

Institut für Fort- und Weiterbildung
der Kirchlichen Dienste in der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Evangelisches Bildungszentrum
der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

In Kooperation mit dem Institut für Pastorale Bildung der Erzdiözese Freiburg sowie
der Evangelischen Landeskirche in Baden

Kirchliche Organisationen entwickeln

Kommunikation gestalten

Als Berater bzw. Beraterin - als Führungskraft

IX. Intervallkurs
2016 - 2017

Kursausschreibung

„In Zukunft wird es wichtiger sein, sich gegenüber Neuem angemessen verhalten zu können, als Altes zu wissen und es zu wiederholen.“
(Carl Rogers, 1974)

Der Umbruch in den Kirchen ist unübersehbar. Die Arbeitsfelder in der Seelsorge werden vielfältiger. Die Struktur und damit das Gesicht von Kirche in ihren Gemeinden und Einrichtungen verändern sich. Umso wichtiger ist ein Wissen von der Zukunft her. Worauf können und müssen wir uns einstellen? Worauf hin können und müssen wir Kirche entwickeln? Welche Konzeptionen von kirchlichem Handeln, welche Rollenbilder kirchlicher Dienste und welche Abläufe im Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen sind gefragt? Dieses Denken von der Zukunft her fordert in unterschiedlicher Weise heraus und ist die Leitidee für diese Qualifizierungsmaßnahme.

1. Ökumenische Zusammenarbeit

Die Diözese Rottenburg-Stuttgart und die Evangelische Landeskirche Württemberg sind in Kooperation mit der Erzdiözese Freiburg und der Evangelischen Landeskirche Baden Träger dieses Ausbildungskurses. Viele der Herausforderungen gesellschaftlicher Art treffen die Kirchen in gleicher Weise. Auch innere Wandlungsprozesse vollziehen sich bei allen beteiligten Partnern, wenn auch auf unterschiedliche Weise. Doch die Fragen von Organisation, Kooperation, Leitungsmodellen und letztlich die Suche nach einer zeitgemäßen Form, das Evangelium zu leben, verbinden die Verantwortlichen wie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieses Kurses.

Dadurch werden Unterschiede in Gemeindebildern und dem Amtsverständnis und somit im Selbstverständnis von Kirche nicht aufgehoben. Der Kurs versteht sich vielmehr als Chance, voneinander zu lernen, das ökumenische Miteinander zu praktizieren, sich im Führungshandeln oder von den Rahmenbedingungen der jeweils anderen kirchlichen Wirklichkeit anregen zu lassen und sich in „fremden“ Kontexten als Berater bzw. Beraterin bewegen zu lernen.

2. Die Kirchen sind herausgefordert

Organisationen, und damit auch die Kirchen, stehen heute vor großen Herausforderungen. Konnte ein milieubezogenes und milieugebundenes Christentum weitgehend auf Nähe und Beteiligung setzen, so gestalten heute viele Menschen ihr Verhältnis zur Kirche frei. Dabei entscheidet sich eine Gruppe von Christen für ein sehr nahes Verhältnis und verbleibt in der Haltung der Beteiligung und Anhängerschaft, während der weitaus größte Teil eher die Distanz wählt und sich gegenüber den Kirchen in der Haltung des „Kunden“ mit dem Interesse an einer Tauschbeziehung verhält.

Die finanziellen Möglichkeiten der Kirchen sind wesentlich begrenzter geworden und tragen auf ihre Weise dazu bei, dass Veränderungen eingeleitet werden müssen. Nach Jahrzehnten, in denen das kirchliche Angebot ständig umfangreicher geworden ist, geht es mehr und mehr darum, in den Kirchen zu lernen, sinnvoll weniger zu tun.

Die Folgen der geringeren Finanzen sind unterschiedlich, betreffen aber vor allem das Personal und die Immobilien. Verbunden damit, aber auch unabhängig davon, kommt in der katholischen Kirche ein spezifischer Mangel an Priestern hinzu, der weder durch die Einstellung von anderen pastoralen Diensten noch durch das Engagement von Laien ausgeglichen werden kann und soll. Damit wächst die Verantwortung und Belastung derer, die als Priester und Pfarrer in den Gemeinden, in aller Regel mittlerweile in Gemeindeverbänden / Seelsorgeeinheiten, tätig sind. Auf evangelischer Seite erfordert die Reduzierung von Pfarrstellen von vielen Gemeinden verstärkte Kooperationsbereitschaft bis hin zur Aufgabe der Selbständigkeit (Fusion).

Kirche insgesamt wie auch die Kirchengemeinden haben immer vom Zusammenwirken von hauptberuflichem und ehrenamtlichem Engagement gelebt. Mittlerweile hat beim Ehrenamt / Freiwilligendienst eine Verschiebung eingesetzt, die als „neue Form des Ehrenamts bzw. als bürgerschaftliches Engagement“ bezeichnet wird. Vor allem mit dem bürgerschaftlichen Engagement entsteht für die Kirche eine „Konkurrenzsituation“, der sich Kirche mit ihrem Verständnis von Ehrenamt stellen muss.

Als eine weitere belastende Herausforderung kommt die Glaubwürdigkeitskrise, vor allem in der Katholischen Kirche hinzu. Dabei geht es nicht nur um einzelne Krisenphänomene: Insgesamt kann – auch auf evangelischer Seite - die Glaubwürdigkeit und Sinnhaftigkeit von Religion und Kirche nicht mehr einfach vorausgesetzt werden, sondern hat sich im gesellschaftlichen Diskurs argumentativ und dialogisch einzubringen und zu bewähren.

3. Veränderungsprozesse fordern Führung und Beratung heraus

Längst haben die Kirchen auf die Herausforderungen reagiert und vielfältige Veränderungsprozesse in Gang gesetzt. Diese Prozesse sind auf dem Weg, aber noch längst nicht an ihrem Ziel angekommen. Mehr und mehr wird deutlich, dass es aber keinen Stillstand in dieser Veränderung mehr geben wird. Vielmehr bleibt die Gestaltung von Veränderungen – ganz gleich, ob durch gesellschaftliche Herausforderungen, finanzielle Rahmenbedingungen oder Personalveränderungen – eine beständige Aufgabe. Veränderungen kommen nicht mehr zur Ruhe, so dass man zur normalen Tagesordnung übergehen kann, sondern sie prägen das Leben von Organisationen grundlegend.

Insofern bleibt einerseits die Steuerung von Veränderungsprozessen eine grundlegende Herausforderung für alle Führungskräfte. Andererseits stellt die Begleitung und Unterstützung durch Beratung – in diesem Fall die Gemeindeberatung- bzw. Organisationsberatung¹ – als dauerhaftes und regelmäßiges Angebot der jeweiligen Kirchenleitungen eine sinnvolle Ergänzung für alle Akteure in den Veränderungsprozessen dar.

¹ In den Landeskirchen bzw. Diözesen wird die Beratung unterschiedlich bezeichnet, mal heißt es Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung, mal heißt es Organisationsberatung.

4. Führungspersonen und BeraterInnen lernen gemeinsam

Konnte man zu Beginn der gemeinsamen Zusatzqualifikation zur Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung noch davon ausgehen, dass sich PfarrerInnen in ihren Gemeinden auf die seelsorgerlich-pastorale Arbeit konzentrieren und für anstehende Veränderungen Beratung hinzuziehen, so reicht das heute nicht mehr. Für die PfarrerInnen-Rolle - und in vergleichbarer Weise auch für alle anderen Leitungsrollen in Kirche - ist seit längerem eine Veränderung deutlich geworden, die hauptsächlich die Leitungsfunktion aufwertet. Strukturveränderungen und Personalführung (z.B. über Mitarbeitergespräche) fordern neben dem Rollenanteil als Seelsorger und Liturgen, Theologin und Predigerin eben auch den Leitungsanteil deutlich heraus.

Damit ergibt sich fast zwangsläufig eine große Annäherung im Anforderungsprofil für Führungspersonen und BeraterInnen. Wo immer heute Qualifizierungsangebote für das Steuern von Veränderungsprozessen und die Entwicklung von Organisationen gemacht werden, gehören Führungspersonen und BeraterInnen gleichermaßen zur Zielgruppe.

Nicht nur diese Wahrnehmung von außen, sondern mehr noch die eigenen Erfahrungen im Zusammenspiel von Leitung und Beratung haben die Kirchenleitungen darin bestärkt, ein solches Lernangebot zu ermöglichen. Einmal betrifft das die Themenstellungen, für die Führungspersonen wie BeraterInnen einen entsprechenden Theoriehintergrund benötigen. Des Weiteren gilt das für die Instrumente und Methoden, mit denen Organisationen geführt und zukunftsfähig gemacht werden. Eine dritte Facette zeigt sich in der Rolle, die in und für die jeweilige Organisation, sei es Gemeinde oder ein Gemeindeverband, eine Einrichtung oder ein Verband, einzunehmen ist. Als letztes kommt entscheidend die Haltung dazu, mit der Führungspersonen und BeraterInnen in ihrer jeweiligen Aufgabe und Funktion den in den Organisationen handelnden Personen begegnen.

Der Gestaltung der Kommunikation - und damit der Frage, wie Mitarbeitende in die Veränderungen eingebunden werden - und der Gestaltung des Prozesses als transparentem Geschehen von Anfang bis Ende kommt dabei eine Schlüsselfunktion zu.

Einen gemeinsamen Lernweg zu gestalten und zu beschreiten heißt dabei nicht, dass Führungspersonen und BeraterInnen dieselben Aufgaben und Funktionen haben. Dennoch ist das Zusammenwirken von Leitung und Beratung Grundlage für gelingende und befriedigende Veränderungsprozesse. Im Miteinander Lernen wird dann die jeweilige Erwartung klarer und kann die jeweilige Zuständigkeit deutlicher erkannt und ausgeübt werden.

Der Nutzen des gemeinsamen Lernens wird zusammenfassend darin gesehen:

- Gemeinsame Qualifizierung von „Schlüsselpersonen“ in den jeweiligen Diözesen und Landeskirchen
- Kennenlernen von Leitungshandeln und Beratungshandeln im gegenseitigen Austausch
- Mehr-Perspektivität für konkrete Anforderungen in Fallbearbeitungen

- Verständnis für Funktions- und Rollenunterschiede in den Organisationen
- Abbau von „Vorannahmen und Vorurteilen“ bei Führungspersonen wie BeraterInnen und Austausch über die leitenden „mentalen Modelle“ und Interessen
- Schärfung des jeweiligen Profils und der Verantwortung als Führungsperson bzw. BeraterIn
- Verknüpfung von Pastoral-Kompetenz und Verwaltungs- bzw. Organisations-Kompetenz

5. Zielsetzungen der Qualifizierung

Diözesen wie Landeskirchen haben seit vielen Jahren das Angebot von „Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung im kirchlichen Feld“ eingerichtet. Dieses wird als Unterstützungssystem für die Gesamtorganisation Kirche mit all ihren Teilsystemen und Einrichtungen sowie für die Führungspersonen und die jeweils leitenden Gremien verstanden. Es steht daher in Ergänzung zu den Zielsetzungen und Aufgaben, die die jeweiligen Kirchenleitungen in ihrer pastoralen Grundausrichtung vorgeben.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind nach Abschluss des Kurses in der Lage, Gemeinden und kirchliche Organisationen sowie deren Gremien, Teams und Gruppen in ihrer Entwicklung im Kontext und innerhalb der Rahmenbedingungen der jeweiligen Kirchenleitungen eigenverantwortlich zu leiten und/oder zu beraten.

Zur Umsetzung dieses Ausbildungszieles werden folgende Lernziele angestrebt:

- Die Entwicklung einer prozessorientierten, experimentellen, neugierigen Lernhaltung, die Freude daran hat, von der Zukunft her zu denken
- die Entwicklung eines eigenen Führungs- bzw. Beraterprofils als Ergänzung und im Unterschied zu bisherigen beruflichen Rollen
- die Entwicklung einer theoretisch-konzeptionellen Kompetenz, Gemeinden und kirchliche Einrichtungen als komplexe, dynamische Systeme zu verstehen
- die Entwicklung einer methodischen und instrumentellen Kommunikationskompetenz, um diese komplexen Systeme auf Veränderung hin anzustoßen, sie dabei zu unterstützen und zu beraten
- die Entwicklung von Haltungen und Wertmaßstäben für Führung und Beratung im Kontext von Leitungsanforderungen bzw. Beratungsanfragen, Interessen der Kirchenleitungen, des jeweiligen Beratungssystems und des eigenen Beraterprofils
- die Förderung einer kritischen Distanz, um aus der Situation „betroffen, aber nicht beteiligt“ Lösungsvarianten im Sinne der „Hilfe zur Selbsthilfe“ anbieten zu können.

6. Lerninhalte

Grundlagen der systemischen Sicht von Organisationen

Die Ausbildung führt in die Theorie sozialer Systeme und ihre Entwicklung ein. Die Bedingungen und Merkmale von Strukturbildung bzw. Veränderungsprozessen in komplexen sowie dynamischen Systemen werden in den Blick genommen. Einen weiteren Theorieschwerpunkt bilden die Lern- und Steuerungsprozesse in Organisationen. Auf der Basis eines systemischen Verständnisses von Veränderungsprozessen in Organisationen werden unterschiedliche Verstehens- und Veränderungsmöglichkeiten vorgestellt. Dazu gehören Analysen (u.a. Kontext-, Struktur- u. Prozessanalysen), Konzeptionen (u.a. Leitbildentwicklung), Interventionen (u.a. Musterunterbrechung), Moderation und Steuerung sowie die Auswertung von Prozessen.

Wertorientierte Führung und Beratung

Haltungen und Werte von Seiten der Führungspersonen und BeraterInnen entscheiden weit mehr über den Erfolg einer Organisationsentwicklung als Instrumente und Methoden. Insofern wird auf die Haltung und Wertorientierung im Kontext der eigenen Lebensgeschichte, des jeweiligen Arbeitssystems sowie des Beratungssystems ein besonderes Augenmerk gelegt. Die Aspekte einer wertorientierten Führung und Beratung speisen sich aus unterschiedlichen Quellen und Zugangswegen. Da sind auf der einen Seite das humanistische Menschenbild, die positive Psychologie oder die Hirnforschung, auf der anderen Seite werden die biblischen und spirituellen Traditionen des Christentums genutzt.

Rolle und Identität als Führungsperson bzw. BeraterIn

Die Ausbildung trägt dazu bei, die Rolle und Identität als Führungsperson bzw. als Berater oder Beraterin zu definieren und zu leben. Voraussetzung dafür ist, die eigene Lebensgeschichte, wiederkehrende Beziehungsmuster, Ressourcen, Stärken und Schwächen, Macht und Abhängigkeiten sowie das Konflikt- und Kommunikationsverhalten zu reflektieren, mit den Lerninhalten und den Erfahrungen in Führungssituationen und Beratungsprozessen in Verbindung zu setzen und daraus ein eigenes Profil zu entwickeln. Der Ausbildungskurs stellt dafür die entsprechenden Rahmenbedingungen zur Verfügung.

Einübung des kommunikativen Führungs- und Beratungshandelns

Theoretische und praktische Handlungskompetenzen als Führungsperson sowie als BeraterIn werden in konkreten Übungssituationen trainiert. Die Übungen haben experimentellen Charakter, sie sind auch auf die konkreten Herausforderungen in Gemeinde und kirchlichen Einrichtungen ausgerichtet.

Ein weiteres Übungsfeld sind die eigenen Beratungsprozesse, die parallel zu den Kurswochen ein eigenes Handlungs- und Einübungsfeld der beraterischen Rolle darstellen.

Kirche als Kontext

Alle Konzepte und Methoden werden vorgestellt und eingeübt auf das konkrete kirchliche Feld hin mit seinen spezifischen Rahmenbedingungen, Überzeugungen, Werten, Strukturen und Regeln. Die TeilnehmerInnen lernen diesen Kontext im eigenen theologisch-pastoralen Arbeitsfeld und im Beratungsumfeld aus

systemischer Sicht zu analysieren, mit den zu beratenden Gremien gemeinsame Optionen für eine zukünftige Gestaltung im jeweiligen Verantwortungsbereich zu entwickeln und Wege in die Zukunft zu gehen. Dabei sind die pastoralen, rechtlichen und finanziellen Vorgaben der jeweiligen Kirchenleitungen entsprechend zu beachten.

In vergleichbarer Weise haben PfarrerInnen und DekanInnen als Führungspersonen in ihrem Alltag immer wieder Situationen, in denen ihr Führungshandeln in besonderer Weise gefragt ist. Auch diese Anforderungen sind Teil des Lernfeldes, werden in das Kursgeschehen eingebracht und dort unter verschiedenen Gesichtspunkten reflektiert.

Unabhängig von den jeweiligen Kontexten von Führung oder Beratung dient die Ausbildung auch der Profilierung der normalen beruflichen Aufgaben und stellt damit einen Baustein zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen bzw. zur eigenen Personalentwicklung dar.

7. Lernstruktur

Grundlegende Einsichten und Konzepte aus der systemischen Beratung und Organisationsentwicklung, der Kommunikations- und der Führungstheorie sowie den spezifischen theologischen und kirchlichen Kontexten werden durch **sechs Kursintervalle** (jeweils von Montag 9.00 Uhr bis Donnerstag 16.30 Uhr // ab dem 4. Intervall bis Mittwoch) vermittelt. Die dazu gehörenden wesentlichen Haltungen werden ausprobiert und eingeübt. Die Intervalle werden als Trainings- und Praxisberatungstage durchgeführt.

Ein **Einführungstag** dient dem Kennenlernen der gesamten Kursgruppe, dem Kontakt mit dem Leitungsteam und dem Wahrnehmen der Arbeitsweise. Am Ende steht ein Lernkontrakt mit der Kursleitung.

Den **Abschluss** bilden zwei Tage, an denen sich die TeilnehmerInnen am ersten Tag der Kursgruppe und der Kursleitung gegenüber mit ihrem jeweiligen Profil präsentieren. Am zweiten Tag präsentiert die Kursgruppe ihr Verständnis von Führung und Beratung einer ausgewählten kirchlichen Öffentlichkeit.

Das Lernen innerhalb dieser Struktur wird also als Prozess verstanden, den der bzw. die Lernende selbst gestaltet und verantwortet. Insofern ist dieser Raum aktiv, zielgerichtet und selbst gesteuert zu nutzen.

a. Kursintervalle

Systemisch denken und handeln

Grundverständnis von System und Organisation, Bedeutung der Systemtheorie bzw. der positiven Psychologie und Hirnforschung für Führung und Beratung, Hypothesenbildung und systemische Fragetechniken, Auftragsklärung und Kontrakt

4 Tage mit externem Trainer

Organisationen wahrnehmen und verstehen

Methoden und Arbeitsformen zum Verstehen von Organisationen, Landkarten, Kultur, Struktur, Mustererkennung

3 Tage mit externem Trainer / 1 Praxisberatungstag

Veränderungsprozesse gestalten

Gestalten von Veränderungen vom Workshopdesign bis hin zur Prozessarchitektur, Steuerungs- und Interventionsmöglichkeiten

3 Tage mit externem Trainer / 1 Praxisberatungstag

Entscheidungen herbeiführen

Entscheidungsverfahren, Kairos-Profil: Analyse des persönlichen Entscheidungsverhalten, Umgang mit Risiko und Unsicherheit beim Führen und Beraten

2 Tage mit externem Trainer / 1 Praxisberatungstag

Konflikte bearbeiten

Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens, Wahrnehmung von Konflikten, Lösungsmöglichkeiten, Rollenverständnis als BeraterIn oder EntscheiderIn

2 Tage mit externem Trainer / 1 Praxisberatungstag

Führung und Beratung

Organisationen entwickeln im Zueinander von Führung und Beratung,

2 Tage mit externem Trainer / 1 Praxisberatungstag

Abschlussstage

Sich als Führungsperson oder als Berater/in zeigen

2 Tage

b. Projekte

TeilnehmerInnen mit der Zielsetzung „Gemeinde- und OrganisationsberaterIn“ führen während der Ausbildung wenigstens drei Beratungsprojekte durch. Das dient dem Einüben, Ausprobieren und Verfeinern der beraterischen Grundhaltungen und der verschiedenen Kompetenzen. Zwei der Projekte können kürzer sein; mindestens ein Beratungsprozess sollte mehr als 5 Kontakte umfassen. Alle Projekte werden dokumentiert; ein umfangreicher Prozess mit mindestens 5 Kontakten muss für den qualifizierten Abschluss der Ausbildung ausführlich und in Verbindung mit den Theorieelementen und Lerninhalten reflektiert – vorrangig bei den Praxisberatungstagen - und dokumentiert werden.

Die Führungspersonen wählen für sich drei Aufträge oder Entwicklungsprozesse, die sie aus ihrer Führungsrolle heraus zu gestalten haben. Diese werden ebenfalls dokumentiert und beim Kursabschluss im Rahmen des eigenen Profils präsentiert.

c. Praxisberatungstage

Zur kontinuierlichen Reflexion der Prozesse, der Erprobung der gelernten Theorie in der Praxis sowie für Fragestellungen aus dem eigenen beruflichen Kontext dienen die Praxisberatungstage. Sechs dieser Tage sind direkt mit den Intervallen verbunden und weitere sechs finden zwischen den Intervallen statt. Zur Lehrsupervision während der Praxisberatungstage stehen die Kursleitung sowie jeweils eine weitere Organisationsberaterin aus dem Beratungssystem der Evangelischen Landeskirche Württemberg bzw. der Diözese Rottenburg-Stuttgart zur Verfügung.

d. Kursgruppe und Kursleitung

In der Dynamik der Gruppe und zwischen Gruppe und Kursleitung werden sich von der Konstituierung bis zum Abschluss Verhaltensweisen zeigen und Prozesse ereignen, die wesentlich zu Systemen gehören, die sich als „lernende Organisation“ verstehen und entwickeln wollen. Die Ereignisse aus der Fülle des Geschehens heraus zu thematisieren, Raum zur konstruktiven Bearbeitung zu eröffnen und möglichst Vielen im System beim Lernen zu helfen, ist eine Aufgabe, der sich die Kursleitung stellt. Angewiesen ist die Kursleitung dabei auf die Neugier der Teilnehmenden und deren Bereitschaft, sich selbst mit ihrem Erleben und Reflektieren aktiv zu beteiligen und sich mit dem eigenen Profil zu zeigen.

Darüber hinaus übernimmt die Kursleitung Verantwortung für die Steuerung der gesamten Ausbildung, die kontinuierliche Begleitung des Lernprozesses, die Verbindung der einzelnen Lernebenen und für die Praxistage.

In dieser Aufgabenvielfalt und Verantwortung ist sie ein Modell für alle Führungspersonen, die am Kurs teilnehmen, und ein Modell für das Setting „Beratung zu zweit“, das für systemische Beratungen prägend geworden ist.

e. Einzelcoaching

Der Kurs gibt auf weite Strecken eine feste Lernstruktur vor, selbst wenn sie in eigener Verantwortung auszugestaltet ist. Einen Lernweg ganz eigener Art bildet das Einzelcoaching im Sinne einer Lehrsupervision im Umfang von mindestens 10 Zeit-Stunden. Die Teilnehmenden suchen sich während der Ausbildungszeit einen Coach, der bzw. die sie darin unterstützt, die persönlichen Anteile in und mit den Ausbildungs- und Beratungserfahrungen zu entdecken. Ziel des Coachings ist es, die eigene Motivation für die Führungsverantwortung bzw. beratende Tätigkeit zu bearbeiten, mit persönlichen Stärken und Schwächen im Führungshandeln oder in den Beratungen bewusst umzugehen und die eigene Rolle zu klären.

f. Eigenstudium

Die Beobachtung von Entwicklungsprozessen in sozialen Systemen, die Reflexion der Lernerfahrungen im Rahmen der verschiedenen Kurselemente und das Studium ausgewählter Literatur zu Führungsfragen, Beratung und Organisationsentwicklung ergänzen die Ausbildung.

8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Zusatzqualifikation „Kirchliche Organisationen entwickeln – Kommunikation gestalten“ richtet sich einerseits an Haupt- und Ehrenamtliche, die als BeraterInnen Personen, Gruppen und Gremien in Gemeinden und kirchlichen Einrichtungen in ihrer Entwicklung anregen und begleiten möchten, andererseits an Führungspersonen (DekanInnen, geschäftsführende PfarrerInnen bzw. Pfarrer etc.)

Voraussetzungen für die Teilnahme sind:

- abgeschlossene Berufsausbildung im theologisch-pastoralen oder pädagogisch-sozialen Bereich
- mindestens siebenjährige Erfahrungen in der Gemeindegearbeit oder kirchlichen Einrichtungen im Hauptamt oder Ehrenamt
- nachgewiesene Fortbildungen in Gruppenarbeit / Kommunikation / Moderation / Seelsorge etc. im Umfang von mindestens 20 Tagen
- eine schriftliche „Arbeitsprobe“, die den Nachweis erbringt, dass die in den Fortbildungen erlernten Ansätze in den beruflichen Alltag integriert worden sind (dokumentiertes Praxisbeispiel)
- ausreichende zeitliche Verfügbarkeit (der Kurs erfordert gut 10% der beruflichen Arbeitszeit).

Über die Zulassung entscheidet die Kursleitung in Abstimmung mit den Kirchenleitungen und den Arbeitsgemeinschaften Gemeindeberatung

Bei insgesamt 20 Ausbildungsplätzen stehen zur Verfügung

- 8 Plätze für die Diözese Rottenburg-Stuttgart,
- 8 Plätze für die Evangelische Landeskirche in Württemberg
- insgesamt 4 Plätze für die Erzdiözese Freiburg und für die Evangelische Landeskirche in Baden.

10. Kursträger/-leitung

Kursträger sind die Diözese Rottenburg-Stuttgart und die Evangelische Landeskirche in Württemberg. In deren Auftrag sind das Institut für Fort- und Weiterbildung in Rottenburg und das Evangelische Bildungszentrum der Württembergischen Landeskirche (EBZ) die Veranstalter.

Für die Veranstalter leiten:

Dr. Matthias Ball Theologe, Supervisor, Organisationsberater
Fachreferent für Leitung und Beratung
Gisela Dehlinger Pfarrerin, Organisationsberaterin, Coach
Abteilungsleiterin Gemeindeentwicklung und Gottes-
dienst im Evangelischen Bildungszentrum

Die Trainingseinheiten leiten:

Mag. Ilse Hantschk Unternehmensentwicklung und Coaching, Männe-
dorf/Zürich, Schweiz. (www.hantschk-klocker.com)
Dr. Gerhard Klocker Unternehmensentwicklung und Coaching,
Dornbirn, Österreich (www.hantschk-klocker.com)

Die Praxistage begleiten:

Annedore Beck, Organisationsberaterin und Coach; (Evangelische Landeskir-
che in Württemberg)
Christine Walter-Schäfer, Organisationsberaterin und Coach (Diözese Rotten-
burg – Stuttgart)

11. Anerkennung

Die Zusatzqualifikation wird mit Zertifikat abgeschlossen. Die Voraussetzungen für den zertifizierten Abschluss sind:

- die aktive Teilnahme an allen Ausbildungselementen des Kurses
- die schriftliche Dokumentation von drei Aufträgen oder Entwicklungsprozessen aus der Perspektive der Führungsperson.
- die schriftliche Dokumentation von zwei Kurzzeitprozessen und eine ausführliche Dokumentation und schriftliche Reflexion eines Beratungsprozesses mit mindestens fünf Beratungskontakten aus der Perspektive der Beraterin bzw. des Beraters.

Das Zertifikat ist Voraussetzung für die Beauftragung zur Gemeinde – bzw. Organisationsberaterin/ zum Gemeinde – bzw. Organisationsberater durch die Träger.

Der Kurs umfasst insgesamt 30 Tage mit 360 Unterrichtseinheiten, davon sind 12 Tage Lehrsupervision mit insgesamt 112 Unterrichtseinheiten.

12. Anmeldung/Information

Für den katholischen Bereich:

Institut für Fort- und Weiterbildung der Kirchlichen Dienste, Karmeliterstraße 5,
72108 Rottenburg, Telefon 07472 / 922-153,
e-mail MBall.institut-fwb@bo.drs.de

Verantwortlich: Dr. Matthias Ball

Für den evangelischen Bereich:
Evangelisches Bildungszentrum, Abteilung Gemeindeentwicklung und Gottesdienst, Grüninger Straße 25, 70599 Stuttgart, Telefon 0711 / 45804-922,
e-mail gisela.dehlinger@elk-wue.de

Verantwortlich: Kirchenrätin Gisela Dehlinger

Anmeldung ab sofort bis Ende November 2015

Die Auswahltage finden **am 20. und 21. Januar 2016** in Stuttgart statt

13. Kosten

Die Kosten für den Kurs betragen je TeilnehmerIn ca. **5.200,- €**. Die **Eigenbeteiligung** für TeilnehmerInnen aus der Diözese Rottenburg-Stuttgart und der Evangelischen Landeskirche in Württemberg beträgt **2.200,- €**. Darin sind enthalten 1.100,- € Kursgebühr sowie 1.100,- € Beteiligung an den Kosten für Unterkunft und Verpflegung.

Zu dieser Eigenbeteiligung kommen die Kosten für das Einzelcoaching.

Die Eigenbeteiligung der Kooperationspartner richtet sich nach internen Regelungen.

14. Termine

Einführungstag:	08. 03. 2016	Rottenburg
Intervall I:	19. - 22. 04. 2016	Rottenburg
Intervall II:	11. - 14. 07. 2016	Bad Urach
Intervall III:	24. - 27. 10. 2016	Rottenburg
Intervall IV:	30. 01. - 01. 02. 2017	Filderstadt
Intervall V:	15. - 17. 05. 2017	Rottenburg
Intervall VI:	25. – 27. 09. 2017	Bad Urach
Abschluss:	07. – 09. 12. 2017	Bad Urach

Praxistage zwischen den einzelnen Intervallen: (jeweils in Rottenburg)

31.05.16	20.09.16	29.11.16
28.03.17	18.07.17	07.11.17

Stand: Ende Juni 2015
