



Lernen beflügelt

Menschen und ihre Organisationen



Systemisches Coaching

Kompetenz für Entwicklungsprozesse

Ausbildung in Modulen

Kurs VII

Oktober 2009 – Oktober 2010

Hochschulzertifikat

5% Frühbucherrabatt

bei Anmeldung bis zum 29. Juli 2009 (3 Monate vor Seminarbeginn)



für wissenschaftliche Weiterbildung an der
Pädagogischen Hochschule Heidelberg e.V.

wir bieten unsere Weiterbildungen als

offene Trainings und als **inhouse-Seminare** an...

Unsere Weiterbildung

Unsere Definition von Coaching

Coaching beschreibt einen Entwicklungsprozess. Wir verstehen ihn als eine Kombination aus individueller Problembewältigung und persönlicher Beratung für berufliche Anliegen. Die Beratung findet durch einen professionellen Coach statt.

Der systematisch verlaufende Prozess bezieht sich auf die Ausgangssituation, das Coachingziel und die Bedürfnisse des Klienten. Grundlegend von Bedeutung für den Erfolg des Coachingprozesses ist die vertrauensvolle Beziehung zwischen Coach und Klient.

Ziel des Prozesses ist es, eine systematische Veränderung der nicht hilfreichen Wechselwirkungen zwischen dem Klienten und dessen beruflichem System – im Sinn der vorab formulierten Ziele – herbei zu führen. Weitere Ziele sind die Wahrnehmung des Klienten und sein Handlungsrepertoire zu erweitern.

Ziel und Nutzen

Die Teilnehmenden der Weiterbildung entwickeln auf der Basis ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen ein neues Rollenverständnis und erlernen die Anwendung unterschiedlicher Instrumente für das professionelle Handeln in der Beratung.

Das primäre Anliegen der Weiterbildung ist es, die persönlichen Ressourcen und die Selbststeuerung der Teilnehmenden, welche in die jeweilige persönliche Grundhaltung und Wertorientierung eingebettet ist, zu erweitern und zu professionalisieren.

Sie werden befähigt, Coachingprozesse mit Einzelpersonen und Teams oder Projektgruppen (innerhalb von Organisationen) professionell und methodisch sicher zu gestalten.

Darüber hinaus lernen Sie

- blinde Flecken zu identifizieren und abzubauen, um so die eigene Wahrnehmung zu erweitern
- das eigene Erleben und Verhalten zu reflektieren
- eine Balance zwischen äußeren Anforderungen, eigener (Leistungs-)Fähigkeit und Selbstansprüchen zu finden

Daran orientiert sich diese systemische Weiterbildung.

Wir stützen uns auf ein Menschenbild, das sich orientiert an einer reflexiven Selbstbildannahme, d.h. Menschen sind potenziell selbstbestimmt, entwicklungsfähig, selbstverantwortlich, mit sozialer Bezogenheit, mit einer entsprechenden Haltung und Mitverantwortlichkeit für Mensch und Umwelt.

Dies bedeutet, sich wirksam, selbstbestätigend und in Übereinstimmung mit sich selbst zu erleben. Nach unserem Verständnis entfaltet sich so das eigene Tun als sinnhaft.

Systemisches Coaching – Unser Konzept

Berufliche Situationen sind häufig hochkomplex und dynamisch. Um professionelle Beratungskompetenzen zu entwickeln, genügen keine rezepthaften Verfahren. Um zu kreativen Bearbeitungen und Lösungen zu befähigen, steht die Förderung der Selbststeuerung professioneller Coaches nach unserer Auffassung im Zentrum der

Ausbildung. Wir haben uns daher darauf spezialisiert, Ihre Selbststeuerung optimal zu fördern. Darunter verstehen wir die Fähigkeit, stimmig, angemessen und anschlussfähig im Arbeitsleben zu denken und zu handeln.

Eine Landkarte ist nicht das Gebiet, das sie repräsentiert, aber wenn sie korrekt ist, ist sie in ihrer Struktur der Struktur des Gebietes gleich (oder ähnlich), worin ihre Brauchbarkeit begründet ist.

Alfred Korzybski

Ebenso verfügt jeder Mensch und jede Organisation über Vorstellungen (innere Landkarten), mit denen er bzw. sie sich in unterschiedlichen Lebensbereichen und beruflichen Situationen orientiert und handelt. Zugleich kann jeder Mensch, jede Organisation mit seinem Denken und Handeln als Landschaft oder Gebiet betrachtet werden. Häufig sind die inneren Landkarten unscharf und ungenau, wenn Anforderungen und Aufgaben einer Situation (noch) nicht angemessen bearbeitet werden konnten.

Mit dieser Ausbildung lernen Sie Möglichkeiten kennen, um die Strukturen Ihrer individuellen Landkarten Ihren Aufgaben und Zielen anzunähern, damit Sie diese angemessener und kreativer lösen können.

Inhalte

Folgende Qualifikationen gehören am Ende der Weiterbildung zum Repertoire der Teilnehmenden

- ein differenzierter Überblick über die Landschaft der Coaching-Ansätze und –methoden
- ein professionelles Selbstverständnis als Coach in Unternehmen
- Methoden der Auftragsklärung und Kontraktgestaltung
- einen erweiterten Zugang zu eigenen professionellen Handlungsspielräumen
- Instrumente, Methoden und Strategien zur Gestaltung und Steuerung von Coachingprozessen
- Kenntnisse von Meilen- und Stolpersteinen in Coachingprozessen
- differenziertes How-to-do bei Einzel- und Team-Coaching
- ein individuelles Coachingprofil und konkrete Vorstellungen von weiteren Entwicklungsperspektiven und –zielen als Coach

Teil der Weiterbildung ist die Durchführung von Coaching-Sitzungen oder die Umsetzung eines Coachingprojektes am Arbeitsplatz.

Methodisches Design

Mit dieser Weiterbildung erreichen Sie einen Zuwachs an professioneller Beratungskompetenz. Deshalb ist unsere methodische Ausrichtung erfahrungsorientiert und mit reflexiven Elementen versehen. Wir ermöglichen Ihnen, Ihre professionelle Selbststeuerung zu optimieren, die eigene Rolle und Dienstleistung präziser zu formulieren und Coachingprozesse vielfältig und kreativ zu gestalten. In unserer Weiterbildung vertreten wir den lösungsorientierten Arbeitsansatz und arbeiten mit den konkreten Anliegen der Teilnehmenden, d.h. Sie übertragen Inhalte und Modelle projektbezogen und reflektiert auf Themen der täglichen Arbeit. Überdies arbeiten wir mit Fallsituationen, mit anderen lernwirksamen Methoden aus der Gestaltpsychologie und mit Hilfe systemischer Interventionen, die die Nachhaltigkeit des

persönlichen Lernprozesses gewährleisten.

Wie die Weiterbildungsreihe selbst ist auch die Broschüre auf Weiterentwicklung und Fortschreibung angelegt und lebt von neuen Fragestellungen, dem Einbringen eigener Erfahrungen der Teilnehmenden in der Praxis und im Austausch der Ausbildungsgruppe. Anregungen werden deshalb von uns als Form einer kontinuierlichen Qualitätsverbesserung angesehen.

Adressaten Diese Reihe eignet sich für Menschen, die in Teams und Organisationen Prozesse der Entwicklung aktiv mitgestalten oder mitgestalten wollen, z.B. als Projektleiter, Teamleiter, Abteilungsleiter, Führungskraft – sowohl im Profit als auch im Non-Profit-Bereich.

Qualitätsstandards Wir arbeiten mit erfahrenen Ausbilder-Coachs aus Praxis, Lehre und Forschung mit einschlägiger Qualifikation zusammen. Unsere Orientierung an den Anforderungen und Erfahrungen aus der Coachingpraxis in Unternehmen und Organisationen gewährleistet den direkten Anwendungsbezug für spätere Einsatzfelder in verschiedenen Branchen.

Durch die wissenschaftliche Fundierung unserer Arbeit sorgen wir für die Vermittlung bewährter Methoden, Modelle und Theorien. Die Ausbildung sowie die Arbeit der Teilnehmenden in der Praxis evaluieren wir kontinuierlich; so stellen wir ein hohes Maß an Qualität und Effizienz sicher.

Struktur

Die gesamte Weiterbildung erfolgt in drei Modulen mit sechs Workshops. Hinzu gehören Selbststudienphasen sowie die Durchführung von Coaching-Sitzungen bzw. eines eigenen Coachingprojektes. Jeder Workshop wird in Abhängigkeit der Teilnehmerzahlen von ein bis zwei Lehr-TrainerInnen moderiert. Zusätzlich treffen sich in regelmäßigen Abständen Praxisgruppen zur Coachingwerkstatt, um Coachinggespräche an eigenen Fällen zu trainieren.

Folgende Themen werden in 3 Modulen bearbeitet:

Modul 1 Grundlagen

W1 – Was ist Systemisches Coaching?

W2 – Gesprächsführung im Coaching

Coachingwerkstatt 1

Modul 2 Einzel-Coaching

W3 – Beratungsphasen und lösungsorientierte Methoden

W4 – Vom Erstkontakt zum Auftrag

Coachingwerkstatt 2

Modul 3 Team-Coaching

W5 – Formen des Team-Coachings

Coachingwerkstatt 3

W6 – Coaching in Projekten

Die drei Module können unabhängig voneinander gebucht werden.

Zusätzlich haben Sie die Möglichkeit, folgendes Seminar optional zu buchen:

Intensivseminar **(optional buchbar)**

Prozessbegleitung und Coaching – Person, Rolle und Emotionen

Coachings und Coachingprojekt

Parallel zur Weiterbildung realisieren Sie eigenständig Einzel- oder Teamcoachings und/oder ein Coachingprojekt im beruflichen Handlungsfeld. Die Teilnehmergruppe unterstützt in den Workshops kontinuierlich die Anwendung und Reflexion des Gelernten, während das Leitungsteam diese beratend begleitet.

Der Verlauf der Coachings bzw. der Coachingprojekte sowie die eigene persönliche Entwicklung wird von den Teilnehmenden schriftlich reflektiert. Im Laufe der Coachingreihe unterstützen wir Sie während der einzelnen Workshops bei diesem Entwicklungsprozess. Außerdem bieten wir bei Bedarf jederzeit die Möglichkeit, ein Einzelcoaching gegen separate Gebühr in Anspruch zu nehmen.

Coachingwerkstätten Zusätzlich nehmen Sie in einer Gruppe von 5-6 Personen zwischen den einzelnen Workshops an den Coachingwerkstätten teil. In der Coachingwerkstatt steht Ihnen ein Mitglied des Trainerteams mit Rat und Tat zur Seite. Hier können Sie unter fachkundiger Anleitung Fragen und Probleme aus Ihren Praxisfeldern reflektieren und Erfahrungen austauschen, außerdem können Sie Methoden vertiefen und üben.

Einzelberatungen und Coaching können separat vereinbart werden.

Modul 1 Grundlagen

W1 *Was ist Systemisches Coaching?*

Welche Möglichkeiten bietet Coaching? Welchen Stellenwert nimmt Coaching unter den Beratungsansätzen ein?

- Profil der Ausbildung im Spektrum von Coaching – Beratung – Begleitung – Mentoring
- Intention der Ausbildung
- Kontaktaufnahme und das Anliegen des Klienten
- Wirklichkeitsperspektive des Klienten kennen lernen
- Verständnis von Veränderungsprozessen
- Verständnis von systemisch-konstruktivistischem Denken und Handeln
- Unterschiedliche Coachingansätze

W 2 *Gesprächsführung im Coaching*

Welche Grundhaltung des Coachs ermöglicht eine Gesprächsführung auf „Augenhöhe“? Welche Fähigkeiten und Techniken der Gesprächsführung sind dabei einsetzbar?

- Grundelemente für einen partnerschaftlichen Dialog in der Beratung
- Wesentliche Fähigkeiten und dazugehörige Gesprächstechniken im Coachingprozess
- Dreh- und Angelpunkt im Coaching: Die 3 Ebenen des Zuhörens
- Artikulieren und Klären
- Stellung nehmen und Feedback geben
- Das Gespräch strukturieren
- Geschlossenes und offenes Fragen: Der Stellenwert der Neugier
- Die Funktion ziel-, lösungs- und ressourcenorientierter Fragen
- Systemische Fragetypen und ihre Anwendung im Coachingprozess

Ihr Nutzen Danach können Sie erste Coaching-Sitzungen strukturiert durchführen. Sie erleben Coaching konkret und entscheiden, in wie weit Sie als Coach professionell arbeiten möchten.

Modul 2 Einzel-Coaching

W3 *Beratungsphasen und lösungsorientierte Methoden*

Wie sieht der Ablauf eines Coachingprozesses aus? Welche Instrumente, Methoden und Strategien setze ich ein?

- Phasen des Coachingprozesses
- Steuerung von Coachingprozessen
- Entwicklungsvorgänge von Einzelpersonen begleiten
- Methoden – Arbeitstechniken – Strategien

W4 *Vom Erstkontakt zum Auftrag*

Wie gestalte ich als Coach die Klientenbeziehung? Welche Funktionen und Aufgaben habe ich als Coach?

- Klärung und Durchführung: Ziel – Anliegen – Auftrag – Kontrakt – Kontext
- Rahmenbedingungen: Regeln – Kontrakt – Anfang – Abschluss
- Beziehung Auftraggeber – Klient
- Selbststeuerung: Eigene Denk- und Handlungsmuster erkennen, persönliche Handlungsspielräume nutzen
- Eigene Grundhaltung und professionelle Beraterrolle
- Selbstklärung – Selbstreflexion – Feedback

Ihr Nutzen

Nach Abschluss der Module Grundlagen und Einzel-Coaching coachen Sie professionell Einzelne. Sie beherrschen die wichtigsten Methoden und Fragetechniken für Coaching-Standard-Themen im Business.

Modul 3 Team-Coaching

W5 Formen des Team-Coaching

Was unterscheidet und was verbindet das Coaching von Einzelnen und von Teams?

- Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Einzel- und Team-Coaching
- Design, Struktur und Methodik bei Team-Coaching
- Struktur und Vorgehensweise (Kollegiale Beratung)

W6 Coaching in Projekten

- Der Faktor Mensch im Projekt
- Kernaufgaben und Rollen im Projektverlauf
- Struktur: Von der Planung zum Abschluss
- Störquellen: Wahrnehmung, Zuordnung, Bearbeitungsmöglichkeiten

Ihr Nutzen Nach Abschluss des Aufbaukurses coachen Sie Teams und Projektgruppen mit anspruchsvollen Themen. Sie haben ein persönliches Profil als Coach entwickelt. Mit einem Hochschulzertifikat dokumentieren Sie Ihre Kompetenz zum Systemischen Coach.

Intensivseminar **(optional buchbar)** Prozessbegleitung und Coaching – Person, Rolle und Emotionen

Sich selbst führen lernen in der Begleitung

- Wahrnehmungsebenen
- Prozesswahrnehmung und Selbstwahrnehmung
- Rollenklärung
- Einstellungen und Haltung beim Beraten und Begleiten; innere Arbeit
- Umgang mit schwierigen Situationen

Zertifikat Jeder der Teilnehmenden dieser Weiterbildung erhält die Möglichkeit, ein qualifiziertes Zertifikat der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg e.V. zu erwerben.

Das Zertifikat erlangen Sie durch

- die regelmäßige Teilnahme an den einzelnen Workshops sowie den Coachingwerkstätten.
- die Realisierung von Coaching-Sitzungen oder eines Coachingprojektes (in Ihrer Organisation).
- die schriftliche Dokumentation Ihrer Coachings / Ihres Coachingprojektes, die auch eine persönliche Reflexion Ihres Lern- und Entwicklungsprozesses enthält.

Der Abgabetermin ist der 01. Februar 2011.

In anderen Fällen stellen wir eine Teilnahmebestätigung aus.

Tagungsort Die Workshops finden in Ladenburg oder Heidelberg statt.

Konzeption und Leitung Johannes Groß
Jürgen Schumacher
Dr. Veronika Strittmatter-Haubold

Der Coach – eine Qualifikation mit Zukunft

Entwicklung Aufgrund der immer schneller fortschreitenden technologischen Entwicklung sowie kurzlebigen Innovationszyklen, den Folgen der Globalisierung und dem steten Zuwachs von Wissen sehen sich Individuen, Teams und Organisationen mit der Herausforderung des permanenten Wandels konfrontiert. Wir begreifen diese Entwicklung als Normalität, da jedes soziale System, d.h. jedes Individuum und auch jede Organisation, autopoietisch nach Veränderung und Entwicklung strebt.

Gestaltung Entwicklungen sind ein Wechselspiel von Anpassung und Gestaltung der sozialen Systeme in und mit ihrer Umwelt. Daher bieten Entwicklungsprozesse für Individuen, Teams und Organisationen die Chance, sich aktiv mit ihren veränderten Umweltbedingungen auseinander zu setzen und diese neu gestalten zu können.

Kontinuität und Flexibilität Entwicklung beschreibt Veränderungsprozesse eines Systems in der aktiven Auseinandersetzung mit seinen Umwelten. Entwicklung in und mit sozialen Systemen heißt dann, dass die (internen) Strukturen und Prozesse analysiert, überdacht, optimiert, beibehalten, verworfen oder neu generiert werden. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die Entwicklung eines Systems sich immer auch auf dessen Subsysteme positiv oder negativ auswirkt.

Eine ablehnende Haltung gegenüber Veränderungen der am Entwicklungsprozess Beteiligten äußert sich oftmals durch aktiven als auch passiven Widerstand im konkreten Projekt und bedeutet für die Beteiligten eine große Einbuße an Energie.

Coaching Im Zeitalter schneller Entwicklungen wächst der Bedarf an qualifizierter Unterstützung und Beratung für Individuen, Teams und Organisationen. Coaching bietet dabei eine Möglichkeit zur zielgerichteten Verbesserung der Selbstregulationsfähigkeiten („Hilfe zur Selbsthilfe“) durch die Förderung von Selbstreflexion und Selbstwahrnehmung, Bewusstsein und Verantwortung.

Wir verstehen Coaching als zielgerichtetes interaktives Geschehen zwischen gleichberechtigten Partnern in einer Rollenbeziehung.

Der Coach Die Unterstützungsleistung erfolgt in der Regel im Unternehmen im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung und in Zusammenarbeit mit einem internen oder externen Coach. Der Bedarf an qualifizierten, kompetenten und professionellen Coaches ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen.

Coachingkompetenz Für den Erfolg eines Coachingprozesses sind alle daran Beteiligten verantwortlich. Zentrale Voraussetzungen für das Gelingen sind auf der einen Seite die sozialen und methodischen Kompetenzen des Coaches sowie auf der anderen Seite die Veränderungsbereitschaft des Klienten.

Geschäfts- bedingungen

Anmeldung

Mögliche Fragen, Reservierungs- oder Buchungswünsche nehmen wir telefonisch, per Fax oder per e-mail entgegen. Verbindliche Anmeldungen erbitten wir schriftlich. Die Teilnehmerzahl ist auf 16 Personen begrenzt. Während des ersten Workshops können Sie prüfen, ob für Sie eine weitere Teilnahme in Frage kommt.

Ausbildungsvertrag

Nach Ihrer schriftlichen Anmeldung erhalten Sie mit der Anmeldebestätigung einen Ausbildungsvertrag. Mit der Zusendung des Ausbildungsvertrages sind Sie verbindlich gebucht. Der Ausbildungsvertrag gilt für die gesamte Ausbildungszeit. Die Module der Weiterbildung sind einzeln buchbar.

Preise

Modul 1 (Workshop 1 und Workshop 2, ohne CW): € 1.560,00

Modul 2 (Workshop 3 und Workshop 4, ohne CW): € 1.560,00

Modul 3 (Workshop 5 und Workshop 6, ohne CW): € 1.560,00

Preis pro Coachingwerkstatt (CW): € 200,00

Intensivseminar: € 520,00

Preisstaffelung bei Buchung von:

Modul 1 und 2 (ohne CW) € 3.000,00

Modul 1, 2 und 3 (ohne CW) € 4.500,00

Preis pro Coachingwerkstatt (CW): € 200,00

In den Preisen sind umfangreiche Materialien, Tagungsgetränke und Zwischenmahlzeiten ohne Übernachtung enthalten. Als gemeinnütziger Verein berechnen wir keine Mehrwertsteuer.

Zahlungsmodus

Nach Ihrer verbindlichen Anmeldung erhalten Sie eine Anmeldebestätigung, einen Ausbildungsvertrag und eine Rechnung in Höhe von € 780,00 zur Anzahlung. Alle weiteren Teilrechnungen zahlen Sie bitte pro Trainingswochenende im Voraus.

Unsere Bank- Verbindung

H + G Bank Heidelberg Kurpfalz

Konto 10 19 55 00

BLZ 672 901 00

Wenn Sie absagen müssen

Absagen richten Sie bitte schriftlich an die Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg. Bei Absagen bis 2 Monate vor Kursbeginn werden 25% des Teilnehmerentgeltes berechnet, bei Absagen ab 2 Wochen vor Kursbeginn wird das gesamte Entgelt fällig. Es gilt der Posteingang bei der Akademie. Die Benennung einer Ersatzteilnehmerin/eines Ersatzteilnehmers ist jedoch möglich. Für den Fall, dass sich nicht genügend Personen zur Teilnahme anmelden, behält sich die Akademie vor, das Seminar spätestens bis 2 Wochen vor Kursbeginn abzusagen.

Literatur Begleitend zu unserer Weiterbildung empfehlen wir Ihnen u.a. folgende Veröffentlichungen:

König, E./ Vollmer, G. (Hrsg.) (2002):
Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. Weinheim & Basel.

Mahlmann, R. (2001):
Einzel-Coaching: Kompetenz entwickeln. Weinheim & Basel.

Müller, G./ Hoffmann, K. (Hrsg.) (2002):
Systemisches Coaching. Handbuch für die Beraterpraxis-
Heidelberg.

Radatz, S. (2003):
Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für
Führungskräfte und BeraterInnen. Ein Praxishandbuch mit den
Grundlagen systemisch-konstruktivistischen Denkens,
Frage- und Coachingkonzepten. Wien: Institut für
systemisches Coaching und Training.

Rauen, C. (Hrsg.) (2005):
Handbuch Coaching. Göttingen: Hogrefe.

<http://www.coaching-report.de>

Termine und Staff

Workshops

W1 Was ist Systemisches Coaching?

Donnerstag, 29. Oktober 2009
Freitag, 30. Oktober 2009
Samstag, 31. Oktober 2009
Training: *Dr. Veronika Strittmatter-Haubold*
Stefanie-Maria Wiest (Junior-Trainerin)

W2 Gesprächsführung im Coaching

Donnerstag, 03. Dezember 2009
Freitag, 04. Dezember 2009
Samstag, 05. Dezember 2009
Training: *Jürgen Schumacher*
Stefanie-Maria Wiest (Junior-Trainerin)

W3 Beratungsphasen und lösungsorientierte Methoden

Donnerstag, 18. März 2010
Freitag, 19. März 2010
Samstag, 20. März 2010
Training: *Jürgen Schumacher*
Stefanie-Maria Wiest (Junior-Trainerin)

W4 Vom Erstkontakt zum Auftrag

Donnerstag, 22. April 2010
Freitag, 23. April 2010
Samstag, 24. April 2010
Training: *Johannes Gross*
Stefanie-Maria Wiest (Junior-Trainerin)

W5 Formen des Team-Coaching

Donnerstag, 01. Juli 2010
Freitag, 02. Juli 2010
Samstag, 03. Juli 2010
Training: *Jürgen Schumacher*
Stefanie-Maria Wiest (Junior-Trainerin)

W6 Coaching in Projekten

Donnerstag, 14. Oktober 2010
Freitag, 15. Oktober 2010
Samstag, 16. Oktober 2010
Training: *Johannes Groß*
Stefanie-Maria Wiest (Junior-Trainerin)

Die Workshopzeiten sind:

1. Tag von 10.00 Uhr bis 18.30 Uhr
2. Tag von 9.00 Uhr bis 18.30 Uhr
3. Tag von 9.00 Uhr bis 14.00 Uhr

Intensivseminar
(Termin auf Anfrage,
optional buchbar)

Freitags, 10.00 – 18.30 Uhr
Samstags, 9.00 – 16.00 Uhr
Training: *PD Dr. Volker Buddrus*

Coachingwerkstätten

CW 1 Freitag, 15. Januar 2010

CW 2 Freitag, 11. Juni 2010

CW 3 Freitag, 24. September 2010

*Training: Johannes Groß bzw. Jürgen Schumacher
Stefanie-Maria Wiest (Junior-Trainerin)*

Die Praxisgruppe 1 findet jeweils von **10.00 – 13.00 Uhr** statt.

Die Praxisgruppe 2 findet jeweils von **14.00 – 17.00 Uhr** statt.

17 Credits

nach dem European Credit Transfer System (ECTS)

Trainerteam

Johannes Gross



Jahrgang 1963, Studium der Psychologie, Soziologie und Philosophie. Ergänzende Weiterbildung in Gesprächsführung, themenzentrierter Moderation, Konfliktmanagement und als Trainer im Training. Wissenschaftliche Mitarbeit in Kultur- und Entwicklungspsychologie, unternehmensinterne Erfahrung als Personaler, TQM-Leiter, Trainer und interner Berater in einem mittelständischen Dienstleistungsunternehmen.

In meiner heutigen Tätigkeit als Unternehmensberater, Coach und Trainer liegt mir die Entfaltung der Potentiale von Personen und Organisationen besonders am Herzen. Dazu habe ich mich auf die Themen professionelle Führungsverantwortung, die Vernetzung von Unternehmens-, Mitarbeiterführung und Personalentwicklung und auf fruchtbare Formen der Zusammenarbeit spezialisiert.

Jürgen Schumacher



Jahrgang 1948, Studium der Sozialwissenschaften, Germanistik und Erwachsenenpädagogik. Ergänzende Weiterbildungen in Organisationsentwicklung, systemischer Beratung und Qualitätsmanagement. Vertiefende Fortbildungen in Arbeitsmethoden der Humanistischen Psychologie.

Als ausgebildeter Prozessberater, Moderator und Trainer unterstütze ich seit Jahren Entwicklungs- und Lernprozesse von Gruppen und Einzelpersonen in Führungspositionen. Dabei nimmt Coaching heute in meinen Arbeitsschwerpunkten, wie z.B. der Projektbegleitung, der Teamentwicklung oder Beratung von Leitungsteams in unterschiedlichen Branchen, einen wachsenden Raum ein.

Veronika Strittmatter-Haubold



Jahrgang 1950, Dr. phil., Studium der Erziehungswissenschaft, Psychologie und Erwachsenenpädagogik. Ergänzende Weiterbildungen in Arbeitsmethoden der Humanistischen Psychologie, Organisationsentwicklung und Systemisches Coaching. Leiterin des Instituts für Weiterbildung der Pädagogischen Hochschule und Geschäftsführerin der AKADEMIE für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule e.V..

Ich begleite, unterstütze und lehre Menschen in ihren Entwicklungsprozessen und Veränderungsvorhaben seit vielen Jahren in dienstleistenden, betrieblichen, universitären und schulischen Organisationen. Die heutigen Schwerpunkte meiner Arbeit liegen in der systemischen Beratung von Arbeitsgruppen und Teams in ihren Entwicklungsprozessen. Wir arbeiten daran, Organisationserfahrungen mit lernwirksamen Settings zu verbinden. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte sind Weiterbildungsbereich und Konzeption, Führungstrainings und -coaching, Projekt und Entwicklungsmoderation.

Stefanie Maria Wiest



Jahrgang 1975, Diplom-Pädagogin, Studium der Erziehungswissenschaften, Soziologie und Betriebswirtschaft in Bielefeld. Zusatzausbildung zum Systemischen Coach. Leiterin der Arbeitsstelle Hochschuldidaktik der Universität Ulm. Seit 2006 Juniortrainerin in der Erwachsenen-Weiterbildung und freie Mitarbeiterin an der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung.

Derzeit beschäftige ich mich intensiv mit aktuellen hochschuldidaktischen Fragestellungen und der Begleitung von individuellen Lern- und Entwicklungsprozessen.

Die Akademie

Die Akademie ist eine Gemeinschaftsgründung der Pädagogischen Hochschule Heidelberg und Partnern aus der Industrie in der Metropolregion Rhein-Neckar.

Unsere Leitidee

ist die Verbindung von Know-how für Entwicklungsprozesse mit dem Bedarf der beruflichen Praxis.

Unser Ziel

ist die Verbindung von professionellem Denken und Handeln für das Heute und Morgen. Wissen soll nachhaltig in Handeln überführt werden.

Unsere Leistungen

- Entwicklung professioneller Trainingskonzepte
- Coaching von Führungskräften sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
- Beratung von Organisationen in Veränderungsprozessen
- Training in effektiver Gesprächsleitung
- Beratung bei der Einführung von Feedback- und Evaluationsinstrumenten
- Transfer erworbener Kompetenzen in den Berufsalltag durch das Konzept der Praxiswerkstätten

Unsere Arbeitsweise

basiert auf aktuellen Erkenntnissen der Lerntheorie. Wissens-elemente werden in unterschiedlichen Settings in praktisches Tun umgesetzt. In berufstypischen Szenarien haben die Teilnehmenden Gelegenheit, neue Kompetenzen zu üben, auf die jeweils eigene Situation anzuwenden und deren Wirksamkeit zu prüfen. Die Zusammensetzung der Lerngruppen aus Teilnehmenden unterschiedlicher Berufsfelder führt zu wertvollen Impulsen und fördert zusätzlich den Praxistransfer.

Referenzen

Zu unseren Auftraggebern gehören unter anderen...

BASF Ludwigshafen
Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten
Bundesakademie für Wehrverwaltung und Wehrtechnik
Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ) Heidelberg
Die Junge Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften
Fachhochschule Kehl
Fachhochschule Offenburg
FIDUCIA IT AG Karlsruhe
Fraport AG Frankfurt Main
Harvard Medical School
Heidelberger Akademie der Wissenschaften
IBM Herrenberg
Martin Luther Universität Halle-Wittenberg
Metropolregion Rhein-Neckar
Pädagogische Hochschule Zentralschweiz, Luzern
Roche Diagnostics Mannheim
SAP Walldorf
SOS Kinderdorf e.V., München
SRH-Gruppe Heidelberg
Stadtverwaltung Heidelberg
Studienkommission für Hochschuldidaktik an Fachhochschulen in Baden-Württemberg
Technische Universität Berlin
Universität Mannheim
Wiley-VCH Verlag
Zeppelin-University

Anmeldung

zur Heidelberger Weiterbildung
Systemisches Coaching. Kompetenz für Entwicklungsprozesse.

Die Anmeldung bitte ausgefüllt (Vorder- und Rückseite) zurücksenden/faxen an:

Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg e.V.
Bettina Grünewald-Töpfer
Keplerstraße 87, 69120 Heidelberg
Telefon: 0 62 21/ 477 648
Telefax: 0 62 21/ 477 489
e-mail: akademie1@ph-heidelberg.de, www.ph-akademie.de

Ich melde mich **verbindlich** an zur:

Heidelberger Weiterbildung **Systemisches Coaching. Kompetenz für Entwicklungsprozesse. Kurs VII**

- | | |
|--|---|
| ☐ Gesamtpaket | ☐ Modul 2 – Einzel-Coaching |
| ☐ Modul 1 - Grundlagen | ☐ Modul 3 – Team-Coaching |

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ Coachingwerkstatt 1 | ☐ Coachingwerkstatt 2 | ☐ Coachingwerkstatt 3 |
|--|--|--|

Vertraulich

Name	_____
Vorname	_____
Straße	_____
PLZ, Wohnort	_____
Telefon (privat)	_____
Fax	_____
e-mail	_____

Institution/Firma

Abteilung	_____
Rechnungsanschrift	_____
Straße	_____
PLZ, Ort	_____
Telefon (geschäftlich)	_____
Fax	_____
e-mail	_____
Datum, Unterschrift	_____

Informationen zur Person (bitte nach Möglichkeit ausfüllen, diese dienen der Akademie e.V. zur individuellen Abstimmung des Kurses auf die Teilnehmenden; sie werden vertraulich behandelt)

Berufsausbildungen/Studium

Tätigkeitsbereiche (mit Zeitangabe)

Fortbildungen/Zusatzausbildungen (mit Zeitangabe und Institution)

Motive und Ziele bezogen auf die Weiterbildung

Mögliches Projektvorhaben während der Weiterbildung

Aktuelle Beratungsfelder
