



Prozessbegleiterausbildung

Wir unterstützen Sie bei der Auswahl und Ausbildung kompetenter Prozessbegleiter oder "Change-Agents", die den Gang Ihrer Veränderungsprozesse an strategisch entscheidenden Stellen (z.B. bei konkreten Umorganisationen in Abteilungen/Bereichen) konstruktiv betreuen.

Ziele der Ausbildung

Prozessbegleiter müssen in Reform-Projekten dazu beitragen, dass

- die Projekt-Ziele klar(er) formuliert und effektiv(er) verfolgt,
- moderne mitarbeiter- und kundenorientierte Re-Organisationsmethoden berücksichtigt,
- die zwischenmenschlichen Probleme der Umorganisation beachtet und entsprechende Lösungen gefunden werden sowie
- ein konstruktives Konfliktmanagement betrieben wird.

Kurz: Prozessbegleiter sollten über Wissen und Methodenkenntnisse verfügen, um als „Coaches der Reform“ „Change Agents“ agieren zu können. Ihr Ziel muss es letztendlich sein, die Betroffenen in den Teilbereichen und -projekten zum Selbstlernen zu befähigen. Nur derart helfen sie, die Verwaltung zu einer lernenden, d.h. zu einer sich konstruktiv immer wieder verändernden Organisation mitzugestalten.

Gemäß dieser Aufgaben eines „Coaches der Reform“ müssen Prozessbegleiter über folgende Schlüsselkompetenzen verfügen:

- *Sachkenntnisse* über
 - Techniken der Organisationsentwicklung sowie des Projekt- und Reformmanagements,
 - moderne Management-, Organisations- und Reengineeringmethoden und -ansätze im Dienstleistungsbereich,
 - Leitbild- und Visionsentwicklungen
 - typische Krisen- und Prozessverläufe von Reformen und beratenden Interventionsprozessen,
- Das *Beherrschen* von
 - Moderations- und Präsentationsmethoden,
 - Methoden der Teamentwicklung,
 - Phasen und Techniken der Prozessbegleitung und Konfliktmoderation,
 - Methoden der Prozessintervention.
- Die *Befähigung*
 - zum aktiven Zuhören,
 - zur systematischen Problemanalyse,
 - zur systemischen Beratung,
 - zur überzeugenden Präsentation und Gruppen orientierten Moderation,
 - zur konstruktiven Arbeit mit Gruppen

Inhalte der Ausbildung

Gemäß dieser drei Schlüsselkompetenzen gliedert sich die Ausbildung in drei Hauptstufen, die insgesamt 19 Trainer- bzw. Seminartage umfassen, die innerhalb von 6 Monaten absolviert werden sollten.

Hauptstufe	Inhalt	Trainer-Tage
1.	<ul style="list-style-type: none">• Vorgespräch• Ein einleitendes AC soll das Vorliegen der basalen sozialen Kompetenzen erheben.	1 Tag
2.	<p>Die erste Ausbildungseinheit wird</p> <ul style="list-style-type: none">• in einem ersten Schritt die Kenntnisse des Krisen-, Projekt- und Reformmanagements vermitteln z.B.:<ul style="list-style-type: none">○ Konzepte der Organisationsreform (Re-engineering, TQM, Vorläufer der NSM etc.)○ Phasen der Prozessbegleitung○ Phasen und Formen der Leitbildentwicklung• und in einem zweiten Schritt die nötige Methodenkompetenz aufbauen:<ul style="list-style-type: none">○ Vorbereitung und Durchführung von Präsentationen unter schwierigen Bedingungen○ Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Erkundungsinterviews○ Vorbereitung, Moderation und Auswertung von Workshops und Klausuren○ Vorbereitung, Moderation und Auswertung von Krisenmoderationen (Moderation in Konfliktsituationen)○ Vorbereitung, Moderation und Auswertung von Teamentwicklungsmaßnahmen○ Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Beratungsgesprächen	13 Tage

3.	Sicherung der Handlungskompetenz schließen sich folgende Veranstaltungen an: <ul style="list-style-type: none"> • Hospitation in zumindest einer konkreten Reform-/Teamentwicklungs- oder Moderationsmaßnahme • in einer anderen Organisation, • in der eigenen Organisation, • ein eintägiger Abschluss-Workshop an. • Darüber hinaus wird ein regelmäßiger Reflexionstag installiert, der zunächst noch extern moderiert und gecoacht wird, sich peu a peu aber zu einer Selbstlerngruppe emanzipieren soll. • Supervision einer der ersten eigenen Moderationen 	3 Tage
----	--	--------

Das hier aufgeführte Curriculum für Prozessbegleiter versteht sich als Optimalfassung. Abstriche an einzelnen Programmpunkten sind durchaus vorstellbar. Sie sollten sich aber ausschließlich an den Sach- und personellen Aspekten vor Ort orientieren, also z.B. daran, dass die Prozessbegleiter nur Teilaufgaben erfüllen sollen oder die Kandidaten schon über ausreichende Schulungserfahrungen und Fertigkeiten etwa im Bereich der Präsentationstechnik verfügen.

All das ist in dem einleitenden Vorgespräch zu klären.

Durchführung der Ausbildung

Die Teilnehmer sollen bereits ihre Ausbildung als Beispiel einer Kultur selbst gesteuerten Lernens und Problemlösens erleben. Deshalb wird gearbeitet

- mit Präsentations- und Moderationsszenarien anhand von konkreten Fallbeispielen mit Videoanalyse und Trainer- und Kollegenfeedback,
- in moderierter Klein- und Groß-Gruppenarbeit (höchstens 12 Teilnehmer),
- mit Inputs (Vorträgen) mit Nachfragen durch die Trainer und auch durch die anderen Teilnehmer,
- mit Einzelinterviews,
- über die Reflexion des eigenen Teamentwicklungsprozesses der Ausbildungs-Gruppe,
- durch selbständiges Erarbeiten von Aufgaben und Themen zwischen den Seminarterminen,
- mit Hilfe von Lerngruppen und einem internem Mentoring zwischen den Seminarterminen.