



Nachdiplomstudium Beratung in Veränderungsprozessen

und Vertiefungsmodule für die bso-Anerkennung
Supervision, Coaching, Organisationsberatung

2014

CURAVIVA Weiterbildung
Abendweg 1, 6006 Luzern
Telefon 041 419 01 72, Telefax 041 419 72 51
weiterbildung@curaviva.ch
www.weiterbildung.curaviva.ch

75/05.14/3

EDUQUA

Schweizerisches Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen
Certificat suisse de qualité pour les institutions de formation continue
Certificato svizzero di qualità per istituzioni di formazione continua

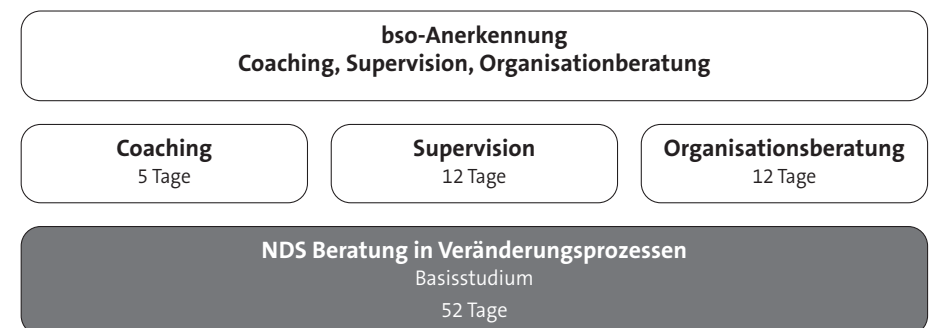
Beratung – Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung

Vielgestaltig sind die aktuellen Entwicklungen und Veränderungen in der Arbeitswelt. Im Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich werden zahlreiche Projekte geplant und umgesetzt. Strategien müssen neu ausgerichtet, Abteilungen für eine veränderte oder zusätzliche Zielgruppe aufgebaut, Stabsstellen für übergeordnete Aufgaben eingerichtet werden. Berufsbildung, Weiterbildung und institutionelles Lernen sollen systematisch geplant und umgesetzt werden, Qualitätssicherung und Evaluationen werden gefordert.

Berufsleute, die in diesen Kontexten Menschen und Organisationen führen und begleiten, vollbringen anspruchsvolle Leistungen und kommen oft an die Grenzen ihrer bisherigen Möglichkeiten. Ihr Wunsch, sich weiter zu bilden bzw. Beratung in Anspruch zu nehmen, steigt.

Mit dem Nachdiplomstudium (NDS) Beratung in Veränderungsprozessen bieten wir Ihnen eine Ausbildung, die Sie befähigt, eigene Beratungen in einem klar definierten Rahmen zu planen, durchzuführen, abzuschliessen und auszuwerten. Mit dem NDSplus, das wir modular in Werkstätten anbieten, haben Sie anschliessend die Möglichkeit, sich zum Supervisor, Coach und/oder zur Organisationsberaterin, Coach mit bso-Anerkennung weiterzubilden.

Das Nachdiplomstudium startet im September 2014, dauert bis August 2016 und umfasst 52 Studientage inkl. Gruppenlehrsupervision. Hinzu kommen Einzellehrsupervision, die selbstständige Arbeit in Regionalgruppen, das Erstellen einer Diplomarbeit und das selbstständige Erteilen von Beratungen.



Beratungskonzept

Unser Menschenbild ist von der Vorstellung geprägt, dass jeder Mensch einmalig und eine eigenständige Persönlichkeit ist. Gleichzeitig ist er abhängig von seinen Beziehungen und seinem sozialen Umfeld und daher radikal auf den Dialog angewiesen. Die Möglichkeit zu lernen, sich zu entwickeln und zu verändern zeichnet ihn aus.

Wenn wir von Beratung sprechen, meinen wir damit jede Art professioneller Unterstützung von Individuen in ihrer Absicht, selbst bestimmte Ziele zu entwickeln und diese in Handlungen umzusetzen. Der Ausbildung liegt unser systemisches Kontextmodell zu Grunde, das sich aus folgenden Kompetenzgruppen zusammen setzt:

- Übergeordnet (Systemverständnis, Handlungstheorien)
- Auf die Beratungsperson bezogen (Selbstführung)
- Auf die Kundinnen und Kunden bezogen (Kommunikation und Dialog)
- Auf Beziehungsgestaltung und Prozesssteuerung bezogen
- Auf Lern- und Entwicklungsstrukturen bezogen

Dementsprechend ist unsere Beratungsausbildung kompetenzorientiert aufgebaut. Sie umfasst folgende Themenfelder:

- Person (Berufsidentität, Rolle, Selbst- und Fremdbild, Selbstreflexion)
- Gruppe und soziale Komplexitäten (Kontext, Kommunikation, Dynamik)
- Organisation (organisationale Strukturen, Zusammenhänge und Kulturen, Führung)
- Gesellschaft (Mensch und Arbeit, Ethik, Kultur, Interkulturalität, Diversität, Gender)

Ein wichtiger Teil des Beratungskonzeptes ist das **persönliche Portfolio**, bestehend aus den **Schlüsselkompetenzen** einer qualifizierten Beratungsperson. Es dient zu Beginn als Kompetenznachweis der Studierenden, wird während der Ausbildung laufend erweitert und weist nach erfolgreicher Ausbildung das Kompetenzprofil der Beraterin, des Beraters aus.

Grossen Wert legen wir auf eine professionelle **Beziehungsgestaltung**, die gekennzeichnet ist durch Dialog, Allparteilichkeit, kritisches Hinterfragen, Wertschätzung, Ressourcenorientierung, Umgang mit Widersprüchen, Aushalten von Ambivalenz und Spannung, ermutigen zu Visionen und selbstbewussten Lösungen.

► *Schlüsselkompetenz 1*

Was den **Beratungsprozess** grundlegend prägt, ist die Möglichkeit und Fähigkeit des Beratenden, wahrzunehmen, zu reflektieren und zu handeln. Dieser Dreiklang – **Wahrnehmen, Reflektieren, Handeln** (oder: in Handlung transferieren) – prägt unser Verständnis von Beraten und wird eingehend dargestellt und geübt.

► *Schlüsselkompetenz 2*

Die **Prozessgestaltung** unterteilen wir in drei Phasen: eine erste Phase umfassender Wahrnehmung der Ausgangssituationen, verstanden als **relevanter Input**, eine zweite Phase der Reflexion der Veränderungsprozesse, Neuorganisationen und der persönlichen Lernprozesse, verstanden als **Flow**, eine dritte Phase der Probehandlungen bzw. der Fokussierung auf eine Handlung ausser-

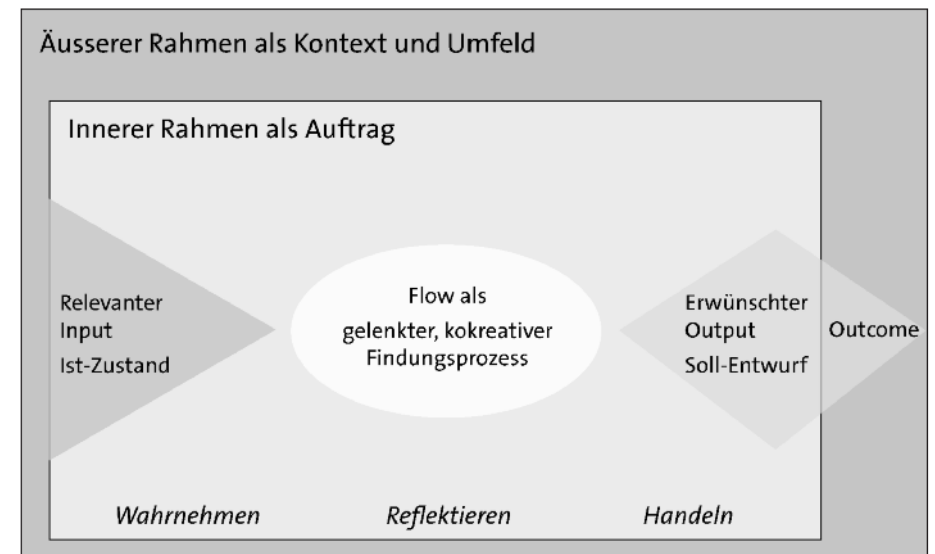
halb des Beratungsgeschehens, verstanden als **erwünschter Output** mit der anschließenden Überprüfung der Wirkung als **Outcome**.

Zudem achten wir speziell auf den jeweiligen Rahmen und seine Wechselwirkung, wobei der innere Rahmen dem Auftrag, der äussere Rahmen dem Kontext entspricht. Die Kommunikations-, Lern- und Entwicklungsprozesse im Spannungsfeld von Selbst- und Fremdsteuerung finden bei der Prozessgestaltung besondere Beachtung.

► *Schlüsselkompetenzen 3*

Unser Beratungskonzept bezieht sich auf Erkenntnisse aus der systemischen Beratung, dem Konstruktivismus, der Kommunikationstheorie (Watzlawick, Schultz von Thun) und aus therapeutischen Konzepten (humanistische Psychologie, Gestaltberatung, Psychodrama, themenzentrierte Interaktion)

► *Schlüsselkompetenzen 4*



Die **Ausbildungsgruppe** dient uns als Labor und Lernfeld.

Als Orientierungshilfe in der komplexen Beratungslandschaft verwenden wir als Denkfiguren geeignete **Landkarten**, die die Komplexität des Beratungsgeschehens les- und handhabbar machen.

Zielgruppe

Unsere Ausbildung richtet sich an Personen, die in ihrem Berufsalltag Einzelpersonen, Gruppen, Teams und Organisationen beraten und begleiten. Daher eignet sich die Ausbildung für Berufspersonen, die

- im Management oder in Stabsstellen tätig sind und Veränderungsprozesse steuern,
- in der Rolle der internen MitarbeiterIn besondere (beraterische) Funktionen und (Projekt-) Aufträge inne haben,

- spezifisch Menschen fördern und coachen,
- Aufträge für die Entwicklung von Systemen haben und
- Aufträge als externe OrganisationsberaterIn, als SupervisorIn und als Coach übernehmen wollen (NDSplus mit bso-Anerkennung).

Ziele

Leitziele

Der Berater/die Beraterin ist fähig, eigenständig Beratungen zu planen, durchzuführen und auszuwerten. Er/sie arbeitet dabei auf der Wahrnehmungs-, Reflexions- und Handlungsebene.

Beratung setzt sich zum Ziel, Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozesse bei Einzelpersonen, Gruppen und Teams zu begleiten und zu optimieren.

Beratung bezieht immer den Kontext der Gesamtorganisation und die Besonderheiten des Fachgebietes, in dem die zu Beratenden tätig sind, mit ein.

Ausbildungsziele

- BeraterInnen sind fähig, durch ihre geschulte Wahrnehmung und eigenständige Reflexion Veränderungs-, Entwicklungs- und Lernprozesse auftragsgemäss und kompetent zu begleiten.
- BeraterInnen verfügen über ausgewiesene Sozial- und Selbstkompetenzen. Sie verfügen zum einen über die Fähigkeit zu Kontakt, Begegnung und Beziehung, zum andern über die Fähigkeit zur realistischen Selbsteinschätzung und zu einem adäquaten Umgang mit Selbst-Werten.
- BeraterInnen verfügen über ein eigenes Konzept (Portfolio), das Auskunft gibt über:
 - Persönliche und fachliche Voraussetzungen (Welche persönlichen Voraussetzungen, Welche Erfahrungen und Aus- bzw. Weiterbildungen bringe ich mit?)

- Menschenbild und persönliche Grundhaltung (Welches Menschenbild leitet mich, Welche Grundhaltung zeichnet mich aus? Welche übergeordneten Absichten verfolge ich?)
- Handlungsleitende Theorien (Auf welche Theorien und Modelle stützt sich mein beraterisches Handeln?)
- Ziele von Beratung (Welche allgemeinen und welche spezifischen Ziele unterstütze ich in meinen Beratungen? Welchen Auftrag habe ich von wem?)

- Beratungsgestaltung (Mit welchen Praxisansätzen und Methoden arbeite ich in meinen Beratungen? Wie gehe ich konkret vor?)
- Professionelle Qualitätssicherung (Wie überprüfe ich meine Arbeit als BeraterIn?).
- BeraterInnen sind fähig, im eigenen Umfeld zu beraten bzw. interne Beratungsaufträge zu erfüllen und die Unterschiede zwischen interner und externer Beratung zu reflektieren.

Diese Ziele gelten auch für die Vertiefungsmodule.

Ausbildungsstruktur

Die Ausbildung ist praxis- und prozessorientiert aufgebaut in der Weise, dass die Konzeptfragen (siehe auch Ziele und Inhalte) im Sinne eines Spiralcurriculums wiederholt thematisiert, dadurch fortlaufend erweitert und vertieft werden und Querverbindungen zu anderen Inhalten hergestellt werden können. Das eigene berufliche Tun der Studierenden ist ein wichtiger Bestandteil im Lernprozess. Dabei haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Themen einzubringen und damit den Ausbildungsprozess zu beeinflussen. Der Gruppenprozess während der fünftägigen Seminare und der mehrtägigen Blockveranstaltungen dient als wichtiger Teil des Lernens über die Gruppendynamik, die Gruppenphasen und das eigene Rollenverhalten.

Es kommen unterschiedliche Lehr- und Lernformen zur Anwendung:

- Seminar- und Kleingruppenarbeit
- Selbststudium
- Lerntagebuch
- Einzel- und Gruppenlehrsupervision
- Kollegiale Beratung/Intervision
- Lerngruppen/Lernpartnerschaften
- Rollen- und Planspiele
- Arbeit mit Video
- Frauenplenum und Männerplenum
- Eigenes Beratungsprojekt
- Abschlussarbeit

Inhalte

1. Sequenz (5 Tage):

Einstieg, Kennen lernen, Grundlagen der Beratung

- Struktur und Rahmen der Ausbildung
- Wahrnehmen – Reflektieren – Handeln: Einführung in den Dreiklang
- Innerer und äusserer Rahmen im Kontext der Ausbildung: Einführung in unser Beratungskonzept und seine theoretische Grundlegung. Elemente aus dem psychoanalytischen, systemischen und Gestaltansatz. Erkenntnisse aus der Soziologie, Kommunikations- und Lerntheorie
- Portfolio (mein Curriculum) als BeraterIn: Mein Beratungsverständnis heute (Rekonstruktion der eigenen Kommunikationsmuster im Spannungsfeld Person – Rolle – Gruppe/Organisation), meine Visionen und meine Zielsetzungen in dieser Ausbildung
- Ich als Lernende/Lernender: Eigenes Lernen und Lernverhalten
- Gesprächsführung als grundlegendes Interventionshandwerk
- Selbst- und Fremdsteuerung in Veränderungsprozessen: das Wesen der Prozessberatung

2. Sequenz (9 Tage):

Beratung mit Einzelpersonen

- Wahrnehmen – Reflektieren – Handeln: Phasen einer Beratung (Kontakt, Contracting und Setting, Beginn, Arbeitsprozess, Abschluss, Transfer, Auswertung, Abschied und Loslassen bzw. Weggehen)

- Innerer und äusserer Rahmen im Kontext der Einzelberatung, Grenze zu Instruktionen und Therapien; Bezüge zu den theoretischen Ansätzen
- Interne und externe Beratung
- Gesprächsführung in Einzelsettings: Dialog als Möglichkeit, sich mit Anderen in Beziehung zu setzen
- Selbst- und Fremdsteuerung in der Beratung mit Einzelpersonen
- Weitere Themen, z. B. Selbstbild – Fremdbild, Mann – Frau, Attraktion und Erotik, Geld und Honorare

3. Sequenz (14 Tage):

Beratung in Gruppen und in Teams

- Wahrnehmen – Reflektieren – Handeln: Differenzen zur Beratung mit Einzelnen. Einführung in das Verständnis von Gruppen und Teams, Einführung in Gruppendynamik und Gruppenphasen
- Innerer und äusserer Rahmen der Beratung in Gruppen und in Teams; Bezüge zu den theoretischen Ansätzen
- Meine Rolle in Gruppen und im Team
- Gesprächsführung in Gruppen und Teams
- Selbst- und Fremdsteuerung in der Beratung von Gruppen und Teams
- Weitere Themen, z. B. Symmetrie und Asymmetrie in der Beratung, Umgang mit Macht

4. Sequenz (5 Tage):

Umgang mit Konflikten, Zwischenauswertung

- Wahrnehmen – Reflektieren – Handeln: Konflikte, Konfliktbeschreibung, Konflikt-dynamik und Konfliktbearbeitung, Umgang mit konflikthaftem Verhalten, Möglichkeiten und Grenzen in der Beratung
- Zwischenauswertung der Ausbildung

5. Sequenz (10 Tage):

Beratung in Organisationen

- Wahrnehmen – Reflektieren – Handeln: Planspiel eines Veränderungsprozesses in einer Organisation; Reflektieren der Auswirkungen von Strukturen, Prozessen und Kulturen/Zielvorgaben; Grundmodell einer Organisationsentwicklung, Organisationsaufbau und Organisationskultur
- Innerer und äusserer Rahmen eines Veränderungsprozesses in der Organisation. Basisprozesse der Organisationsberatung. Einführung in die Komplexität von Systemen; Bezüge zu den theoretischen Ansätzen
- Mein eigenes Verhältnis zu Organisationen und deren Veränderungspotenzial
- Kommunikationsformen in komplexen Systemen
- Diversity Management und Gender

6. Sequenz (3 Tage): Abschluss

- Wahrnehmen – Reflektieren – Handeln: mein erweitertes Portfolio als Kompetenznachweis
- Abschlusskolloquien
- Evaluation

Der Abschluss des Nachdiplomstudiums zur dipl. Beraterin/zum dipl. Berater in Veränderungsprozessen umfasst ein eigenständig erarbeitetes Portfolio, die schriftliche Diplomarbeit, welche eine Beratungssituation reflektiert und den eigenen Beratungsstil darstellt sowie das Kolloquium, in dem die Qualität überprüft und die Erkenntnisse vertieft werden.

Vertiefende Werkstattmodule

Die Werkstätten finden anschliessend statt. Sie werden separat ausgeschrieben.

Leitziele für die Vertiefungsmodule

- Kompetenzerwerb, um in der Funktion als Einzel-, Gruppen-, TeamsupervisorIn, FachberaterIn, ProjektberaterIn, Coach in Organisationen des Sozial-, Gesundheits-, Verwaltungs- und Bildungsbereichs professionell zu arbeiten.
- Entfaltung von Fähigkeiten und Fertigkeiten der Persönlichkeit als BerufsrollenträgerIn in den folgenden Dimensionen: fokussierte Wahrnehmung, Wissen, Denken, Erleben, Handeln bzw. in Handlung überführen und Umgang mit verschiedensten Beziehungssituationen.
- Erarbeiten einer berufsethischen Haltung und eines berufspolitischen Standpunktes.
- Fähigkeit zur eigenständigen Reflexion und zum autonomen Umgang mit verschiedenen speziellen Themen der Supervision, Fachberatung, Projektberatung, Konfliktberatung, Organisationsentwicklung und des Coachings.
- Entwicklung eines eigenen und unabhängigen Supervisions- und/oder Organisationsberatungsstils, der in einer Wechselwirkung praxisbezogener Erfahrung, Theorie und Methodik entsteht und integriert ist in eine Persönlichkeit mit hoher Sozialkompetenz. Entwicklung einer Identität als SupervisorIn, Coach, OrganisationsberaterIn.

Werkstatt Supervision

Arbeit mit Gruppen und Teams, Teamentwicklung

(10 Tage plus 2 Tage Supervision)

Supervision als Beratung ist ein Arbeitsinstrument, um in Praxissituationen Gelerntes und Erfahrenes sowie die eigene Persönlichkeit mit einer aussenstehenden Person zu reflektieren. In einem wechselwirkenden Prozess wird berufliches, praxisbezogenes Handeln und Erleben wahrgenommen, reflektiert, neuorientiert und entwickelt. Einerseits stehen die konkrete berufliche Themenstellung und die Berufsrolle im Zentrum, andererseits werden auch die aktuelle Supervisionssituation und das weitere Umfeld in seinen verschiedenen Aspekten einbezogen, um neue Reflexions-, Sozial- und Handlungskompetenzen zu erwerben. Jede Supervision hat einen systemischen bzw. organisationellen Kontext, der einzubeziehen ist.

Zur Entfaltung der Persönlichkeit als SupervisorIn gehört auch die Erarbeitung einer berufsethischen Haltung, eines berufspolitischen Standpunktes und einer Identität als SupervisorIn.

Werkstatt Organisationsberatung/-entwicklung

(10 Tage plus 2 Tage Supervision)

Organisationsberatung/-entwicklung ist der Oberbegriff für alle professionellen Beratungsinterventionen die darauf abzielen, eine Organisation oder Teile der Organisation zu stabilisieren, zu verändern und/oder auf ein spezifisches Ziel hin nachhaltig zu entwickeln. Ziel eines Organisationsentwicklungsprozesses ist es, die Arbeitsfähigkeit eines Systems zu erhalten, zu fördern und zu entwickeln. Die Zusammenarbeit der beteiligten Mitglieder der Organisation ist entscheidendes Element der Organisationsberatung.

Jede Organisationsberatung besteht aus einem Set diverser Beratungsanlagen. Damit erhöhen sich Komplexität und Selbststeuerung des Systems. Die OrganisationsberaterIn/der Organisationsberater arbeitet mit den Instrumenten der Supervision und Teamentwicklung. Ihre/seine Aufgabe ist es, die organisationseigenen Kräfte zu mobilisieren und zusammenzuführen.

Werkstatt Coaching (5 Tage)

Coaching ist eine professionelle Beratungsform für Personen in exponierten Stellungen (z. B. in Führungspositionen, mit Management-Funktionen) oder in Projekten von besonderer Tragweite und Komplexität. Es ist ein auf die aktuellen Bedürfnisse des Coachee/der Coachee zugeschnittenes Beratungs- und Unterstützungsangebot mit thematischer und zeitlicher Befristung. Das Coaching setzt den Schwerpunkt beim Wahrnehmen und Reflektieren von Positionen, Rollen und beim Rollenhandeln und ist ein Training zur zielgerichteten Bewältigung von Aufgaben mit spezifischen Verantwortlichkeiten.

Die Kompetenz des Coachs/der Coach setzt sich zusammen aus einer qualifizierten Beratungskompetenz und einer weiteren Fachkompetenz (Feld-, Methoden- oder Problemlösungskompetenz), die im Arbeitsbereich des Coachee/der Coachee liegt.

Abschluss

NDS Abschluss

Das NDS schliesst nach 52 Tagen mit einem Diplom «Beraterin/Berater in Veränderungsprozessen» von CURAVIVA Schweiz ab. Die eidgenössische Anerkennung des Titels ist für Ende 2014 vorgesehen.

Anerkennung durch den Berufsverband bso

Mit dem Besuch der vertiefenden Werkstattmodule eröffnen sich verschiedene Anerkennungsmöglichkeiten durch den Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung bso: aktuell sind dies die Anerkennung als SupervisorIn und Coach bso nach Absolvieren des NDS ergänzt durch die Werkstattmodule Supervision und Coaching, die Anerkennung als OrganisationsberaterIn und Coach bso ergänzt durch die Werkstattmodule Organisationsberatung und Coaching oder die Anerkennung aller drei Berufstitel ergänzt durch alle Werkstattmodule.

Die Inanspruchnahme des bso-Titels setzt eine persönliche Mitgliedschaft im bso voraus.

Allgemeine Hinweise

Daten Nachdiplomstudium

Die Studientage finden in der Regel in Zwei- oder Dreitages-Sequenzen (Mo, Di, Mi oder Mo, Di) in Luzern statt.

- 1. Sequenz** (5 Tage)
 - 22. bis 26. September 2014
- 2. Sequenz** (9 Tage)
 - 27./28. Oktober 2014
 - 17./18./19. November 2014
 - 19./20. Januar 2015
 - 23./24. Februar 2015
 - 25. Februar *Supervision 1*
- 3. Sequenz** (14 Tage)
 - 16./17./18. März 2015
 - 20./21./22. April 2015
 - 4. Mai *Supervision 2*
 - 18./19. Mai 2015
 - 15./16./17. Juni 2015
 - 6./7./8. Juli 2015
 - 24. August *Supervision 3*
- 4. Sequenz** (5 Tage)
 - 7. bis 11. September 2015
- 5. Sequenz** (10 Tage)
 - 26./27. Oktober 2015
 - 23./24. November 2015
 - 25. November *Supervision 4*
 - 25./26. Januar 2016
 - 29. Februar 2016
 - 1. März *Supervision 5*
 - 11./12./13. April 2016
 - 2. Mai *Supervision 6*
- 6. Sequenz** (3 Tage)
 - 29./30./31. August 2016

Dazu kommen 10 Sitzungen à 1,5 Stunden Einzel-Lehrsupervision, die individuell über den Zeitraum verteilt werden.

Studienleitung

- **Guido Baumgartner**, Supervisor, Organisationsberater, Coach bso. Eigene Beratungspraxis in Luzern, Mitglied des Vorstandes bso und Delegierter bso im europäischen Supervisionsverband ANSE. Langjährige Tätigkeit als Sekundarlehrer und Schulleiter.
- **Susanne Eberle**, Organisationsberaterin, Coach bso, lic. phil. Psychologin, Integrative Gestalttherapeutin FPI, langjährige Tätigkeit als Beraterin in verschiedenen Feldern des Sozial-, Bildungsbereiches und der Verwaltung. Leiterin CURAVIVA Weiterbildung Luzern.

Weitere Lehrbeauftragte und LehrsupervisorInnen

- **Markus Bernsau**, Supervisor, Organisationsentwickler, Coach bso, Schulleiter, Lehrbeauftragter des Ruth Cohn Institutes für TZI, Mitglied der Beratungsgemeinschaft Bildungslotsen Biel.
- **Verena Bruchhagen**, Dipl. Pädagogin, Supervisorin DGsv, Organisationsberaterin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Leiterin Managing Gender & Diversity der Technischen Universität Dortmund.
- **Astrid Hassler**, Geschäftsführerin des Instituts für Lehrsupervision und Ausbildungssupervision ilea GmbH. Organisationsberaterin, Supervisorin, Coach bso, MAS MSc in Quality Management, dipl. Ergotherapeutin.
- **Doro Hepp**, Sozialmanagerin, Sozialpädagogin, Psychotherapeutin und Coach. Systemische Unternehmensberaterin mit Schwerpunkten Coaching, Supervision, Teamentwicklung, Führungskräfte training.

- **Annemarie Leiser**, Supervisorin, Organisationsberaterin, Coach bso, Sozialpädagogin. Eigene Beratungspraxis mit Schwerpunkten Führungscoaching, Ausbildungs- und Lehrsupervisionen.
- **Annemarie Reber Kaestli**, Supervisorin, Coach bso, Päd. Psychologin, Lehrbeauftragte des Ruth Cohn Institutes für TZI. Eigene Beratungspraxis mit Schwerpunkten Coaching, Team- und Gruppensupervision.
- **Sophie Scheurer**, lic. phil. Psychologin FSP, Psychodramatikerin PDH, Ausbilderin FA, Freiberufliche Tätigkeit als Supervisorin, Coach und Erwachsenenbildnerin.
- **Ines Schneider**, Supervisorin, Organisationsentwicklerin, Coach bso, Ausbilderin FA, Mitinhaberin out&in, Netzwerk für berufliche Veränderung.
- **Konstanze Thomas**, Dipl. Sozial- und Erlebnispädagogin, Ausbilderin FA, EMBA, Bildungsbeauftragte Sozialpädagogik bei CURAVIVA Weiterbildung.

Weiter Personen können für einzelne Inputs einbezogen werden.

Studienort

CURAVIVA Weiterbildung, Luzern

Die Sequenzen 1 und 4 finden im Seminarhotel Rigi in Weggis statt.

Kosten

Aufnahmeverfahren: Fr. 300.– (keine Rückerstattung bei Nichtaufnahme), zahlbar vor dem Aufnahmegespräch auf: PC-Konto 60-249-4, CURAVIVA, Verband Heime und Institutionen Schweiz, 6006 Luzern, Zahlungszweck: NDS Beratung, Anmeldegebühr CURAVIVA Weiterbildung

Studiengebühr NDS: Fr. 16 800.–, zahlbar in drei Raten (Änderungen vorbehalten)

In der Studiengebühr enthalten sind die üblichen Studienunterlagen (ausgehändigt und elektronisch zugestellt), die Gruppenlehrs supervisionen sowie die Diplomierungsgebühren. Nicht inbegriffen sind die Kosten für die 15 Einzelsupervisionsstunden, Übernachtungs-, Reise- und Verpflegungsspesen sowie die Studienliteratur.

Die Werkstattmodule werden separat gebucht und berechnet

Aufnahmebedingungen

Grundausbildung auf der Tertiärstufe (vorzugsweise im Sozial-, Gesundheits- oder Bildungsbereich), mindestens fünf Jahre Berufserfahrung, soziale und reflexive Kompetenz, Möglichkeit zur Durchführung eines Beratungsprozesses während des Nachdiplomstudiums.

Falls Sie die bso-Anerkennung anstreben, eigene Supervisions- und/oder Coaching-erfahrung von 30 Stunden während der letzten drei Jahre. Äquivalenzen bzw. Kompensation allenfalls möglich.

Anmeldung und Aufnahmeverfahren

Bitte benutzen Sie das beigelegte Anmeldeformular. Alle Anmeldungen werden in der Reihenfolge ihres Eintreffens berücksichtigt und von uns nach Erhalt bestätigt.

Nach Ihrer schriftlichen Anmeldung werden Sie zu einem Aufnahmegespräch eingeladen, bei dem Sie die Möglichkeit erhalten, die Studienleitung kennen zu lernen, Ihre Erwartungen an das NDS zu klären und Ihre für die Ausbildung notwendigen sozialen und reflektiven Kompetenzen nachzuweisen. Spätestens eine Woche nach dem Aufnahmegespräch teilen wir Ihnen mit, ob Sie in das NDS aufgenommen werden. Danach erhalten Sie einen Ausbildungsvertrag, welcher die gegenseitigen Verbindlichkeiten regelt.

Informationsveranstaltung

Montag, 23. Juni 2014
18.30–ca. 20.00 Uhr

Ort: CURAVIVA Weiterbildung, Luzern
Anmeldung erwünscht.

Administration

Birgit Freier
Telefon 041 419 02 62
b.freier@curaviva.ch

Fachliche Anfragen

Susanne Eberle
Telefon 041 419 01 88
s.eberle@curaviva.ch

Stand Mai 2014. Änderungen vorbehalten.