den Rahmen, die eigene Persönlichkeit (weiter) zu entwickeln und ihr ein spezifisches Berater-Profil zu geben.



## Lernarchitektur

Das Lernen erfolgt in unterschiedlichen Lernsettings, die über Rückkopplungsschleifen miteinander vernetzt sind. Der Lernprozess ist dabei nicht linear, sondern zirkulär gestaltet. Konzepte werden in den unterschiedlichen Phasen der Ausbildung aufgegriffen, präzisiert und konkretisiert. Methoden und Instrumente werden in unterschiedlichen Kontexten erprobt und vertieft.

### 1. Neun Kursblöcke (Theorie, Methoden und Trainings)

Kern der Ausbildung sind neun Kursblöcke zu 3 (Startblock und Abschlussblock) bzw. 4 Tagen (Kursblöcke 2 bis 8). Sie beginnen jeweils am ersten Tag mit dem Mittagessen (beim Startblock: Nachmittagskaffee) und enden am letzten Tag ebenfalls zum Mittagessen. Die inhaltlichen Schwerpunkte sind auf Seite 8f. (Lerninhalte und Zeitplan) dargestellt.

Die Trainingsintervalle dienen

- der Vermittlung, dem Training und dem Transfer von Konzepten und Methoden systemischer Organisationsberatung und -entwicklung in kirchlichen Kontexten
- der Selbsterfahrung und Reflexion von Gruppenprozessen
- der Lernberatung und dem fortlaufenden Feedback zum Lernprozess.

## 2. Beratungspraxis

Die Teilnehmer/innen werden im Verlauf des Kurses

- in einer Beratung hospitieren (ein Klientenkontakt mit Vor- und Nachbereitung)
- zwei Beratungsprozesse eigenverantwortlich durchführen (mindestens 6 Kontakte) nach Möglichkeit in unterschiedlichen Arbeitsfeldern
- ein Projekt durchführen, bei dem die im Kurs gelernten Fähigkeiten zur Entwicklung der eigenen beruflichen Praxis angewendet und reflektiert werden
- eine Präsentation erarbeiten, mit der sie ihr Beratungsangebot individuell darstellen / alternativ dazu: ein frei akquirierter Beratungsprozess
- zwischen den einzelnen Kursmodulen sich insgesamt sechsmal für jeweils drei Stunden in den regionalen Lerngruppen (siehe 4. Supervision / Projektsupervision) wechselseitig beraten

Alle Projekte und Beratungsprozesse werden dokumentiert.

## 3. Kursabschluss

Die Teilnehmer/innen werden zum Ende des Kurses

- eine Theorie-Praxis-Arbeit erstellen, in der sie Erfahrungen in der eigenen Beratungspraxis mit Hilfe von Literatur reflektieren
- die Teilnehmenden organisieren gemeinsam und in eigener Regie einen halbtägigen Workshop für die Verantwortungsträger der beteiligten Bistümer, der einen Eindruck vermittelt, welchen Beitrag Organisationsberatung für die Weiterentwicklung von Kirche leisten kann

## 4. Supervision

Der Qualifizierungsprozess wird durch zwei Formen von Supervision gefördert

- Mindestens 6, höchstens 10 Sitzungen Einzelsupervision (à 90 Minuten)

Die Einzelsupervision dient der Integration der persönlichen Erfahrungen, der Identitätsbildung, der Verarbeitung aktueller Betroffenheit und der Lebens- und Arbeitsplanung. Die Supervision kann nach Bedarf auf die gesamte Kurszeit verteilt werden. Zu Beginn des Kurses wird die Einzelsupervision zwischen Teilnehmer/in und Supervisor/in vereinbart. Die Kursleitung wird über den Beginn und die vereinbarten Ziele informiert. Am Schluss der Supervision erstellen die Teilnehmer/innen eine Selbstevaluations, die von der Supervisorin / dem Supervisor unterzeichnet und der Kursleitung zur Verfügung gestellt wird.

*Die Abrechnung der Honorare erfolgt zwischen Teilnehmer/in und Supervisor/in!*

Supervisorinnen und Supervisoren für die Einzelsupervision müssen den Standards der DGsv genügen und eine konzeptionelle Nähe zur Systemischen Organisationsberatung haben. Die Verantwortlichen der Bistümer helfen bei der Auswahl.

- 20 Sitzungen Projektsupervision in regionalen Lerngruppen (à 180 Minuten).

Die Projektsupervision dient der Begleitung bei Planung, Durchführung und Auswertung der Projekte, der Vertiefung und dem Training des Lernstoffes aus den Kursintervallen, der Klärung der Beraterrolle, der Einübung in kollegiale Beratung und der Übung der Selbst- und Fremdwahrnehmung.

Die Honorare für die Projektsupervision sind im Teilnehmerbeitrag enthalten. Die Abrechnung der Honorare erfolgt über die Kursorganisation. Das gilt nicht für Projektsupervisionen, die nach Ende der Kurszeit erfolgen. Die Kostenregelung dafür ist vom Teilnehmer mit dem jeweiligen Bistum zu klären.

Die Projektsupervisorinnen und -supervisoren werden von der Kursleitung ausgewählt. Mit ihnen finden zwei Konsultationstreffen statt (nach dem ersten und zweiten Drittel des Kurses) zur Einführung in die Konzeption der Weiterbildung, zum Stand des Lernprozesses und zu gegenseitigen Absprachen. Die

Projektsupervisorinnen und -supervisoren werden beteiligt bei der Beurteilung der Lernerfolge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

## 5. Training im Alltag und Selbststudium

Die selbst organisierte Beschäftigung mit den in der Ausbildung entwickelten Konzepten, Haltungen und Instrumenten sowie deren Anwendung und Training im Alltag sind unabdingbare Voraussetzungen für einen qualifizierten und lebendigen Lernprozess. Dazu zählen unter anderem

- Beobachtungen und Reflexion von Entwicklungsprozessen in sozialen Systemen
- Reflexion und Sicherung der Lernerfahrungen im Rahmen der verschiedenen Kurselemente
- Studium ausgewählter Literatur zur Organisationsentwicklung/Gemeindeberatung und Gemeindeentwicklung

## 6. Lernberatung

Die Kursleitung bietet durchlaufend individuelle Lernberatung an, mit regelmäßigen Rückmeldungen im Rahmen von Einzel- und Gruppengesprächen.

## 7. Literatur und Materialien

Die Kursleitung stellt den Teilnehmer/innen umfangreiche Materialien zur Verfügung, sie dienen der Vertiefung der Lerninhalte durch Selbststudium bzw. selbst organisierte Gruppenarbeit (z.B. Vorbereitung, Präsentation und Diskurs in den Projektsupervisionsgruppen). Die Teilnehmer/innen erhalten folgendes Kursmaterial

- Agenda mit Themenliste zu den einzelnen Kursblöcken
- Reader mit Arbeitspapieren zu den Kursinhalten
- Literaturliste



# Lerninhalte und Zeitplan

Abschnitt Zeit und Ort	Thematische Schwerpunkte der Kursblocks	Leitung
<b>I.</b> 04. - 06. April 2016 Kardinal-Schulte-Haus Bensberg	<b>Kursstart</b> – Kennenlernen von Kursgruppe und Leitung – Vorstellung der Kurskonzeption und Überblick über die Ausbildungsinhalte – Kontraktschließung zur Ausbildung – Hinführung zum systemischen Denken und Handeln	Dessoy, Speicher, Stollenwerk
<b>II.</b> 27. - 30. Juni 2016 Kardinal-Schulte-Haus Bensberg	<b>Zugänge zu sozialen und organisationalen Wirklichkeiten</b> – Systemisches Denken und Handeln – Konstruktion sozialer und organisationaler Wirklichkeit – Systemische Grundhaltung und Arbeitsbeziehung – Basistechniken systemischer Beratung (Interviewtechnik, Erstinterview) – Kontrakt in der Beratung	Dessoy, Speicher, Stollenwerk
<b>III.</b> 21. - 24. November 2016 Kardinal-Schulte-Haus Bensberg	<b>Gestaltung von Veränderungs-, Entwicklungs- und Lernprozessen</b> – Veränderung/ Entwicklung/ Lernen in komplexen, dynamischen Systemen – Arbeit mit harten und weichen Faktoren (Kontext-/ Organisationsanalyse) – Techniken systemischer Intervention (Mapping-Techniken, Aufstellungsarbeit) – Mustererkennung und -unterbrechung – Gestaltung des Beratungsprozesses (Architektur und Design)	Dessoy, Speicher, Stollenwerk
<b>IV.</b> 27. - 30. März 2017 Kardinal-Schulte-Haus Bensberg	<b>Projektmanagement, Moderation, Arbeit mit Großgruppen</b> – Projektmanagement als Instrument der Organisationsberatung/-entwicklung – Moderation als Instrument der Organisationsberatung/-entwicklung – Arbeit mit Großgruppen (Dynamik, Ansätze und Techniken)	Speicher, Stollenwerk
<b>V.</b> 26. - 29. Juni 2017 Kardinal-Schulte-Haus Bensberg	<b>Organisationskultur, Strategieentwicklung, Netzwerke</b> – Organisationskultur als Ansatzpunkt für Veränderung und Entwicklung – Strategieentwicklung und Changemanagement – Bistumsstrategien im Vergleich – Grundverständnis, Analyse und Entwicklung sozialer Netzwerke – Ansätze und Instrumente zur Steuerung von Prozessen in Netzwerken	Dessoy, Speicher, Stollenwerk
<b>VI.</b> 06. - 09. November 2017 Kardinal-Schulte-Haus Bensberg	<b>Sozialraumorientierung, Produkt- und Qualitätsentwicklung</b> – Einführung in das sozialräumliche/ lebensweltliche Denken – Techniken der Sozialraum-/ Lebensweltanalyse – Exkursion in ausgewählte pastorale Räume – Ansätze und Instrumente der Produktentwicklung/ Innovation – Ansätze und Instrumente der Qualitätsentwicklung	Speicher, Stollenwerk, Nober
<b>VII.</b> 05. - 08. März 2018 Maternushaus Köln	<b>Krisen- und Konfliktmanagement/ Spiritualität in der Beratung</b> – Krisen und Krisenmanagement in sozialen Systemen – Grundverständnis und Analyse von Konflikten in sozialen Systemen – Ansätze und Instrumente des Konfliktmanagements – Standing in Beratungs- und Konfliktsituationen – Spiritualität als Instrument der Beratung	Dessoy, Speicher, Stollenwerk

<b>VIII.</b> 25. - 28. Juni 2018 Maternushaus Köln	<b>Team, Führung, Rollenarchitektur</b> – Funktionale Rollen in Gruppen, Gremien, Teams – Musterbildung und (Änderungs-)Dynamik in Gruppen – Ausgewählte Schwerpunkte von Teamentwicklung – Führen und Leiten im kirchlichen Kontext – Führungskräftecoaching	Dessoy, Speicher, Stollenwerk
<b>IX.</b> 24. - 26. Sept. 2018 Maternushaus Köln	<b>Kursabschluss</b> – Gesamtauswertung – Präsentation gegenüber Gästen – Zertifizierung – Resümee	Dessoy, Speicher, Stollenwerk



## Anmeldefristen

- Namentliche Anmeldung der Teilnehmer (mittels Anmeldeformular) bis zum 01. Februar 2016 bei Stephanie Feder (Anschrift S. 11).



## Teilnehmer/innen

Der Kurs wird maximal 20 Plätze haben. Er richtet sich an Frauen und Männer, die im kirchlichen Kontext arbeiten.

**Voraussetzungen** für die Teilnahme am Ausbildungskurs sind:

- mindestens fünfjährige Berufserfahrung in einem pastoralen, pädagogischen und sozialarbeiterischen Arbeitsfeld.
- adäquate Weiterbildung in Gruppenpädagogik, Gesprächsführung, Kommunikation, Moderation, TZI, Projektmanagement o.ä..
- Mindestens 10 Sitzungen Supervision nach Abschluss der Berufseinführung.
- zusätzlich 5 Supervisionen vor Beginn dieser Ausbildung zur Motivationsklärung etc. Die Auswertung der Supervision zur Motivationsklärung wird der Bewerbung beigelegt (siehe Merkblatt).
- Ausreichende zeitliche Verfügbarkeit (der Kurs erfordert ca. 20% der beruflichen Arbeitszeit. Je nach Situation des Bistums kann sich der Umfang vergrößern durch zusätzliche Reisezeiten).
- Mindestanzahl pro Bistum sind nach Möglichkeit zwei Teilnehmer/innen. Über die Zulassung entscheidet das jeweilige Bistum. Während des ersten Kursblocks wird zwischen den Teilnehmer/innen und der Ausbildungsleitung ein Ausbildungsvertrag geschlossen.



## Anerkennung

Die Zusatzqualifikation wird abgeschlossen und anerkannt

- nach der Teilnahme am gesamten Kurs,
- durch Abschluss und Dokumentation der Beratungsprojekte,
- durch die Erstellung einer Theorie-/Praxis-Arbeit

Alle Bedingungen müssen bis spätestens fünf Monate nach Kursende erfüllt sein. Sollten einzelne Kursteile aufgrund von Krankheit o.a. versäumt werden, wird die Kursleitung individuell mit dem oder der Teilnehmenden Ersatzleistungen vereinbaren. Die erworbene Qualifikation als Gemeindeberater/in und Organisationsentwickler/in wird mit einem Zertifikat bescheinigt.



## Kosten

Die Kosten der Ausbildung betragen pro Teilnehmerplatz - bei 18 Teilnehmer/innen – 5.200,00 €. Der Preis ist freibleibend.

Darin sind enthalten: Seminargebühr, Unterkunft/Verpflegung in den Kursblocks, Projektsupervision und schriftliche Unterlagen, nicht jedoch die Kosten von ca. 1.500,- € für die Einzelsupervision.

Die Bezahlung der Teilnehmerkosten erfolgt über die jeweiligen Bistümer, also nicht über die Teilnehmer/innen. Die Festlegung des Eigen- und des Bistumsanteils geschieht nach den Richtlinien des jeweiligen Bistums. Das Erzbistum Köln stellt dem jeweiligen Bistum die entsprechenden Teilnehmerkosten in Rechnung.

Nähere Hinweise sind dem „INFORMATIONSBLETT KURSGEBÜHR / TEILNEHMERBEITRAG“ – Version „Externe“ (Nicht-Kölner) Teilnehmer“ bzw. Version „Pastorale Dienste Köln“ zu entnehmen, **das verbindlicher Bestandteil dieser Kursausschreibung ist!**



## Kursleitung

Der Kurs für die „Zusatzqualifikation in Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung“ wird veranstaltet von den Bistümern in NRW und Norddeutschland. Mit den Bistümern, die Teilnehmer in den Kurs entsenden, wird ein Rahmenvertrag geschlossen. Die Kursleitung arbeitet zusammen mit den Verantwortlichen für Gemeindeberatung in den norddeutschen Bistümern.

In der Leitung und Begleitung der Zusatzqualifikation arbeiten:

Ulla **Stollenwerk**, Dipl. Religionspädagogin, Gemeindeferentin, Supervisorin, Organisationsberaterin  
Diözesanstelle für Pastorale Begleitung, 50606 Köln  
Tel.: 0221 / 1642-3144, Fax: 0221 / 1642-3147  
E-Mail: [ulla.stollenwerk@erzbistum-koeln.de](mailto:ulla.stollenwerk@erzbistum-koeln.de)

Dr. Valentin **Dessoy**, Dipl. Theologe, Dipl. Psychologe, Supervisor BDP und Organisationsberater, Geschäftsführer Kairos. Coaching, Consulting, Training,  
Gartenfeldstr. 3, 55118 Mainz  
Tel.: 06131 / 9454657  
E-Mail: [info@kairos-cct.de](mailto:info@kairos-cct.de)

Christoph **Speicher**, Dipl. Theologe, Organisationsberater  
Leiter des Referates Pastoralberatung im Bistum Münster  
Rosenstraße 16, 48143 Münster  
Tel.: 0251 / 495-6223  
E-Mail: [speicher@bistum-muenster.de](mailto:speicher@bistum-muenster.de)

Als Referent wird darüber hinaus Stefan Nober, Trier (6. Kursblock „Sozialraumorientierung, Produkt- und Qualitätsentwicklung“) mitwirken.



## Anmeldung/ Information

Die Ausschreibung des Kurses, das Bewerberverfahren und die Anmeldung finden in den jeweiligen Bistümern statt. Hier die zuständigen Adressen:

<b>Aachen</b>	Bischöfliches Generalvikariat Bernd Wolters, Klosterplatz 7, 512062 Aachen E-Mail: <a href="mailto:bernd.wolters@bistum-aachen.de">bernd.wolters@bistum-aachen.de</a>
<b>Erfurt</b>	Bischöfliches Generalvikariat Ansgar Paul Pohlmann, Am Johannisfriedhof Nr. 1, 07743 Jena E-Mail: <a href="mailto:pfarrer@stjohann-jena.de">pfarrer@stjohann-jena.de</a>
<b>Essen</b>	Bistum Essen, Dezernat 1 - Pastoral Rolf Preiss-Kirtz, Zwölfling 16, 45127 Essen E-Mail: <a href="mailto:rolf.preiss-kirtz@bistum-essen.de">rolf.preiss-kirtz@bistum-essen.de</a>
<b>Fulda</b>	Bischöfliches Generalvikariat - Referat Gemeindeberatung Ernst-Joachim Jost, Paulustor 5, 36037 Fulda E-Mail: <a href="mailto:gemeindeberatung@bistum-fulda.de">gemeindeberatung@bistum-fulda.de</a>
<b>Hamburg</b>	Pastorale Dienststelle – Fachreferat Gemeindeentwicklung Gabriele Glandorf-Strothmann, Am Mariendom 4, 20099 Hamburg E-Mail: <a href="mailto:glandorf-strothmann@egv-erzbistum-hh.de">glandorf-strothmann@egv-erzbistum-hh.de</a>
<b>Hildesheim</b>	Referat Gemeindeberatung Ulrich Koch, Brühl 16, 31134 Hildesheim E-Mail: <a href="mailto:ulrich.koch@bistum-hildesheim.de">ulrich.koch@bistum-hildesheim.de</a>
<b>Köln</b>	Erzbistum Köln - Diözesanstelle für pastorale Begleitung Ulla Stollenwerk, 50606 Köln E-Mail: <a href="mailto:ulla.stollenwerk@erzbistum-koeln.de">ulla.stollenwerk@erzbistum-koeln.de</a>
<b>Magdeburg</b>	Bischöfliches Ordinariat - Gemeindeberatung - Marlies Terbeck, Max Josef Metzger Str. 1, 39104 Magdeburg E-Mail: <a href="mailto:marlies.terbeck@bistum-magdeburg.de">marlies.terbeck@bistum-magdeburg.de</a>
<b>Münster</b>	Generalvikariat Münster – Referat Pastoralberatung Christoph Speicher, Rosenstraße 16, 48143 Münster E-Mail: <a href="mailto:speicher@bistum-muenster.de">speicher@bistum-muenster.de</a>
<b>Osnabrück</b>	Bischöfliches Generalvikariat -Bereich Gemeindeberatung Dieter Kamp, Domhof 12, 49074 Osnabrück E-Mail: <a href="mailto:d.kamp@bgv.bistum-os.de">d.kamp@bgv.bistum-os.de</a>
<b>Paderborn</b>	Gemeindeberatung im Erzbistum Paderborn Andreas Watzek, Domplatz 15, 33098 Paderborn E-Mail: <a href="mailto:andreas.watzek@erzbistum-paderborn.de">andreas.watzek@erzbistum-paderborn.de</a>

### Verantwortlich für die Kursorganisation:

Erzbistum Köln  
Hauptabteilung Seelsorge-Personal  
Abt. 520 Aus- und Weiterbildung Pastorale Dienste  
Stephanie Feder  
Marzellenstr. 32  
50668 Köln  
  
Tel. 0221/1642-1467  
Fax 0221/1642-1428  
E-Mail: [stephanie.feder@erzbistum-koeln.de](mailto:stephanie.feder@erzbistum-koeln.de)

## Gemeinsame Ausbildung in Organisationsberatung / -entwicklung (2016 - 18) - Gesamtübersicht -

Abschnitt	Thematische Schwerpunkte der Kursblöcke	Beratungspraxis / Dokumentationen	Supervision	Weitere Leistungen
I. 04. - 06. April 2016 Kardinal-Schulte-Haus Bensberg	<b>Kursstart</b>	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Hospitation in Beratungsprojekt</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Zwei eigenverantwortete Beratungsprozesse</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Praxisprojekt</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Präsentation / frei akquiriertes Projekt</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">6 mal je 3 Stunden kollektiale Beratuna</div> </div>	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">mind. 6 max. 10 Sitzungen Einzelsupervision</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">20 Sitzungen Projektsupervision</div> </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Theorie-Praxis-Arbeit</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Planung / Durchführung Abschlussveranstaltung mit Gästen</div>
II. 27. - 30. Juni 2016 Kardinal-Schulte-Haus Bensberg	<b>Zugänge zu sozialen und organisationalen Wirklichkeiten</b>			
III. 21. - 24. November 2016 Kardinal-Schulte-Haus Bensberg	<b>Gestaltung von Veränderungs-, Entwicklungs- und Lernprozessen</b>			
IV. 27. - 30. März 2017 Kardinal-Schulte-Haus Bensberg	<b>Projektmanagement, Moderation, Arbeit mit Großgruppen</b>			
V. 26. - 29. Juni 2017 Kardinal-Schulte-Haus Bensberg	<b>Organisationskultur, Strategieentwicklung, Netzwerke</b>			
VI. 06. - 09. November 2017 Kardinal-Schulte-Haus Bensberg	<b>Sozialraumorientierung, Produkt- und Qualitätsentwicklung</b>			
VII. 05. - 08. März 2018 Maternushaus Köln	<b>Krisen- und Konfliktmanagement/ Spiritualität in der Beratung</b>			
VIII. 25. - 28. Juni 2018 Maternushaus Köln	<b>Team, Führung, Rollenarchitektur</b>			
IX. 24. - 26. September 2018 Maternushaus Köln	<b>Kursabschluss</b>			