

Curriculum Lehrgang

Interkultureller Lehrgang für systemisches Coaching, Supervision, und Organisationsentwicklung

6 Semester 2023 – 2026

1	PRÄMISSE	3
2	ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUM LEHRGANG	4
2.1	ANERKENNUNG	4
2.2	ZIELGRUPPEN	5
2.3	ANZAHL TEILNEHMER*INNEN	5
2.4	TEILNAHMEBEDINGUNGEN	5
2.5	TAGUNGSORT	5
2.6	QUALITÄTSMERKMALE	6
2.7	USP DES LEHRGANGS — INTERKULTURELL UND SYSTEMISCH	6
2.8	PURPOSE DES LEHRGANGS	6
2.9	ZIELE DES LEHRGANGES	7
3	STRUKTUR UND ORGANISATION DES LEHRGANGS	11
3.1	DAUER DES LEHRGANGS	11
3.2	MODULE UND DEVELOPMENTCENTER	11
3.3	GRUNDLEHRGANG	11
3.4	AUFBAULEHRGANG	11
3.5	METHODISCH DIDAKTISCHE GESTALTUNG DES LEHRGANGS	12
3.6	LEHRGANGSGREMIEN	13
3.7	ANMELDE- UND AUFNAHMEVERFAHREN	17
3.8	INFORMATIONSVORANSTALTUNG	17
3.9	KOSTEN DES LEHRGANGS	17
4	INHALTLICHER AUFBAU	18
4.1	ERSTES LEHRGANGSJAHR: GRUNDLAGEN DER EINZELBERATUNG UND LEADERSHIP-COACHING	18
4.1.1	1. Sem. Modul 1: <i>Interkulturalität und systemische Haltung</i>	18
4.1.2	1. Sem. Modul 2: <i>Psychologische Grundlagen</i>	19
4.1.3	1. Sem. Modul 3: <i>Systemische Schleife & Leadership</i>	19
4.1.4	1. Sem. Modul 4: <i>Lösungsorientierung und interkulturell-systemisches Grundverständnis</i>	19
4.1.5	2. Sem. Modul 1: <i>Neurocoaching</i>	20
4.1.6	2. Sem. Modul 2: <i>Mentalisierung im Leadershipcoaching</i>	20
4.1.7	2. Sem. Modul 3: <i>Work Life balance und Resilienz</i>	21
4.1.8	2. Sem. Modul 4: <i>Developmentcenter</i>	21
4.2	ZWEITES LEHRGANGSJAHR: TEAMCOACHING UND -ENTWICKLUNG, BERATUNG VON GRUPPEN SOWIE BERATUNG IM INTERKULTURELLEN KONTEXT	22
4.2.1	3. Sem. Modul 1: <i>Grundlagen der Teamarbeit</i>	22
4.2.2	3. Sem. Modul 2: <i>Systemische Teamberatung und Teamentwicklung I</i>	23
4.2.3	3. Sem. Modul 3: <i>Systemische Teamberatung und Teamentwicklung II</i>	23
4.2.4	3. Sem. Modul 4: <i>Teamcoaching spezielle Vorgehensweisen</i>	24
4.2.5	3. Sem. Modul 5: <i>Beratung von Gruppen</i>	24
4.2.6	4. Sem. Modul 1: <i>Soziologisch-Systemischer Ansatz</i>	25
4.2.7	4. Sem. Modul 2: <i>Interkulturelles Training</i>	25
4.2.8	4. Sem. Modul 3: <i>Interkulturelles Konfliktmanagement</i>	26
4.2.9	4. Sem. Modul 4: <i>Development Center</i>	26
4.3	DRITTES LEHRGANGSJAHR: INTERKULTURELLES, AGILES PROJEKTMANAGEMENT UND LEADERSHIP SOWIE ORGANISATIONSENTWICKLUNG	27
4.3.1	5. Sem. Modul 1: <i>Organisationsentwicklung</i>	27
4.3.2	5. Sem. Modul 2: <i>Systemarchitektur in Projekten</i>	28
4.3.3	5. Sem. Modul 3: <i>Basics der agilen Organisationsentwicklung</i>	28
4.3.4	6. Sem. Modul 1: <i>Basics der agilen Organisationsentwicklung II</i>	29
4.3.5	6. Sem. Modul 2: <i>Systemarchitektur in der Organisationsentwicklung</i>	29
4.3.6	6. Sem. Modul 3: <i>Die entwicklungsorientierte Organisation</i>	30
4.3.7	6. Sem. Modul 4: <i>Abschluss Lehrgang</i>	30

1 Prämissen

Supervision und Coaching sind wissenschaftlich fundierte, praxisorientierte und ethisch gebundene Konzepte für personen- und organisationsbezogene Beratung in der Arbeitswelt. Sie sind wirksame Beratungsformen in Situationen hoher Komplexität, Differenziertheit und dynamischer Veränderungen.

Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung werden als arbeitsbezogene Dienstleistungen für Einzelpersonen, Führungskräfte, Gruppen, Teams und ganze Organisationen verstanden. Das Ziel von Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung ist Lernen und Entwicklung.

Ziel von Supervision ist es, Einzelpersonen, Teams und Gruppen zu befähigen, vorhandene Problemstellungen am Arbeitsplatz zu analysieren und diese in sachlich konstruktives und persönlich befriedigendes Handeln zu kehren. Supervision stärkt die Professionalität der Beteiligten und trägt wesentlich zur Personalentwicklung bei.

Supervision ist ein Instrument, das hilft, berufliche Handlungen zielgerichtet, effizient und erfolgreich zu gestalten.

Coaching ist ein interaktiver und personenzentrierter Begleitungsprozess, der berufliche wie private Inhalte umfassen kann. Im Vordergrund steht die berufliche Rolle und das damit zusammenhängende Anliegen des Kunden. Coaching unterstützt Personen mit Führungsverantwortung und Managementaufgaben dabei, neue Strategien und Fähigkeiten zu entwickeln, um die übertragenen Aufgaben zu erfüllen und die anstehenden Herausforderungen zu meistern. Als effizientes Instrument der Personalentwicklung dient es dazu, die menschlichen Stärken und fachlichen Potenziale des Einzelnen wie die von Teams zu entdecken, diese zur Entfaltung zu bringen und sie produktiv und nachhaltig in die Entwicklungsschritte von Organisationen und Unternehmen einzubringen.

Organisationsentwicklung (OE) gestaltet und begleitet Veränderungs- und Lernprozesse in Organisationen und Unternehmen. OE-Berater:innen reflektieren gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen von Unternehmen und Organisationen deren Strukturen, Aufgaben und Ziele. Sie bearbeiten die gruppenspezifischen Prozesse, die sich zwischen den Erfordernissen von Organisationen und Unternehmen und den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen als Individuen einstellen. Das Ziel von Prozessen der Organisationsentwicklung (OE) ist es, Menschen zu befähigen, sich selbst zu steuern, lernfähig zu bleiben, dabei ihr berufliches Wissen und Können so einzusetzen, dass Arbeit zugleich zu einer ebenso aufgabengerechten wie menschlich befriedigenden Tätigkeit wird.

In diesem Lehrgang lernen die Studierenden Supervision, Coaching und Beratungen in der Organisationsentwicklung im Sozialen, Bildungs-, Gesundheits- und Kulturbereich, in Wirtschaftsunternehmen sowie in politischen und zivilgesellschaftlichen Bereichen (Gemeinwesen, Politik, Regionalentwicklung) durchzuführen.

Der Lehrgang wird berufs begleitend in Blockveranstaltungen angeboten und garantiert damit eine gute Anpassung an die Arbeitssituation von berufstätigen Personen.

Bedarf an professioneller und hochwertiger Beratung

Die Beratungserfordernisse nehmen stetig zu und können durch qualifizierte Beratungskonzepte beantwortet werden. Die vielen neuen Arbeitsfelder, Arbeitsweisen und Arbeitsverhältnisse erhöhen den Bedarf an Supervision und Coaching in Organisationen.

Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung sind Beratungsformen, die in allen beruflichen Feldern zum Einsatz kommen. Grundsätzlich werden diese Beratungsformen in all jenen Bereichen der Arbeitswelt nachgefragt, in denen gelungene Kommunikations-, Führungs- und Steuerungsprozesse sowie optimale Kooperationsbeziehungen maßgeblich für Erfolg bzw. gutes Gelingen nötig sind.

Durch Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung werden Führungskräfte, Mitarbeitende, Projekt- und Arbeitsteams und Organisationen dabei unterstützt:

- Kommunikations- und Kooperationsprozesse zwischen Einzelnen, Teams, Gruppen und in der Organisation zu verbessern
- Strukturen angemessen zu gestalten
- Aufgaben zu erledigen und Ziele zu erreichen
- Arbeitsabläufe und Arbeitsergebnisse zu verbessern
- Aktuelle Konflikte und Krisen zu bearbeiten
- Sich in Spannungsfeldern reflexiv und entscheidend bewegen zu können
- Führungskompetenz zu entwickeln
- Beziehungen mit anderen (Kundinnen, Kolleginnen, Mitarbeiterinnen, Vorgesetzten usw.) zu klären und angemessen zu handeln
- Persönliche Stabilität und Motivation im Arbeitsleben sowie die eigene Gesundheit zu sichern
- Innenwelten und Interaktionsphänomene zu erkunden sowie Lösungen zu finden
- Eigene, berufliche Entwicklung zu planen
- Professionalität durch Reflexion zu steigern
- Organisationskultur und Themen wie Werte, Interkulturalität und Diversity nachhaltig zu implementieren

2 Allgemeine Informationen zum Lehrgang

2.1 Anerkennung

Der Lehrgang befindet sich im Zertifizierungsverfahren beim Verband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (bso.ch). Das entsprechende Zertifizierungsverfahren wird vom Bildungshaus Lichtenburg zusammen mit dem Berufsverband für Supervision und Coaching (BSC), Italien, abgewickelt. Sowohl der BSO als auch der BSC sind Mitglieder der ANSE, Association of National Organisations for Supervision in Europe (anse.eu).

Studierende, die den Lehrgang erfolgreich abschliessen, können die Mitgliedschaft beim BSO, beim BSC oder einem anderen Mitgliedsverband der ANSE beantragen (ÖVS, DGSv). (Kohärenz).

2.2 Zielgruppen

Der Lehrgang wendet sich an erfahrene Fach- und Führungskräfte aus Wirtschaft-, Sozial-, Bildungs-, Gesundheits- und Erziehungswesen, Öffentliche Verwaltung wie auch an NGOs. Ebenso werden Berater:innen und Trainer:innen angesprochen, die bisher ohne spezifische Supervisions- und Coachingausbildung tätig sind und ihre Praxis fundieren und ihre Beratungsqualität ausbauen wollen.

2.3 Anzahl Teilnehmer:innen

Mindestanzahl Studierende: 12

Maximalanzahl Studierende: 20

2.4 Teilnahmebedingungen

Als Grundlage dient der jeweilige Lebenslauf der Bewerber:innen und es findet ein Aufnahme-Assessment statt:

- Mindestens 28 Jahre alt mit 5-jähriger Berufserfahrung
- oder Hochschulabschluss mit 2-jähriger Berufserfahrung
- ev. Führungserfahrung
- fachverwandten Weiterbildungserfahrungen
- eigene Erfahrungen mit berufsbezogener Beratung

2.5 Tagungsort

Das Bildungshaus Lichtenburg zählt seit knapp 60 Jahren zu den traditionsreichsten und mit mehr als 25.000 Gästen pro Jahr auch zu einer der größten Bildungseinrichtungen in Südtirol. In rund 300 Weiterbildungsveranstaltungen pro Jahr bietet das Haus seit Jahren erfolgreich, Formate in der beruflichen und persönlichen Weiterbildung, zertifizierte Lehrgänge und maßgeschneiderte Weiterbildungskonzepte für Unternehmen, Institutionen und Einrichtungen an. Der Fokus des Gesamtangebotes liegt auf der Stärkung sozialer Kompetenzen und gelingende Beziehungen sowohl im Berufs- wie Privatleben. In den Bereichen Leadership, Teambildung, Kommunikation, Stressbewältigung ist die Lichtenburg führend in Südtirol.

Das Tagungszentrum verfügt über 10 Seminarräume mit professioneller Ausstattung und moderner Technik für Tagungen, Sitzungen, Workshops und Projekten. Alle Räume verfügen über kostenfreies WLAN. Rund 44 modern eingerichtete Zimmer erlauben den Studierenden auch die Nächtigung in unmittelbarer Nähe zum Ausbildungsort.

Das Bildungshaus Lichtenburg ist eine von der Autonomen Provinz Bozen anerkannte Bildungseinrichtung (Prot. Nr. 662544 vom 26.11.2015), verfügt über eine ESF Akkreditierung (Nr. 17110/2016) und ist als ECM/ECS Provider registriert und somit auch zur Aus- und Weiterbildung im sozio-sanitären Bereich befähigt.

Das Bildungshaus ist zudem qualitätszertifiziert gemäß ISO 9001:2015 (Registriernr. 17110/2016).

2.6 Qualitätsmerkmale

Der Lehrgang entspricht den Ausbildungskriterien des Schweizer Verbandes für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (bso.ch) und ermächtigt die diplomierten oder zertifizierten Absolventen zur Einschreibung in die von ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe) anerkannten Verbände (z.B. BSO, BSC, ÖVS, DGSv).

2.7 USP des Lehrgangs — interkulturell und systemisch

In einer vernetzten Welt, die von Megatrends geprägt ist, nehmen Diversität und interkultureller Austausch, sowie die Bedeutung für *das interkulturelle Verständnis* und der entsprechende Bedarf an Kommunikation, ständig zu. Damit ist ein zentrales Handlungsfeld benannt, das den USP des Lehrgangs ausmacht. Mit Kultur ist der jeweilige Bedeutungsrahmen gemeint, der von Handlungs- und Denkmustern geprägt ist. Diese gründen auf unterschiedlichen Werten, die eine Haltung zum Ausdruck bringen. Offenheit, Achtsamkeit gegenüber sich und Anderen, aber auch interkulturelles Wissen und Tools sind Elemente für den Aufbau und die Entwicklung von interkultureller Kompetenz, wie sie in diesem Studiengang angestrebt wird.

Um im interkulturellen Arbeitskontext systemisch beraten zu können, ist der Umgang mit interkulturellen Differenzen, die Mustererkennung, der Aufbau einer Metasprache und das Anwenden von Tools erforderlich, um erfolgreich intervenieren zu können. Systemisches Beraten ist zudem von einer klaren Haltung geprägt, die ethisch, anthropologisch und erkenntnistheoretisch verankert ist.

2.8 Purpose des Lehrgangs

Wir entwickeln ein systemisch interkulturelles Beratungsverständnis, damit Studierende in diesem Sinne beraten können.

2.9 Ziele des Lehrganges

Vorrangige Ziele sind es, beratungsrelevante Konzepte und Handlungskompetenzen aufzubauen, um diese in den vielfältigen professionellen und regionalen Zusammenhängen lösungsorientiert zu nutzen. Systemische Theorie, Modelle und Methoden werden vertieft, vermittelt und als theoretische Grundlagen für umfassende Beratungskompetenz in beruflichen Kontexten genutzt. Ausgehend von der jeweiligen beruflichen Situation und den individuellen Lernzielen der Studierenden, qualifiziert die Weiterbildung zum/zur Supervisor:in/Coach:in und Organisationsentwickler:in indem:

- grundlegende Supervisions- und Coachingkonzepte vorgestellt werden und eine Verortung von Supervision im Kanon unterschiedlicher Beratungsformen und Beratungskonzepte stattfindet
- eine professionelle Sichtweise von Supervision und Coaching vermittelt wird und bei den Studierenden ein klares Rollenverständnis entwickelt werden kann
- grundlegende systemische Sicht-, Denk- und Handlungsmodelle gelehrt und in eine systemisch-lösungsorientierte Perspektive eingeführt werden
- eine systemische Methodik der Supervision, sowohl für die Beratungsarbeit mit Einzelnen, Teams und größeren Gruppen, vermittelt wird
- eine Aneignung fundierter Systemkompetenzen durch gezielte Trainingseinheiten unterstützt wird
- Wahrnehmungs- und Kommunikationsfähigkeit spezifisch für diese Anforderungen geschult wird
- der Blick für interaktionsspezifische Muster in Organisationen geschärft und der Umgang mit spezifischen Dynamiken trainiert wird
- die Entwicklung von Beratungsdesign und Projektarchitektur an Fallbeispielen geübt wird
- Supervision und Coaching als Instrument der Personalentwicklung vorgestellt wird und Grundlagen der konstruktivistischen Erwachsenenbildung vermittelt werden
- Managementkonzepte und Konzepte der Personalentwicklung vorgestellt werden
- ausgewählte Modelle der Organisationsentwicklung vermittelt werden
- die Supervisions- und Coaching Praxis wird in engen Bezug zu den Anforderungen eines gezielten Diversity-Managements gesetzt
- die Grundlagen der Projektentwicklung unter den Aspekten Capacity Building und Nachhaltigkeit betrachtet werden
- Coaching und supervisorisches Handeln im Zusammenhang mit der Entwicklung professioneller Ethik gefördert werden

Kompetenzen einer professionellen Beratung

Kompetenzen sind zentrale Bausteine zur Entwicklung von Professionalität. Sie spiegeln die Qualitätsmerkmale von guter Supervision / Coaching wider. Beide Beratungsformen haben sowohl eine arbeitsweltliche, als auch eine gesellschaftliche Relevanz und sind den Klient:innen und Beratungssystemen gegenüber verantwortlich. Zugleich sind Supervision und Coaching individuelle, kommunikative Dienstleistungen, die nur zum Teil standardisierbar sind. Dies bedingt, dass Supervisor:innen und Coach:innen über adäquate Kompetenzen, fundiertes Wissen und vor allem, Professionsethik verfügen müssen.

Im Lehrgang werden folgende Kompetenzfelder vermittelt:

Personale Kompetenz

Dazu zählen die Fähigkeit zur Selbstreflexion und realistischer Selbsteinschätzung sowie Selbstmanagement. Empathie und Intuition, die Fähigkeit zum kontrollierten Umgang mit eigenen Gefühlen sowie die Fähigkeit eigene Anteile am Supervisions- bzw Coachingprozess zu analysieren. Personale Kompetenz beinhaltet Introspektion, Selbstkenntnis, Reflexionsfähigkeit, Rollenbewusstheit, Lernbereitschaft.

Im Lehrgang wird dies durch die Reflexion der eigenen beruflichen Sozialisationsgeschichte, der persönlichen Motivation, der Auseinandersetzung mit den persönlichen Einstellungen, Haltungen, Werten und Normen gefördert.

Sozialkompetenz

Von Supervisor:innen und Coach:innen wird die Fähigkeit abverlangt, Beratungsbeziehungen herzustellen, zu verstehen und zu gestalten. Die Art der Kommunikation hat einen prägenden Einfluss auf die Qualität von Beziehungen. Speziell in Konfliktsituationen sind die Kontextsensibilität und Allparteilichkeit besonders gefordert.

Sozialkompetenz ist gekennzeichnet von Beziehungsfähigkeit, Kommunikationskompetenz, Konfliktfähigkeit, Anpassungs- und Abgrenzungsfähigkeit.

Kontinuierliche Reflexion und Feedback ermöglichen den Studierenden, Stärken und Schwächen ihres Kommunikationsstils sowie die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen zu erkennen und weiterzuentwickeln.

Professionelle Beratungs- und Prozesskompetenz

Supervisor:innen und Coach:innen sind angehalten eine entsprechende berufliche Haltung und Rollenklarheit zu entwickeln sowie sich geeignete Methoden und Instrumente der Beratung anzueignen.

Dazu gehören:

- Ethische Richtlinien der Profession
- Informationsgewinnung durch differenziertes Beobachten und spezifischen Interventionen (Analyse- und Diagnosekompetenz)
- Hypothesen bilden und bearbeitbare Themen auszuwählen (Klärungskompetenz, ressourcen- und lösungsorientierte Beratung)
- Ziele für die einzelnen Inhalte und Themen gemeinsam mit dem Beratungssystem zu generieren (Zielfindungskompetenz)
- Passende Settings und Beratungsdesigns vorzuschlagen – Klärung von Aufträgen, Bedingungen, Abgrenzung gegenüber anderen Formen der Beratung
- Umgehen und erkennen können von unterschiedlichen Erwartungen (Kontrakt, Arbeitsbündnis)
- Interventionen zu planen, durchzuführen und deren Auswirkungen einschätzen und auswerten können (Interventionskompetenz)
- Krisen- bzw. Konfliktbehaftete Situationen einschätzen und professionell zu bearbeiten
- Geeignete Methoden einsetzen (Methodenkompetenz)
- Adäquater Umgang mit Konflikten, Widerständen, Übertragungen und Gegenübertragungen im Prozess (Prozessgestaltungskompetenz)
- Ergebnisevaluation und Prozessevaluation

Im Lehrgang lernen die Studierenden, wie Akquisition, Auftragsklärung, Angebotserstellung, Auswahl und Einsatz von Methoden und Interventionen, Beziehungsgestaltung bis hin zu Abschluss und Evaluation, professionell gehandhabt werden.

Aufgaben und Feldkompetenz

Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung erfordern Wissen und Kenntnisse über unterschiedliche Arbeitsfelder und deren institutionelle Zusammenhänge. Unter Feld werden die beruflichen Aufgaben, der Auftrag der Organisation und der Mitarbeitenden verstanden. Die Studierenden lernen, sich in der Rolle als Supervisor:in, Coach:in und Organisationsentwickler:in in für sie neue Arbeitsfelder einzudenken. Ebenso wird die eigene, bereits vorhandene Feldkompetenz reflektiert.

Daher werden sie eingeladen, wesentliche Inhalte und methodische Anforderungen der Aufgaben zu recherchieren, zu erkennen, die besonderen Merkmale und Phänomene zu erfassen sowie die Sensibilität für die spezifische Situation zu entwickeln.

Organisationsbezogene Kompetenz

Das Wissen über Organisationsstruktur, -dynamik und -kultur und die damit verbundenen Handlungsmuster (z.B. die Reflexion des institutionellen Standortes des Teams und seiner Beziehungen zu anderen Abteilungen in der Organisation) sowie politische und soziale Einflüsse

und ihre Wirkungen auf Supervisions-, Coachings- und Organisationsentwicklungsprozesse sind wichtiger Bestandteil.

Organisationsbezogene Kompetenzen zielen auf das Weiterentwickeln und Mitgestalten von Rahmenbedingungen, von Leitbildern, Strukturen, Prozessen, Organisationskulturen und Ressourcen.

Den Lernenden werden organisationsspezifische Auftragsklärungs-, Analysekompetenz und die Kompetenz zur Wahl angemessener Interventionsformen vermittelt.

Gruppen- und personenbezogene Kompetenz

Zu den relevanten Aspekten des Lehrgangs zählen das Wissen über die Funktion der Gruppe bei der Arbeit am Fall, am Thema sowie Gruppe und Dynamik (Rollen, Normen, Manifestes-Latentes-Gruppenentwicklungsmodelle), Steuerung von Gruppenprozessen und Selbststeuerungsfähigkeit von Gruppen.

Die Lernenden werden für Gruppenprozesse und ihr eigenes Wirken in Gruppen sensibilisiert. Sie erforschen und erfahren sich selbst als Gruppe. Beobachtungsfähigkeit und Reflexionsfähigkeit werden dabei geschult. Sie erforschen und erfahren sich selbst in der Einzelberatung und lernen den Umgang mit Nähe und Distanz. Vor allem aber treten sie kritisch in Distanz zur eigenen Wahrnehmung, zum eigenen Denken, Erleben, Bewerten und Handeln.

Interkulturelle Kompetenz

In unserer Welt kommt es immer mehr zu interkulturellen Überschneidungssituationen. Menschen aus kulturell unterschiedlichen Kontexten kommen in Kontakt zueinander, sei es im beruflichen wie privaten Bereich. Diese interkulturellen Interaktionen sind nicht immer von gegenseitigem Verständnis geprägt, ganz im Gegenteil entstehen in und mit ihnen oft Schwierigkeiten und Konflikte. Um sich in diesen interkulturellen Situationen angemessen verhalten zu können und sie positiv zu gestalten, bedarf es interkultureller Kompetenz.

Thomas, Alexander (2005): „Interkulturelle Kompetenz zeigt sich in der Fähigkeit, kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren im Wahrnehmen, Urteilen, Empfinden und Handeln bei sich selbst und bei anderen Personen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen im Sinne einer wechselseitigen Anpassung, von Toleranz gegenüber Inkompatibilitäten und einer Entwicklung hin zu synergieträchtigen Formen der Zusammenarbeit, des Zusammenlebens und handlungswirksamer Orientierungsmuster in Bezug auf Weltinterpretation und Weltgestaltung“.

Die Studierenden befassen, reflektieren und arbeiten an der Weiterentwicklung ihrer interkulturellen Kompetenz.

3 Struktur und Organisation des Lehrgangs

3.1 Dauer des Lehrgangs

Der Lehrgang dauert drei Jahre und schließt mit dem Diplom «Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung» ab. Es wird die Möglichkeit geboten, den Grundlehrgang nach zwei Jahren mit dem Zertifikat «Coaching und Supervision» abzuschliessen.

Der Lehrgang ist in drei Etappen unterteilt, diese sind:

- **Erstes Lehrgangsjahr: Grundlehrgang** 1. und 2. Semester
Grundlagen der Einzelberatung und Leadership-Coaching
- **Zweites Lehrgangsjahr: Grundlehrgang** 3. und 4. Semester
Teamcoaching und -entwicklung, Beratung von Gruppen sowie Beratung im interkulturellen Kontext
- **Drittes Lehrgangsjahr: Aufbaulehrgang** 5. und 6. Semester
Interkulturelles, agiles Projektmanagement und Leadership sowie Organisationsentwicklung

3.2 Module und Developmentcenter

Die Module des Lehrgangs finden hauptsächlich in den Seminarräumen des [Bildungshauses Lichtenburg](#) an der Vilpianerstraße 27 in 39010 Nals statt.

Die Module werden in Form von Präsenzveranstaltungen durchgeführt und finden jeweils von Donnerstag bis Samstag statt. Ein Seminartag dauert 7½ Stunden, davon sind 1½ Stunden für individuelles Lernen und Eigenstudium (Selbstlernphase) vorgesehen. Das Modul Developmentcenter findet jeweils einmal pro Lehrgangsjahr statt und steht im Zeichen der Selbst- und Gruppenerfahrung sowie der eigenen Entwicklung zum/zur Supervisor:in, Coach:in und Organisationsberater:in. Dieses Modul beinhaltet 35 dozentengeleitete Stunden, die im Rahmen einer Kompaktwoche, jeweils von Montagabend bis inklusive freitags, absolviert werden.

3.3 Grundlehrgang

Der Grundlehrgang setzt sich aus allen 15 Modulen der ersten vier Semester zusammen und umfasst mindestens 457,5 dozentengeleitete Stunden (1 Stunde = 60 Minuten), davon entfallen 30 Stunden auf Einzellehrsupervision und 20 Stunden auf Gruppenlehrsupervision. Einzellehr- und Gruppenlehrsupervision wird von den Studierenden dokumentiert.

3.4 Aufbaulehrgang

Der Aufbaulehrgang setzt sich aus den nachfolgenden sieben Modulen des 5. und 6. Semesters zusammen und umfasst 187,5 dozentengeleitete Stunden; davon entfallen 30 Stunden auf Lehrsupervision. Lehrsupervision wird von den Studierenden dokumentiert.

Die Studierenden sind selbstverantwortlich und dazu aufgefordert in Eigenregie folgende Leistungen durchzuführen und zu dokumentieren:

- 20 – 30 Stunden: Beratungspraxis: eigenständige Durchführung von Supervisions- und/oder Coachingprozessen im Einzel- und Mehrpersonensetting zur Entwicklung der eigenen Beratungspraxis. Es sind Dokumentationen von drei verschiedenen Prozessen bei der Lehrgangsentwicklung abzugeben.
- 12 – 18 Stunden: (regionale) Peergruppen

Schriftliche Abschlussarbeit

Studierende erlangen bei Lehrgangsende mit erfolgreicher Abschlussarbeit das Diplom «Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung». Die Abschlussarbeit befasst sich mit einem Thema aus den Bereichen Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung, beinhaltet das persönliche Beratungsverständnis, reflektiert die eigene Praxiserfahrung, und widerspiegelt die im Lehrgang verinnerlichten Kompetenzen.

Es wird Studierenden, die den Aufbaulehrgang nicht besuchen möchten, die Möglichkeit geboten am Ende des vierten Semesters mit einer erfolgreichen Abschlussarbeit den Grundlehrgang mit dem Zertifikat «Coaching und Supervision» abzuschließen.

Literaturstudium

Für das Literaturstudium während des Lehrgangs, für die Vorbereitung von Vorträgen und Lerneinheiten sowie das Ausarbeiten von Aufgabenstellungen sind zusätzliche ca. 600 Stunden miteinzuberechnen.

3.5 Methodisch didaktische Gestaltung des Lehrgangs

Die didaktische Gestaltung des Unterrichts basiert auf theoretischen Impulsen, Vermittlung der entsprechenden Methoden und Techniken sowie Angeboten der Transfermöglichkeit in jeweils geeigneten Sozialformen. Situativ bekommen die Studierenden rechtzeitig vor den Modulen Vorbereitungsaufgaben (z.B. Lektüre, Auseinandersetzung mit einer konkreten Fragestellung o.ä.). Angewandte Methoden für die Unterrichtsgestaltung werden so gewählt, dass sie der Wissens- und Kompetenzvermittlung dienen- sowie eine methodische Bereicherung für die Studierenden hinsichtlich ihrer künftigen Beratungstätigkeit darstellen können.

- Literaturstudium und Diskussion im Modul
- Rollenspiele
- Fallbesprechungen
- Reflexionsaufgaben
- Kleingruppenarbeit
- von und miteinander lernen im Plenum
- Einsatz von Visualisierungstechniken,
- kreative Arbeitstechniken

3.6 Lehrgangsgremien

Träger

Träger des Projektes sind das Bildungshaus Lichtenburg und der Berufsverband für Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung Südtirol (BSC).

Gesamtkoordination des Lehrganges

Direktion Bildungshaus Lichtenburg – Stiftung St. Elisabeth

Vilpianer Straße 27 – 39010 Nals/Südtirol

E-Mail: bildungshaus@lichtenburg.it – URL: www.lichtenburg.it

Lehrgangsleitung, verantwortlich für die Lehrgangsinhalte

Ilse Egger, Coach, Supervisorin und Organisationsentwicklerin, Präsidentin des Berufsverbandes für Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung BSC im Südtirol, promovierte Pädagogin mit Fachrichtung Psychologie

Stephan Rusconi, Coach und Organisationsentwickler bso, Präsident des Berufsverbandes für Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung bso in der Schweiz, Spiral Dynamics integral SDi Practitioner zertifiziert, ValueMatch Windisch und Netherlands

Die Lehrgangsleitung ist für die Beratung und Betreuung der Studierenden in allen inhaltlichen Fragen zuständig und übernimmt die Koordination und Absprache mit den Referent:innen und Lehrsupervisor:innen.

Organisatorische Lehrgangsleitung

Kurt Jakomet, Direktor Bildungshaus Lichtenburg

Carolin Pranter, Bildungsreferentin Bildungshaus Lichtenburg

Die organisatorische Lehrgangsleitung ist für alle verwaltungstechnische und organisatorische Bereiche zuständig.

Weitere Referent:innen:

Marina Cattoi, bis 2021 im Sanitätsbetrieb tätig, zuerst als Koordinatorin im Dienst für Rehabilitation im Krankenhaus Brixen und ab 2009 als Referentin für Qualität und klinisches Risikomanagement in der Bezirksdirektion. Seit der Ausbildung 2009 auch als Supervisorin, Coach und Moderatorin tätig, im Sanitätsbetrieb und für andere Organisationen, in den Themen Teamentwicklung, Gestaltung von Teamworkshops und Teamklausuren, Projektmanagement, Großgruppenmoderation. Referentin für Themen Kommunikation, Moderation im Südtiroler Sanitätsbetrieb, Kath. Bildungswerk u.a. Co-Trainerin in der Ausbildung für Lösungsorientierte Moderation (IQM) in Meran, Linz, Villach. Seit der Pensionierung 2021 freiberuflich tätig.

Christine Gasser, Supervisorin und Coach: Seit 1993 als Supervisorin und Coach in pädagogischen, sozialen und pastoralen Arbeitsfeldern tätig, seit 2006 auch als Mediatorin. Nach neun Jahren hauptberufliche Jugendarbeit, weitere neun Jahre im Unterricht tätig, dann Wechsel ins Unterstützungssystem für Kindergärten und Schulen als Supervisorin und Coach. Führungserfahrungen bis 2022 als Leiterin des Referats Kindergarten- und Schulentwicklung und als stellvertretende Direktorin der Pädagogischen Abteilung der Deutschen Bildungsdirektion. Seit der Pensionierung im Herbst 2022 freiberuflich tätig. Gründungsmitglied und aktives Mitglied des Berufsverbandes für Supervision und Coaching BSC/ASC. Mitglied der BeraterInnengruppe des Referats Pfarrgemeindeberatung der Diözese Bozen - Brixen

Aus- und Fortbildungen: Ausbildung in Integrative Supervision, Fritz Perls Institut/Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Dortmund; Coaching, Trigon Entwicklungsberatung, Salzburg; Mediation in Organisationen, Trigon, München; Stresscoaching, zoom-vision Bregenz; Gewaltfreie Kommunikation, Pädagogische Abteilung Bozen; Systemaufstellung in Coaching und Beratung, Systemic Management Consulting Bozen

Micki Gruber, lösungsorientierte Coachin, Supervisorin und Organisationsberaterin. Master in Coaching und systemisch-lösungsorientiertes Veränderungsmanagement. Mit individuell abgestimmten Beratungsangeboten begleitet sie Menschen, Teams und Organisationen auf ihren Weg zu innovativem Denken und realisierbaren Ergebnissen. Freiberufliche Seminartätigkeit im Bereich Lösungsorientierung, Kommunikation und Konfliktmanagement, Frauen in Führung und Selbstmarketing. Mehrsprachig und multikulturell in Bozen und Verona aufgewachsen, hat Micki Gruber in Mailand und New York gelebt und als Marketingmanagerin, als Politikberaterin, Organisationsentwicklerin und Mentorin für Frauen in Führungspositionen gearbeitet.

Ruth Gschleier, Systematische Supervisorin, Coach und Mediatorin, betriebliche Aus- und Weiterbildnerin, Team-Personal- und Organisationsentwicklung:

In den letzten Jahren Konzeption, Planung und Durchführung von hunderten Schulungen und Workshops mit Schwerpunkt Stress und psychosoziale Gesundheit zu folgenden Themen Kommunikation und Kollaboration, Gesprächsführung, Konfliktprävention und Konfliktbewältigung, Emphatische Konfrontation, Selbststeuerung und Resilienz, Umgang mit (eigenen) Emotionen, Teamführung und Führen im Team, agile Arbeit, Embodiment ...

Konzeption von Lehrgängen und Lehrtätigkeit in ESF-Projekten und Verbänden mit Schwerpunkt Führung und Gesundheit, Team-, Personal- und Organisationsentwicklung, Veränderung bzw. Transformation der Unternehmens-, Führungs- und Kommunikationskultur durch partizipative Prozesse Konzeption, Planung und Begleitung von Veränderungs- und Transformationsprozessen im kommunalen Raum (Schwerpunkte psychosoziale Gesundheit und kulturelle Vielfalt)

Supervision, Coaching, Schulung und Beratung von Führungskräften (Schwerpunkt Führung 4.0 wie oben) und Mitarbeitenden Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen

Geschäftsführende Gesellschafterin des vival.institute.

Dr. Jean-Paul Munsch, Coach, Supervisor und Organisationsberater bso: Jean-Paul Munsch ist seit vielen Jahren im Bildungsbereich und in der Weiterbildung tätig; er hat Lehraufträge an der Universität Zürich im Bereich Organisations- und Systementwicklung. Er leitet den Studiengang «Integrative Beratung» an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Er bringt langjährige Führungserfahrung als Schulleiter; als Studiengangsleiter und als Präsident des Schweizerischen Berufsverbands für Coaching, Supervision und Organisationsberatung bso mit. — Er arbeitet als Leadershipcoach; Team- und Organisationsentwickler mit den Schwerpunkten Purpose; Selbstorganisation; System- und Leadershipentwicklung. — Forschungsarbeiten und ist Autor. zahlreicher Publikationen im Bereich Coaching; agile Organisationsformen und entwicklungsorientierter Organisations- und Teamentwicklung.

Dr.ⁱⁿ Sandra Roth, promovierte Psychologin, Coach, Supervisorin und Organisationsberaterin bso und Geschäftsführerin der Savvista GmbH. Mit ihrem Hintergrund in Psychologie und Coaching und mehr als einem Jahrzehnt an Führungserfahrung in globalen Umgebungen unterstützt sie ihre Klientinnen, effektivere und inspirierende Führungswerte, -prinzipien und -verhaltensweisen zu etablieren. Ihre Feldkompetenz umfasst Customer / User Experience, Forschung und Entwicklung (Softwareentwicklung, Entwicklung medizinischer Geräte, Mobilitätsdienste). Ihre Mission für Organisationen ist es, den Aufbau einer nachhaltig motivierenden und produktiven Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiterinnen zu unterstützen. Einzelpersonen begleitet sie auf dem Weg zu mehr Zufriedenheit und Erfolg im Job und ihrer idealen Balance im Leben.

Prof. Dr.ⁱⁿ Silvia Sacchetti, Professorin für politische Ökonomie an der Fakultät für Soziologie und Sozialforschung der Universität Trient. Silvia Sacchetti hat an der Universität Birmingham (UK) promoviert. Derzeit ist sie außerordentliche Professorin für politische Ökonomie an der Fakultät für Soziologie und Sozialforschung der Universität Trient (Italien) und arbeitet mit Euricse (European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises, Trento) zusammen. Ihr Forschungsinteresse gilt der integrativen Entwicklung von Volkswirtschaften, die sie aus dem Blickwinkel von Organisationen des dritten Sektors und integrativen Governance-Strukturen untersucht. Ihre Forschungsarbeiten befassen sich auch mit der Rolle von Kreativität, Arbeitsorganisation, Sozialkapital und individueller Motivation in Unternehmen und lokaler Entwicklung. Sie ist Co-Chefredakteurin des Journal of Entrepreneurial and Organizational Diversity und Vorstandsmitglied des European Management Journal.

Anna Schaltegger, Arbeits- und Organisationspsychologin MSc, Psychologin FSP, Coach, Supervisorin & Organisationsberaterin bso, Notfallpsychologin, KODE® und KODE®X Beraterin. Betriebswirtschaftliche Grundbildung, mehrjährige Tätigkeit in Treuhand und Verbandswesen, verschiedene Aktivitäten im freiwilligen und Non-Profit-Bereich sowie in einer ausserparlamentarischen Kommission der Schweizerischen Eidgenossenschaft. Seit vielen Jahren arbeitet sie in der Psychiatrischen Universitätsklinik (PUK) Zürich in der Führungs- und Personalentwicklung sowie als Leiterin der betrieblichen Care-Organisation. Die freiberufliche Tätigkeit in eigener Beratungs-Firma ergänzt ihre Perspektive als interne Beraterin durch die externe Sicht. Dozentin an der Hochschule in Kempten (im Allgäu) im Masterstudiengang «Beratung, Organisationsentwicklung und Coaching» (MA). Diverse Auslandsaufenthalte, drei erwachsene Kinder.

Maria Sparber, Coach, Supervisorin, Organisationsberaterin BSC/ASC. Studium der Germanistik und Religionspädagogik. Nach 5 Jahren Unterricht in Mittel- und Oberschulen 13 Jahre leitende Position in der Erwachsenenbildung, u.a. Leiterin des KVV Bildungshauses St. Georg/Sarns. Seit 2006 freiberuflich tätig als Coach, Supervisorin, Moderatorin und Organisationsberaterin in verschiedenen Tätigkeitsfeldern (Sanität, Soziales, Schule und Kultur, öffentliche Verwaltung, Kirche, Unternehmen) in Südtirol, Österreich und Deutschland. Inhaltliche Schwerpunkte: Gruppen- und Teamsupervision, Teamentwicklung, Coachings, Begleitung von Organisationsentwicklungs- und Leitbildprozessen, Großgruppenmoderation. Neben der Grundausbildung als Supervisorin (1991-1994) weiterbildende Lehrgänge: Coaching, Hypnotherapeutische Kommunikation, Lösungsfokussierte Krisenintervention, Organisationsberatung, Business Coaching.

Bettina Strümpf, Organisationsentwicklerin und Supervisorin und Coach ÖVS. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte: Organisationsentwicklung und Veränderungsmanagement inkl. agiler Ansätze, Qualitätsentwicklung, Optimierung von Arbeitsabläufen, Strategieentwicklung. Begleitung von Organisationen bei professionellen Entwicklungen und Menschen bei beruflichen Reflexionen und Veränderungsprozessen. Fachpublikationen. Lehrsupervision. Branchenschwerpunkte: Wirtschaft, Bildung, Sozialbereich. Lehrbeauftragte an verschiedenen Universitäten (Österreich, Deutschland, Norwegen).

Prof. Dr.ⁱⁿ Agnes Turner, Professorin für Pädagogik, Supervisorin und Coach ÖVS sowie Gründungsmitglied des DFG Netzwerks mentalisierungsorientierte Pädagogik. Sie war Vorstandsvorsitzende der ANSE (europäischer Dachverband für Supervision) bis 10/2022 und Prodekanin der Fakultät der Interdisziplinären Forschung und Fortbildung an der Universität Klagenfurt bis 12/2022. Sie lehrt an der Universität Klagenfurt, Universität Innsbruck, Universität Wien sowie Postgraduate Center Wien und forscht zu Fragen der Reflexion psychodynamischer Prozesse, emotionalen Aspekte beim Lernen und Lehren, mentalisierungsbasierter Pädagogik und Lernen und Lehren in einer digitalisierten Welt. Sie leitet bis 04/2024 das ERASMUS+ Projekt «ABILITI»

3.7 Anmelde- und Aufnahmeverfahren

Die Bewerbung für die Aufnahme erfolgt mit einem Online Formular über die Homepage des Bildungshauses Lichtenburg. Für Fragen stehen das pädagogische Team im Bildungshaus und die Mitglieder der Lehrgangsleitung zur Verfügung.

Jede/r Bewerberin legt dem Antrag um Aufnahme einen aktuellen Lebenslauf bei aus welchem die Ausbildung und die Berufserfahrung hervorgehen. Auf Nachfrage werden Diplome bzw. Zeugnisse nachgereicht.

3.8 Informationsveranstaltung

Der Lehrgang wird bei einem Online-Infoabend am 6. Juni 2023 vorgestellt. Im Rahmen dieser werden Informationen zum Inhalt und organisatorischem Ablauf des Lehrganges erläutert und entsprechende Fragen beantwortet.

3.9 Kosten des Lehrgangs

Die Gesamtkosten des Lehrganges betragen 13.032,80 € zzgl. MwSt.
Diese werden von den Studierenden in Raten wie folgt eingezahlt:

- 6.000 € vor Start Lehrgangsjahr 1
- 6.000 € vor Start Lehrgangsjahr 2
- 3.900 € vor Start Lehrgangsjahr 3

Für die Anreise müssen die Studierenden selbst sorgen. Übernachtung kann im Bildungshaus Lichtenburg zu den Vorteilspreisen gebucht werden. Eine Verpflegung mittags ist im Haus möglich.

Die Honorare für die Einzellehrsupervisionen sind von den Studierenden selbst mit den jeweiligen Lehrsupervisor:innen zu vereinbaren und direkt zu finanzieren.

Die Studierenden haben die Möglichkeit, während des 6. Semesters im Selbststudium gegen einen Selbstkostenbeitrag von USD 150 das Professional Scrum Master Zertifikat (PSM I) der scrum.org zu erlangen. Eine Lernbegleitung kann bei den Referent:innen in Anspruch genommen werden.

4 Inhaltlicher Aufbau

4.1 Erstes Lehrgangsjahr: Grundlagen der Einzelberatung und Leadership-Coaching

Angestrebte Kompetenzen im ersten Lehrgangsjahr

Die Studierenden:

- treten mit unterschiedlichen Personen und Gruppierungen in Kontakt und gestalten Beratungsbeziehungen nach professionellen und interkulturellen Kriterien
- nehmen personenbezogene, soziale und interkulturelle Phänomene differenziert wahr, können aktiv zuhören, erkennen und benennen wesentliche Differenzen und Gemeinsamkeiten
- nehmen die eigenen Rollen und dazugehörige Konflikte wahr
- sind fähig Rollen zu gestalten und auszubalancieren
- reflektieren konstruktiv selbstkritisch über die eigene Rollen-, Beziehungs- und Interventionsgestaltung
- gestalten Beratungen als zielorientierte Prozesse in Phasen und können Ziele und Wirkungen auf geeignete Weise überprüfen
- können diagnostische Prozesse in der Einzelberatung adressatengerecht und theoretisch fundiert gestalten
- setzen ein grundlegendes Repertoire von Beratungsmethoden situationsadäquat in der Einzelberatung und in Führungcoachings ein
- benennen die Grundzüge eines persönlichen Beratungskonzepts
- drücken sich mündlich und schriftlich präzise und zielgruppenbezogen aus
- schätzen sich selber und ihre Beratungsfähigkeiten realistisch ein und ziehen Konsequenzen für das Weiterlernen

4.1.1 [1. Sem. Modul 1: Interkulturalität und systemische Haltung](#)

Modulbezeichnung: Ilse Egger, Stephan Rusconi

Kick-off:

Interkulturalität und systemische Haltung

Datum: 14. – 16. September 2023

Ziele:

Themenfelder und Inhalte:

- Auftakt: Begriffsklärung, History der Beratung, Geschichte und Entwicklung der Arbeitswelt: Auseinandersetzung zwischen Vielfältigkeit und Zersplittertheit, Vergangenheit und Zukunft
- Beratungsformate, Gruppenbildung, Rahmenbestimmungen
- Die systemische Haltung in der Beratung
- Einführung in die interkulturell-systemische Beratung
- Der Begriff der Interkulturalität

4.1.2 [1. Sem. Modul 2: Systemische Schleife & Leadership](#)

Modulbezeichnung:	Dr. Jean-Paul Munsch
Systemische Schleife & Leadership	
Datum:	28. – 30. September 2023
Ziele	Die Studierenden lernen die systemische Schleife als Beratungsmodell und als Entwicklungsmodell kennen, verstehen es und üben damit.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Die systemische Haltung– Systemische Schleife: Datensammlung und Diagnose<ul style="list-style-type: none">- Auftragsklärung: Rollen, Kontrakt, Beratungsziel, Wirkfaktoren– Beratungsbeziehung und Phasen der Beratung– Auseinandersetzung im interkulturellen Leadershipcoaching (Diversity)– Führungsstile, -verständnis, -modelle, -konzepte, -kompetenzen

4.1.3 [1. Sem. Modul 3: Psychologische Grundlagen](#)

Modulbezeichnung:	Anna Schaltegger
Psychologische Grundlagen	
Datum:	9. – 11. November 2023
Ziele:	Die Studierenden kennen die Grundzüge der psychologischen Konzepte, welche für die Gestaltung von Beratungsprozessen in Supervision und Coaching relevant sein können.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Entwicklungspsychologische Grundlagen– Phänomene in der Beratung– Abgrenzung Therapie und Beratung– Auseinandersetzung mit der eigenen Herkunft und Biographie

4.1.4 [1. Sem. Modul 4: Lösungsorientierung und interkulturell-systemisches Grundverständnis](#)

Modulbezeichnung:	Micki Gruber
Lösungsorientierung und interkulturell-systemisches Grundverständnis	
Datum:	25. – 27. Januar 2024

Ziele	Die Studierenden erhalten eine fundierte Einführung in die Methode des systemisch-lösungsorientierten Beratungsmodells.
Inhalte	<p>Themenfelder und Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Grundprinzipien der Lösungsorientierung – Grundlagen des systemisch-lösungsorientierten Coachings: ganzheitliche Perspektive und Ablaufmodell – Die lösungsorientierte Haltung im Coaching: Fokus auf das (er)finden von Lösungen – Interkulturelle und lösungsorientierte Kommunikation: die Macht der Worte und interkulturell-systemische Modelle – Methodisches Handwerk und Interventionen im Einzelcoaching

4.1.5 [2. Sem. Modul 1: Neurocoaching](#)

Modulbezeichnung:	Ruth Gschleier
Kognitions- und Neurowissenschaft	
Datum:	14. – 16. März 2024
Ziele	Die Studierenden erfahren wie gehirngerechtes Lernen funktioniert und können dies im Coaching und in Supervision einsetzen.
Inhalte	<p>Themenfelder und Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Neurowissenschaftliche Erkenntnisse – Tools im Neurocoaching – Hypnosystemische Konzepte, Kognitive Psychologie - lernen, wahrnehmen, entscheiden – Embodiment

4.1.6 [2. Sem. Modul 2: Mentalisierung im Leadershipcoaching](#)

Modulbezeichnung:	Prof. Dr.ⁱⁿ Agnes Turner
Mentalisierung im Leadershipcoaching	
Datum:	11. – 13. April 2024
Ziele	Die Studierenden lernen psychische Zustände bei sich und anderen wahrzunehmen, zu verstehen, zu reflektieren und angemessen zu gestalten.
Inhalte	<p>Themenfelder und Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Grundlagen der Mentalisierung – Mentalisierung und Psychodynamik im Leadershipcoaching

- Entwicklung von Mentalisierungsfähigkeit und deren Bedeutung im Leadership
- Mentalisierungseinbrüche und Wiederherstellung von mentalem Raum
- Mentalisierung in Gesprächen mit Mitarbeiter:innen
- Umgang mit Macht und Widerstand

4.1.7 [2. Sem. Modul 3: Work Life balance und Resilienz](#)

Modulbezeichnung:	Ruth Gschleier
Work Life balance und Resilienz	
Darum:	9. – 11. Mai 2024
Ziele	Die Studierenden sind sich der Work-Life Balance bewusst und setzen Methoden der Resilienz und Stressbewältigung um.
Inhalte	<p>Themenfelder und Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Stress: Entstehung und Auswirkungen – Methoden und Strategien für gesunde Arbeit – Gesundheit und Wohlbefinden im Betrieb – Work life Balance und Selbstmanagement: Grundlagen und Tools – Resilienz auf der individuellen, Team- und organisationalen Ebenen

4.1.8 [2. Sem. Modul 4: Developmentcenter](#)

Modulbezeichnung:	Stephan Rusconi, Prof. Dr.ⁱⁿ Agnes Turner
Developmentcenter	
Darum:	8. – 12. Juli 2024
Ziele	Die Studierenden haben eine Vorstellung über die eigene Rolle als zukünftige Berater:innen und legen persönliche Entwicklungsziele fest.
Inhalte	<p>Themenfelder und Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Übungssequenzen und Videoanalyse – Kompetenzstand und Entwicklungsperspektive (Theorie of mind) – Reflexion

4.2 Zweites Lehrgangsjahr: Teamcoaching und -entwicklung, Beratung von Gruppen sowie Beratung im interkulturellen Kontext

Angestrebte Kompetenzen im dritten Lehrgangsjahr

Die Studierenden:

- erkunden gruppentypische oder teamrelevante Fragestellungen
- können Hypothesen für die verschiedenen Beratungskontexte in Teams bilden
- können Teambberatungen als zielorientierte, situationsadäquate und phasenhafte Prozesse gestalten;
- setzen Tools situationsadäquat und agil ein.
- nehmen soziale Phänomene wie Nähe, Distanz, Zugehörigkeit, Macht und Abhängigkeit differenziert wahr
- bewegen sich in sozialen Settings authentisch und respektvoll
- reflektieren das eigene Handeln anhand beratungsspezifischer Kriterien
- treten mit unterschiedlichen Teamsettings und Gruppierungen in Kontakt und gestalten Beratungsbeziehungen nach professionellen, agilen und interkulturellen Kriterien

4.2.1 [3. Sem. Modul 1: Grundlagen der Teamarbeit](#)

Modulbezeichnung:	Dr. Jean-Paul Munsch
Grundlagen der Teamarbeit	
Datum	5. – 7. September 2024
Ziele	Die Studierenden verstehen die Bedeutung von Teamarbeit in interkulturellen Kontexten, lernen gruppensdynamische Konzepte zu Teamsituationen kennen und nähern sich der eigenen Rolle an.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Grundlagen und Begriffsklärung: Team und Gruppen– Teamverständnis und Begriff, Arten von Team– Team- und gruppensdynamische Konzepte– Auftragsklärung und Settings für Teambberatung/-entwicklung– Rollen in Teams– Gruppendynamik und Agilität

4.2.2 [3. Sem. Modul 2: Systemische Teambberatung und Teamentwicklung I](#)

Modulbezeichnung:	Marina Cattoi
Systemische Teambberatung und Teamentwicklung	
Datum	3. – 4. Oktober 2024
Ziele	Die Studierenden lernen die Herausforderungen der Beratungsarbeit mit Teams kennen und können zielgerichtete Interventionen setzen.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Teamarbeit, Teambildung, Teamentwicklung– Settings für die Arbeit mit Teams– Rolle, Haltung und Auftragsklärung– Methoden für Fall- und Teamsupervision– Methodenset I

4.2.3 [3. Sem. Modul 3: Systemische Teambberatung und Teamentwicklung II](#)

Modulbezeichnung:	Maria Sparber
Systemische Teambberatung und Teamentwicklung II	
Datum	7. – 9. November 2024
Ziele	Die Studierenden kennen die Entwicklungsprozesse und -phasen von Teams und können diese beraterisch begleiten und unterstützen.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Der Prozess Teamentwicklung/Phasen der Teamentwicklung– Architektur von Teamentwicklungsprozessen– Erstkontakt: Bedarf, Aufträge und Ziele erklären– Interventionsmöglichkeiten – Teamentwicklungsmassnahmen– Methodenset II

4.2.4 [3. Sem. Modul 4: Teamcoaching spezielle Vorgehensweisen](#)

Modulbezeichnung:	Maria Sparber, Marina Cattoi
Teamcoaching spezielle Vorgehensweisen	
Datum	5. – 7. Dezember 2024
Ziele	Die Studierenden können vielfältige Interventionstools anwenden.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Visionen und Leitbilder– Entwicklung von Teamidentität– Entwicklung und Umsetzung konkreter Ziele– Klärung der Rollen der einzelnen Teammitglieder– Prinzipien und Modelle der Entscheidungsfindung– Gestaltung von Teamworkshops und Teamklausuren– Umgang mit Widerstand

4.2.5 [3. Sem. Modul 5: Beratung von Gruppen](#)

Modulbezeichnung:	Dr. Jean-Paul Munsch
Beratung von Gruppen	
Datum	13. – 15. Februar 2025
Ziele	Die Studierenden lernen das Konzept für psychologische Sicherheit kennen und wissen wie sie mit Scham, Beschämung, Mut, Inspiration, Macht, Liebe usw. in Gruppen umgehen können.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Gruppencoaching und Gruppensupervision– Umgang mit Komplexität, Beobachtung 2. Ordnung– Psychologische Sicherheit– Scham und Beschämen

4.2.6 [4. Sem. Modul 1: Soziologisch-Systemischer Ansatz](#)

Modulbezeichnung:	Prof. Dr.ssa Silvia Sacchetti
Soziologisch-systemische Aspekte	
Datum	Voraussichtlich im April 2025, Termine werden noch im Detail mitgeteilt.
Ziele	Die Studierenden erkennen, was Gesellschaft trennen kann, welche Konsequenzen sich daraus ergeben und wie Supervision/Coaching als Beratungsformat eingesetzt werden.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Aktuelle Themen, die die Gesellschaft beschäftigen– Einfluss auf Gruppe, Team, Organisation– Wirkungen und Auswirkungen/Spannungen in der Gesellschaft und die Bedeutung für die Beratungsarbeit– Eigene Haltung – Werte – Überzeugungen unter Beibehaltung der eigenen Handlungsfähigkeit– Luhmann als Orientierungsmöglichkeiten für Interventionen (Torsten Groth 66 Gebote der Beratung – Luhmann)

4.2.7 [4. Sem. Modul 2: Interkulturelles Training](#)

Modulbezeichnung:	Ilse Egger
Interkulturelles Training	
Datum	15. – 17. Mai 2025
Ziele	Die Studierenden können unterschiedliche Methoden in interkulturellen Kontexten einsetzen.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Ich - und meine Handlungsfähigkeit in einem interkulturellen Kontext- Kooperation und Konkurrenz– Kulturelle Werte und Regeln– Verhaltensmuster

4.2.8 [4. Sem. Modul 3: Interkulturelles Konfliktmanagement](#)

Modulbezeichnung:	Christine Gasser
Interkulturelles Konfliktmanagement	
Datum	28. – 30. August 2025
Ziele	Die Studierenden lernen Konflikte zu erkennen, zu benennen, Dynamiken zu verstehen und können nützliche Interventionen setzen.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Konfliktdiagnose, Dynamiken der Konflikteskalation, Interventionsprinzipien und -formen,– Konfliktprävention und gewaltfreie Kommunikation,– Systemebenen im Konfliktcoaching– Phasen und Methoden der Konfliktbearbeitung– Konflikte im interkulturellen Kontext

4.2.9 [4. Sem. Modul 4: Development Center](#)

Modulbezeichnung:	Ilse Egger, Stephan Rusconi
Development Center	
Datum	29. September – 3. Oktober 2025
Ziele	Die Studierenden sind sich ihrer Rolle, Aufgabe und Verantwortung bewusst und haben ein klares Beratungskonzept.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Lebensentwurf als Coach und Supervisor– Präsentation einer Teamarbeit– Feedback– Kompetenzstand und Entwicklungsperspektive

4.3 Drittes Lehrgangsjahr: Interkulturelles, agiles Projektmanagement und Leadership sowie Organisationsentwicklung

Angestrebte Kompetenzen im dritten Lehrgangsjahr

Die Studierenden:

- kennen die Grundsätze und die Vorgehensweise eines agilen Projektmanagements und begleiten und beraten Projekte in Organisationen entsprechend
- entwickeln Auftragsvereinbarungen situationsadäquat und führungsbezogen
- erkennen den Veränderungsbedarf und unterstützen Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit im Bereich interkulturellem Leadership, interkulturellen Teams und Organisationen
- kennen die Grundsätze und die Vorgehensweisen in Organisationsentwicklungsprojekten
- entwickeln Hypothesen situationsadäquat
- sind fähig für (agile) Organisationsentwicklungsprozesse entsprechende Designs und Architekturen zu gestalten
- kennen die Paradigmen der Organisationsentwicklung inkl. der entwicklungsorientierten Organisation

4.3.1 [5. Sem. Modul 1: Organisationsentwicklung](#)

Modulbezeichnung:	Bettina Strümpf
Organisationsentwicklung	
Datum	4. – 6. Dezember 2025
Ziele	Die Studierenden wissen was Organisationsentwicklung bedeutet, können Fach- und Komplementärberatung unterscheiden und kennen unterschiedliche Organisationsformen.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Grundlagen und Begriffsklärung: Organisationsentwicklung– Fachberatung und Komplementärberatung– Phasen Reifegrade von Organisationen (Morgan)– Profit, Non-Profit, Familienunternehmen– Geschichte der Organisationen

4.3.2 [5. Sem. Modul 2: Systemarchitektur in Projekten](#)

Modulbezeichnung:	Anna Schaltegger
Systemarchitektur in Projekten	
Datum	5. – 7. Februar 2026
Ziele	Die Studierenden kennen die wichtigsten Konzepte, welche für die Begleitung von Projekten in der Rolle als Supervisor:in und Coach relevant sein können.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Hierarchische Struktur und organisationale Agilität– Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Beratungsarchitektur im systemischen Verständnis und klassisches Projektmanagement– Projektbegleitung vs. Projektleitung (Rollen, Aufgaben, Schnittstellen)– Laterales Führen– Kulturelle Aspekte– Erfolgsfaktoren für Projekte

4.3.3 [5. Sem. Modul 3: Basics der agilen Organisationsentwicklung](#)

Modulbezeichnung:	Stephan Rusconi, Dr.ⁱⁿ Sandra Roth
Basics der agilen Organisationsentwicklung	
Datum	19. – 21. März 2026
Ziele	Die Studierenden verstehen das agile Mindset in der Rolle als Organisationsentwickler:innen und wenden es an
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Die Entwicklung zum agilen Paradigma– Merkmale von komplizierten und komplexen Entwicklungsumfeldern– Die Unterschiede von «lean» und «agile»;– Das agile Manifest und die daraus abgeleiteten Werte,– Die professionelle systemisch-integrale Haltung in der Organisationsentwicklung– Impact-Techniken in der agilen Organisationsentwicklung

4.3.4 [6. Sem. Modul 1: Basics der agilen Organisationsentwicklung II](#)

Modulbezeichnung:	Stephan Rusconi, Dr.ⁱⁿ Sandra Roth
Basics der agilen Organisationsentwicklung II	
Datum	23. – 25. April 2026
Ziele	Die Studierenden kennen verschiedene agile Frameworks, Elemente von Scrum und verstehen Beratungsansätze von agilen Organisationen.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Übersicht agile Frameworks– Scrum Theorie und Praxis– Umgang mit Spannungsfeldern in der Organisation– Agile Leadership in der Organisationsentwicklung– Als Organisationsentwickler:innen Leader stützen/entwickeln/steuern

4.3.5 [6. Sem. Modul 2: Systemarchitektur in der Organisationsentwicklung](#)

Modulbezeichnung:	Dr. Jean-Paul Munsch
Systemarchitektur in der Organisationsentwicklung	
Datum	7. -9. Mai 2026
Ziele	Die Studierenden können Diagnosen und Analysen einer Organisation erstellen und können passende Systemarchitekturen für Veränderungsprojekte entwickeln.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Diagnose in der Organisationsentwicklung– Auftrag und Setups in der Organisationsentwicklung– Spannungsfelder in Beratungs- und Organisationssystem– Erfolgsfaktoren– Misserfolge

4.3.6 [6. Sem. Modul 3: Die entwicklungsorientierte Organisation](#)

Modulbezeichnung:	Dr.ⁱⁿ Sandra Roth
Die entwicklungsorientierte Organisation	
Datum	28. – 30. Mai 2026
Ziele	Die Studierenden kennen und verstehen Modelle entwicklungsorientierter Organisationen.
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Modelle entwicklungsorientierter Organisationen– Veränderungsprozesse in entwicklungsorientierten Organisationen– Herausforderungen von entwicklungsorientierten –Organisationen– Chancen und Grenzen

4.3.7 [6. Sem. Modul 4: Abschluss Lehrgang](#)

Modulbezeichnung:	Ilse Egger, Stephan Rusconi
Development Center	
Datum	22. – 26. Juni 2026
Ziele	Diplomverleihung
Inhalte	Themenfelder und Inhalte: <ul style="list-style-type: none">– Präsentation der Abschlussarbeit– Diskussion der Abschlussarbeit