



Lernarchitektur der Weiterbildung zum systemischen Change - und Organisationsentwicklungsberater / Change-Berater für agile Unternehmen

Übersicht der Themen, Ziele und Aktivitäten

	1. Woche online	2. Woche Präsenz-Block	3. Woche online	4. Woche online
Ziele	Pre-Teaching und Theorie-Vermittlung, erster Praxistransfer	Praxistransfer und Übung, Festigung der inhaltlichen Themen und Vermittlung neuer Themen, persönliches Feedback	Festigung und Wiederholung der inhaltlichen Themen, Praxistransfer in Kleingruppen, Vorbereitung des „Meisterstücks“	Präsentation und Supervision der Meisterstücke, Abschluss
Inhalte/ Themen	• Der SCRUM-Prozess • Unterschied, Sinn und Nutzen von Change-Management und Organisationsentwicklung • Systemtheoretische Basics, Wirklichkeitskonstruktionen, Kommunikation und Interventionen aus systemtheoretischer Perspektive • Die Rolle des Beraters und dessen Wirkung in Systemen • Dos and Dont's in der internen/externen Beraterrolle • Durchführung und Bedeutung von Erstkontaktgesprächen • Auftragsklärung • Systemische Fragen als Kommunikations- und Interventionsmethode • Profile Dynamics-Modell / Reifegradmodell (in Anlehnung an Claire Graves) • Arbeit mit dem Metaphern-Modell	• Hypothesenbildung / Umgang mit Hypothesen • Praxistransfer Metaphern-Modell • Praxistransfer Reifegrad-Modell • Praxistransfer zu systemtheoretischen Aspekten • Workshop-Modelle zur Erkundung der "eigenen" Unternehmenskultur • Möglichkeiten und Grenzen des kulturellen Wandels in Unternehmen • Ordnungsprinzipien • Organisationsaufstellungen zur eigene Supervision • Verantwortungsdialog: Intervention bei dysfunktionalen Symbiosen und nicht-Annahme von Verantwortung • Gestaltung der Situationsklärungsphase • 360° Change-Kompass • Möglichkeiten der Umsetzung von top down initiierten „Steuerungs-Vorhaben“ • Begleitung von Reorganisationen (Change-Kurve, Change-Typen, Betroffenheitsmatrix, Institutionen) • Digitale Transformation und ihre Bedeutung für Organisationen • Möglichkeiten der Umsetzung von Förderung der Selbstorganisation und den Aufbau netzwerkartiger Systeme • NEW WORK: Ansätze die Arbeitsweisen und Kulturen verändern • Change-Vermögen in Unternehmen steigern • Inszenierungen im Change • Selbstverständnis von Führungskräften und Wirksamkeit von Rollen-Konzepten • Change-Kurve	• Asynchron: Reflexionsfragen, Teamarbeit „Change-Architektur“ für einen ausgewählten Praxisfall erarbeiten („Meisterstück“) und • eine Präsentation vorbereiten • Online-Live-Wiederholungsmeeting	• Boxenstopp zum Meisterstück • Online-Live-Präsentation • Supervision zu den erarbeiteten Change-Architekturen • Feedback, Lessons learned
Microsoft-Teams	Dies ist unsere „Projekt-Plattform“ auf der wir kollaborieren und unsere Online-Meetings abhalten. Hier findet Ihr das Fotoprotokoll, die Reflexionsfragen und Aufgaben.			
Online-Portal Change8.de	Auf dem Online-Portal change8.de befinden sich die gesamten Inhalte der Weiterbildung und auch darüberhinausgehende Inhalte in digitalisierter Form. Hier können die Teilnehmer nach Wunsch und Bedarf Texte lesen, Videos ansehen, Aufgaben bearbeiten. Ziel: Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, Inhalte zu wiederholen und/oder tiefer in die Themen einzusteigen. Auch hier geht es uns wieder darum, die Behaltens-Quote zu steigern und ein noch tieferes Verständnis für die Materie zu erhalten.			

Anschließend

Zwei Supervisionstage: Termin frei wählbar (siehe Termine auf unserer Homepage www.alwart-team.de)



	MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
MAI					Kick-off 18-20 Uhr 21	asynchrone Lernphase: Vorbereitung der online-live-Sessions auf Change8 22	Online-Live-Input: Systemische Fragen 11-13 Uhr Berater-Rolle 14-15 Uhr Auftragsklärung 15.30-16.30 Uhr 23
	asynchrone Lernphase 24	Online-Live-Input: Systemtheorie 19-20 Uhr 25	asynchrone Lernphase 26	asynchrone Lernphase 27	Online-Live-Input: SCRUM 18-20 Uhr 28	asynchrone Lernphase Metaphern, Reifegrad-Test, Text „Verantwortung“ 29	asynchrone Lernphase Metaphern, Reifegrad-Test, Text „Verantwortung“ 30
	asynchrone Lernphase 31	asynchrone Lernphase 1	asynchrone Lernphase 2	asynchrone Lernphase 3	asynchrone Lernphase 4	asynchrone Lernphase 5	asynchrone Lernphase 6
	Präsenz-Intensivtraining 1. Tag - 13 bis 19 Uhr 2. - 5. Tag - 9 bis 18 Uhr 6. Tag - 8 bis 14 Uhr 7 8 9 10 11 12						asynchrone Lernphase Reflexionstragen, Teamarbeit - „Change-Architektur“ für einen ausgewählten Praxistall erarbeiten, Präsentation vorbereiten 13
JUNI	asynchrone Lernphase Reflexionstragen, Teamarbeit - „Change-Architektur“ für einen ausgewählten Praxistall erarbeiten, Präsentation vorbereiten 14	Online-Live-Wiederholungs-meeting 19-20 Uhr 15	asynchrone Lernphase Reflexionstragen, Teamarbeit - „Change-Architektur“ für einen ausgewählten Praxistall erarbeiten, Präsentation vorbereiten 16	Online-Live-Wiederholungs-meeting 19-20 Uhr 17	asynchrone Lernphase Reflexionstragen, Teamarbeit - „Change-Architektur“ für einen ausgewählten Praxistall erarbeiten, Präsentation vorbereiten 18	asynchrone Lernphase Reflexionstragen, Teamarbeit - „Change-Architektur“ für einen ausgewählten Praxistall erarbeiten, Präsentation vorbereiten 19	asynchrone Lernphase Reflexionstragen, Teamarbeit - „Change-Architektur“ für einen ausgewählten Praxistall erarbeiten, Präsentation vorbereiten 20
	Online-Live-Meeting Boxenstopp zum Meisterstück 18-20 Uhr 21	asynchrones Arbeiten Finalisierung des Meisterstücks 22	Online-Live-Präsentation Präsentation und Supervision zu den erarbeiteten „Meisterstücken“ / Change-Architekturen 18-20 Uhr 23	asynchrones Arbeiten Finalisierung des Meisterstücks 24	Online-Live-Präsentation Präsentation und Supervision zu den erarbeiteten „Meisterstücken“ / Change-Architekturen 18-20 Uhr 25	Final-Online-Meeting Feedback, Lessons learned 11-13 Uhr 26	