



Ausbildung zum Coach

Systemisches Coaching

Coach - eine Qualifikation mit Zukunft

Die anhaltende Bedeutung von Coaching ist die Antwort auf die Veränderungskultur unserer Zeit.

Veränderungen

Wir leben im Zeitalter der Veränderungen: Technologischer Fortschritt, immer kürzer werdende Produktzyklen, Globalisierung und ein enormer Wissenszuwachs verlangen von Individuen, Teams und Organisationen, sich permanent zu verändern. Wir verstehen Veränderungen als Normalität. Jedes Individuum und jede Organisation, d.h. jedes soziale System, strebt autopoietisch nach Veränderung. Die inneren Triebkräfte der Veränderung sind Motive der Weiterentwicklung und des Wachstums, begleitet von Neugierde und Exploration.

Gestalten, Stabilität und Wandel

Veränderung bedeutet nicht nur die passive Adaptation von Individuen, Teams und Organisationen an sich ändernde Umweltbedingungen, sondern vor allem aktives Gestalten der Umwelt. Veränderungen sind ein Wechselspiel von Anpassung und Gestaltung der sozialen Systeme in und mit ihrer Umwelt. Veränderung heißt, interne Strukturen und Prozesse zu analysieren, kreativ zu überdenken und zu optimieren, zu bewahren, zu verwerfen oder neu zu generieren. Die Veränderung des Ganzen zieht dabei immer die Veränderung seiner Teile nach sich. Veränderungen in sozialen Systemen können Lust, Energie, Tatendrang, Neugier oder Experimentierfreude auslösen, aber auch Angst, Widerstand und Resignation. Veränderungen aktiv zu unterdrücken oder abzuwehren, um somit Stillstand zu bewahren, kostet Energie, die sich in Veränderungsprojekten oftmals durch aktiven und passiven Widerstand bei den Beteiligten äußert.

Coaching und Coachbedarf

Die anhaltende Bedeutung von Coaching ist die Antwort auf die Veränderungskultur unserer Zeit. Der Bedarf an qualifizierter Unterstützung für Einzelpersonen, Teams und Organisationen ist so groß wie nie zuvor, sei es bei persönlichen Entwicklungsvorhaben, beruflichen Problemen oder bei der Begleitung von Veränderungsprozessen.

In den Unternehmen und Organisationen wird diese Unterstützung meist durch die Personal- bzw. Organisationsentwicklung in Zusammenarbeit mit internen oder externen Coaches geleistet.

Coachingkompetenz

Coaching ist jedoch noch mehr als nur die professionelle Unterstützung von Personen mit Managementaufgaben im beruflichen Kontext. Coachingkompetenz bedeutet, berufliche Beziehungen tragfähig gestalten zu können, Organisationen mit systemischem Blick zu verstehen und Impulse geben zu können sowie Entwicklungen von Personen oder Systemen anzustoßen und zu begleiten.

Coachingkompetenz gewinnt zunehmend in verschiedenen beruflichen Rollen an Bedeutung bzw. verändert die Ausgestaltung dieser Rollen in Organisationen. Manager, Führungskräfte, interne Berater, Projektleiter oder Personalentwickler profitieren durch die Entwicklung eigener Coachingkompetenz in ihrer beruflichen Performanz und ihrer persönlichen Zufriedenheit.

Phasen im Coaching

①

Einstieg &
Kontakt

Beziehungs-
aufbau

Wertschätzung
Verhalten

Rahmenbedingungen
Vertrag

Rollen /
Haltung

②

Ziele &
Situations-
analyse

Darstellung
Anliegen

Ziele vorbereiten
(SMART)

Auftrag für
aktuelle Sitzung

③

Bearbeitung-
Lösungen

Ist:
bisherige Versuche

Analyse

Lösungsideen

Probierhandeln

Reflexion

Das artop-Coachingkonzept

Das Erleben und Verhalten mit beruflichen Anforderungen in Einklang bringen.

Was ist Coaching?

Coaching ist ein durch einen professionellen Coach unterstützter Entwicklungs- und Veränderungsprozess. In seinem systematischen Verlauf fördert der Coach in Abhängigkeit von der Ausgangssituation, dem Coachingziel und den Bedürfnissen und Fähigkeiten des Klientensystems auf der Basis von integriertem Wissen und Theorien durch den Einsatz spezifischer Coachingmethoden die Selbstreflexion und Veränderungskompetenz des Klientensystems. Zudem begleitet ein professioneller Coach die Klientinnen und Klienten bei der Umsetzung von Veränderungsvorhaben.

Dies geschieht auf der Basis einer tragfähigen Beziehung, die auf den Prinzipien der Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Transparenz und Gleichberechtigung fußt. Coaching richtet sich überwiegend an Personen mit Managementfunktionen, an Mitarbeiterteams in Veränderungssituationen oder an Führungsspitzen von Organisationen.

Der systemische Coachingansatz

Die Theorien von Lernen und Veränderung, die Interventionsmethoden und die Haltung zu unseren Ausbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern sowie Coachingklientinnen und -klienten haben ihre Grundlagen in der Systemtheorie, im Konstruktivismus sowie in der Gestaltpsychologie und der Humanistischen Psychologie.

Namhafte Vertreter/innen dieser Schulen und Strömungen haben am Psychologischen Institut der heutigen Humboldt-Universität zu Berlin gewirkt.

Systemisches Coaching heißt für uns, auf Basis des systemischen Denkens und Intervenierens Individuen, Teams und Organisationen in individuellen oder organisationalen Veränderungsprozessen zu unterstützen und zu begleiten. Dabei kann eine Problemsituation oder auch ein Entwicklungsvorhaben vorliegen.

Coaching bedeutet, Hilfe zur Selbsthilfe zu geben, emotionale und kognitive Selbstorganisation anzuregen, eigene Ziele und Motive zu erforschen, Strategien zu entwickeln und somit das Erleben und Verhalten mit beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen.

Das Konzept der Ausbildung

Ziel der Ausbildung ist es, neben methodischem Knowhow und Basiskompetenzen vor allem die individuellen Coachingkompetenzen der einzelnen Teilnehmer/innen anwendungsorientiert zu entwickeln.

Die Ausbildung zum Coach bei artop ist als umfassender Ausbildungsgang konzipiert. Alle Seminare bauen aufeinander auf und bilden in ihrer Gesamtheit die artop-Ausbildung zum Coach.

Ein breites Spektrum erfahrener Ausbilder/innen aus Praxis, Lehre und Forschung mit einschlägiger Qualifikation ermöglicht:

- eine klare Orientierung an den Anforderungen und Erfahrungen aus der Coachingpraxis in Unternehmen und Organisationen.
- die Vermittlung unterschiedlicher Coachingstile und die gezielte Profilierung und Förderung des individuellen Coachingstils der Ausbildungsteilnehmer/innen.
- die Förderung der Netzworkebildung der Teilnehmenden untereinander und zum Ausbildungsinstitut sowie die Unterstützung zur Erlangung der Mitgliedschaft im führenden bundesdeutschen Coachingverband (DBVC).

Die wissenschaftliche Fundierung gewährleistet:

- die Vermittlung bewährter Methoden, Modelle und Theorien.
- die kontinuierliche Evaluation der Ausbildung und der Arbeit der Teilnehmer/innen in der Praxis.

Die Praxisorientierung sichert:

- den direkten Anwendungsbezug für spätere Einsatzfelder in verschiedenen Branchen und organisationalen Kontexten.
- die Vermittlung schulenübergreifender, pragmatischer Coachingansätze.

Kontakt
Egoismus
Konflikte
Projektion
Reflektion



Der Aufbau der Ausbildung

Seit über zwölf Jahren wird diese berufsbegleitende Ausbildung von artop angeboten, sie hat sich etabliert und vielfach bewährt. Das Angebot wird kontinuierlich weiterentwickelt und berücksichtigt so aktuelle Entwicklungen und Bedarfe. Die Ausbildung unterteilt sich in einen praktischen Ausbildungs- und einen Umsetzungsteil.

Ausbildungsteil

Die Ausbildung beginnt mit einem Potenzialgespräch. Ziel ist es, eine Standortbestimmung zu Beginn der Ausbildung vorzunehmen. Die Teilnehmer/innen haben die Möglichkeit, Fragen zu stellen und ihre Entscheidung zur Teilnahme an der Ausbildung zu reflektieren. Im Potenzialgespräch sollen zwei bis drei Lernvorhaben festgelegt werden. Die Ergebnisse werden protokolliert und dem/der Teilnehmer/in zur Verfügung gestellt.

In den ersten Ausbildungsmodulen erhalten die Teilnehmer/innen einen Einblick in die Systemtheorie und die Grundkonzepte des Coachings. Die Zusammenarbeit in der Ausbildungsgruppe beginnt und wird durch einen intensiven Kennenlernprozess unterstützt. Ein weiteres wichtiges Thema ist die besondere Situation des Erstgesprächs. Hierbei geht es u.a. um die Definition der Rahmenbedingungen und der Coachingziele.

Im weiteren Ausbildungsverlauf werden Methoden und Techniken (u. a. mit realen Klientinnen und Klienten) vermittelt, die nach der Analyse der Ausgangssituation und zur Erreichung spezifischer Coachingziele in unterschiedlichsten Kontexten vom Coach eingesetzt werden können. Hierzu gehören sowohl die Diagnostikmethoden im Einzelcoaching als auch Ansätze für Teamcoaching und Organisationsberatung.

Jedes dieser Konzepte wird in eigenen Seminareinheiten durch einen mit diesem speziellen Coachingkonzept erfahrenen Ausbilder-Coach erarbeitet. Weiterhin werden Einblicke in die Erwartungshaltungen von Klientinnen/Klienten und/oder Auftraggebern und deren Einfluss auf den Coachingprozess sowie praktisches Wissen und Erfahrungen für das Coachinggeschäft vermittelt.

Zuletzt werden u.a. unter Einbeziehung und Bearbeitung von Fallstudien Konflikte in Organisationen analysiert, Ansätze für das Coaching in und von Organisationen vorgestellt und geübt. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Reflexion der eigenen beraterischen Haltung und Rolle sowie die Schärfung des beraterischen Profils.

Umsetzungsteil

Im Umsetzungsteil der Ausbildung führen die Teilnehmer/innen reale Coachingprozesse durch und protokollieren diese. Im Abschlusskolloquium wird von allen Teilnehmenden jeweils ein Coachingfall in Form eines Videomitschnitts vorgestellt und in Kleingruppen supervisorisch bearbeitet. Dabei können die Teilnehmer/innen für sich persönlich überprüfen, inwieweit sie durch die Ausbildung ihre Lern- und Entwicklungsziele erreicht haben.

Das Abschlusskolloquium ist zusammen mit dem Entwicklungsgespräch Bestandteil der Evaluation des Ausbildungsgangs. Die feierliche Übergabe der Zertifikate erfolgt am Ende des Moduls.

In den Entwicklungsgesprächen können die Ausbildungsteilnehmer/innen die Umsetzung ihrer Lernvorhaben reflektieren. Sie haben die Möglichkeit, sich über das weitere Vorgehen auf ihrem Weg als Coach beraten zu lassen. Die Teilnahme an den Entwicklungsgesprächen ist freiwillig. Die Termine können individuell vereinbart werden. Die Gespräche sollen am Ende der Ausbildung, aber spätestens zwei Monate nach Abschluss der Coachingausbildung, stattfinden.

Das effektive und praxisorientierte Lernen und die eigene Entwicklung als Coach werden durch folgende Methoden in der Ausbildung unterstützt:

- Potenzialgespräch zum Ausbildungsstart
- Peer-Coaching zwischen den Seminaren
- Begleitendes Lehrcoaching (bei einem erfahrenen Lehrcoach)
- Durchführung eigener Coachingprozesse
- Supervisionsabende in Kleingruppen
- Unterstützung der Ausbildung durch die internetbasierte artop-Groupware
- Entwicklungsgespräche (am Ende der Ausbildung)
- Nutzung der artop-Räume für Coachings während der Ausbildungszeit

Das Curriculum

1

13. - 15.04.2015

Mo. 14 - 18 Uhr, Di. 10 - 18 Uhr,
Mi. 10 - 14 Uhr

Grundlagen des Coaching

Inhalte

Im ersten Modul der Ausbildung machen sich die Teilnehmenden mit dem Coachingverständnis und der Ausbildungsphilosophie der artop-Akademie vertraut. Ziel ist außerdem das Erlernen erster Ansätze und Methoden des Coachings. Die Veranstaltung beginnt mit dem intensiven Kennenlernen und der Formierung der Ausbildungsgruppe. Im weiteren Verlauf werden die Themen Organisation - Person - Rolle, der Prozessberatungsansatz, Feedback als Impuls für Lernen und Entwicklung, die Arbeit mit Ressourcen und Zielen im Coaching und lösungsorientierte Kurzzeitberatung besprochen. Zudem setzt sich die Ausbildungsgruppe mit der Grundhaltung der systemischen Beratung, den Regeln der Prozessberatung, den Frageebenen nach E. Schein auseinander und dem systemischen Abschlusskommentar auseinander.

Ausbilder

Dr. Thomas Bachmann

2

06. - 07.05.2015

Mi. 10 - 18 Uhr
Do. 10 - 18 Uhr

Systemtheorie und systemisches Coaching

Inhalte

Gemeinsam mit dem Ausbilder behandelt die Ausbildungsgruppe die Themen Systemtheorie und systemisches Coaching. In diesem Modul werden den Teilnehmenden die Grundlagen systemischen Erkennens, Verstehens und Intervenierens als Denk- und Handlungsrahmen für das Coaching von Personen, Teams und Organisationen vermittelt. Hierbei wird die Theorie der autopoietischen Systeme und das systemische Kommunikationsmodell besprochen. Zudem wird der systemische Dreisprung, Zirkularitäten und Problemstabilisierung, unterschiedliche systemische Interventionstypen und systemische Fragen besprochen. Ein weiterer Punkt ist die Arbeit im Reflecting-Team.

Ausbilder

Frank Schmelzer

Veranstaltungstipp
**Berliner Coachingtag
am 08.05.2015**

3

04. - 06.06.2015

Do. 14 - 18 Uhr, Fr. 10 - 18 Uhr,
Sa. 10 - 14 Uhr

Auftragsklärung im Coaching

Inhalte

Das Modul vermittelt die wichtigsten Besonderheiten, Anforderungen und Aufgaben beim Erstgespräch im Coachingprozess. Dabei werden die wesentlichen Elemente, die Situationsanalyse, die Zieldefinition und der Coachingkontrakt mit dem Klienten vorgestellt und deren Anwendung trainiert. Gemeinsam werden Grundlagen und Voraussetzung für Beratung, Feldkonstruktion und Intersubjektivität sowie unterschiedliche Kliententypen und -konzepte untersucht. Weitere Themen sind der formale und soziale Kontrakt im Coaching, der Dreieckskontrakt und Allparteilichkeit im Coaching sowie der Einstieg ins Coaching. Die Teilnehmenden diskutieren mit dem Ausbilder eine Checkliste zur Auftragsklärung und schauen sich unterschiedliche Wege der Visualisierung von Klientenanliegen an.

Ausbilder

Dr. Thomas Bachmann

4

17. - 18.07.2015

Fr. 10 - 18 Uhr

Sa. 10 - 18 Uhr

Diagnostik im Rahmen von Coaching

Inhalte

Unter Anleitung des Ausbilders betrachtet die Arbeitsgruppe den Einsatz, die Anwendung und die Auswertung von diagnostischen Reflexionsverfahren mit dem Schwerpunkt Persönlichkeitstest im Rahmen von Coaching. Ziel ist es, solche Verfahren richtig zu interpretieren, sowie Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen. Zum anderen soll dem Coach die Möglichkeit aufgezeigt werden, solche Verfahren im Coaching als Reflexionsmethode situationsgerecht zu nutzen. Am praktischen Beispiel wird exemplarisch eine Profilinterpretation und eine Rückmeldung eines Persönlichkeitstests vorgenommen und im Selbstversuch erprobt.

Ausbilder

Pit Witzlack

5

07. - 09.09.2015

Mo. 14 - 18 Uhr, Di. 10 - 18 Uhr,

Mi. 10 - 14 Uhr

Gruppendynamische Selbsterfahrung

Inhalte

In diesem Modul werden Gruppen und Teams als Orte für Lernen und Veränderung von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert und gruppenspezifische Prozesse erlebt und reflektiert. Neben der Gruppe als System redundanter Kommunikationsmuster werden zudem die Entwicklungsphasen von Gruppen, die Rangstruktur und Rollen, der gruppenspezifische Raum sowie gruppenspezifische Phänomene im Coaching behandelt.

Ausbilder

Dr. Thomas Bachmann
Frank Schmelzer

Das Seminar findet in einer Tagungsstätte außerhalb Berlins statt. Die Reise- und Übernachtungskosten hierfür werden von artop übernommen.

6

22. - 24.10.2015

Do. 14 - 18 Uhr, Fr. 10 - 18 Uhr,

Sa. 10 - 14 Uhr

Einzelcoaching I

Inhalte

In diesem ersten Modul zum Thema Einzelcoaching wird der spezifische Ablauf einer Coachingsitzung und die Gestaltung von Coachingprozessen vertieft. Im Fokus des Moduls stehen die drei Hauptgruppen von Coachinganliegen: Führung und Zusammenarbeit, Karriere und berufliche Entwicklung sowie Belastung und Persönlichkeit. Es werden verschiedene Coachingmethoden vorgestellt und in einer Reihe von praktischen Übungen von den Teilnehmenden erprobt und reflektiert. Für die Übungen nehmen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Rolle von Coach und Klient/in ein.

Ausbilderin

Ragna Lienke

Das Curriculum

7

19. - 21.11.2015

Do. 14 - 18 Uhr, Fr. 10 - 18 Uhr,
Sa. 10 - 14 Uhr

Einzelcoaching II mit Modell-Klienten

Inhalte

In einem zweiten Modul zum Thema Einzelcoaching vertiefen die Ausbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer unterschiedliche Methoden und ihre Anwendung. Zudem werden weitere Methoden und Vorgehensweisen vorgestellt. Die neu erworbenen Kenntnisse werden in Coachings mit Modell-Klientinnen und -Klienten umgesetzt. Im Rahmen einer Fallsupervision werden die Erfahrungen anschließend ausgewertet und reflektiert.

Ausbilderin
Ragna Lienke

8

14. - 16.01.2016

Do. 10 - 18 Uhr, Fr. 10 - 18 Uhr,
Sa. 10 - 14 Uhr

Beraten im Kontakt

Inhalte

Aus der Gestalttherapie kommt das Konzept des Kontakts. In Coaching und Beratung bedeutet Kontakt, in der Arbeit mit Klienten eine intensive, dialogische und akzeptierende Beziehung zu gestalten, auf deren Basis Lernen und Veränderung geschehen kann. Im Seminar setzt sich die Ausbildungsgruppe mit dem Gestaltansatz und seinen Konzepten und deren Verbindung mit der Systemtheorie auseinander. Kontakt, Kontaktfunktionen, Kontaktgrenze, Kontaktzyklus, sowie Aufmerksamkeit und Achtsamkeit werden Themen des Seminar sein, in dem mit etlichen Übungen und Methoden Erfahrungen für die bewusste Kontaktgestaltung im Coaching gemacht werden können.

Ausbilder
Dr. Thomas Bachmann

9

18. - 19.03.2016

Fr. 10 - 18 Uhr
Sa. 10 - 14 Uhr

Konfliktcoaching

Inhalte

Die Ausbildungsgruppe diskutiert unterschiedliche Konfliktarten und die Konfliktdiagnose. Zudem werden die Möglichkeiten der Konfliktprophylaxe sowie die der Konfliktbewältigung besprochen. Auch die Konfliktstimulation als Möglichkeit der Klärung ist ein Thema. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen Konflikte konstruktiv zu nutzen. Abschließend wird die Abgrenzung zwischen Coaching und Mediation thematisiert.

Ausbilderin
Dr. Astrid Schreyögg

10

22. - 23.04.2016

Fr. 10 - 18 Uhr

Sa. 10 - 14 Uhr

Mein Profil als Coach

Inhalte

In diesem Modul geht es um das eigene Profil als Coach und die Auseinandersetzung mit der persönlichen Wirksamkeit als wichtiger Erfolgsfaktor im Coaching. In einem intensiven Reflexionsprozess anhand von Modellen zu beraterischen Grundhaltungen, kreativen Methoden und Feedback durch die Ausbilderinnen und die Gruppe findet eine Standortbestimmung als Coach statt. Dabei stehen die Felder Zielgruppe, inhaltliche Schwerpunkte und persönliches Interventionsrepertoire im Fokus.

Ausbilderinnen

Ragna Lienke
Jana Löffler

11

02. - 04.06.2016

Do. 10 - 18 Uhr, Fr. 10 - 18

Uhr, Sa. 10 - 14 Uhr

Coaching im Kontext von Teamentwicklung und Organisationsberatung

Inhalte

Die Ausbildungsgruppe stellt die Besonderheiten von Teams und Organisationen als soziale Systeme heraus. Hierbei sind unter anderem die Anbindung der Personen an die sozialen Systeme und die Intervention in sozialen Systemen ein Thema. Die Teilnehmenden setzen sich mit den Grundlagen der Teamentwicklung und der Organisationsberatung auseinander. Außerdem untersuchen sie die Anforderungen an Coaching im Hinblick auf Teams und Organisationen sowie die Wirksamkeit von Coaching.

Ausbilder

Frank Schmelzer

12

15. - 16.07.2016

Fr. 10 - 18 Uhr

Sa. 10 - 18 Uhr

Abschlusskolloquium

Inhalte

Die Teilnehmer/innen stellen jeweils einen Coachingfall vor. Die Präsentation wird anhand eines realen Coachingmitschnitts demonstriert und in der Ausbildungsgruppe diskutiert. Weitere Schritte für die Zusammenarbeit und Netzwerkbildung werden vereinbart. Die Teilnehmenden geben ihr Abschlussfeedback zur Ausbildung.

Ausbilder

Dr. Thomas Bachmann
Pit Witzlack

Begleitend

Eigene Coachings, Lehrcoaching und Supervision

Im Umsetzungsteil der Ausbildung haben die Teilnehmer/innen die Aufgabe, zwei selbstständig akquirierte Coachingprozesse durchzuführen.

Jeweils einer dieser Coachingprozesse kann in die Supervisionsabende eingebracht und supervisorisch bearbeitet werden.

Ziel dieses Ausbildungsteils ist der Erwerb eigener praktischer Erfahrungen sowie der Ausbau von Coachingkompetenzen und somit die Vorbereitung auf die spätere Praxis. Sie können für Ihre Fallsupervision drei der vier folgenden Termine wählen.

Termine (jeweils 14 -18 Uhr)

Mi., 13.01.2016

Do., 17.03.2016

Do., 21.04.2016

Mi., 01.06.2016

Supervisor

Pit Witzlack



+ Antwortspielraum +

Unsere Ausbilder/innen

Alle Ausbilderinnen und Ausbilder sind durch ihre langjährige Arbeit in der Wirtschaft, im sozialen Bereich sowie in der Erwachsenenqualifizierung ausgewiesene Expertinnen und Experten.



Dr. Thomas Bachmann (Ausbildungsleiter)

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Dr. Thomas Bachmann, Diplom-Psychologe und Geschäftsführer von artop, ist als Trainer, Coach und Berater tätig. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Teamentwicklung, Strategieentwicklung sowie Führungskräftecoaching und -training.



Frank Schmelzer

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Frank Schmelzer, Diplom-Psychologe, ist als Trainer, Moderator und Berater in Unternehmen und Non-Profit-Organisationen tätig. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte sind Organisationsentwicklung, Teamentwicklung, Organisationskultur, Veränderung, Innovation und Strategie.



Ragna Lienke

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Ragna Lienke, Diplom-Psychologin, ist Trainerin, Coach und systemische Mediatorin. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Training, Moderation von Veränderungs- und Teamprozessen, Coaching und Mediation. Sie ist Leiterin der artop-Akademie.



Pit Witzlack

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Pit Witzlack, Diplom-Psychologe, arbeitet im Bereich der Personalentwicklung vor allem für Finanzdienstleister, öffentliche Einrichtungen und Großunternehmen. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Personaldiagnostik, Führungskräftecoaching und Training.



Dr. Astrid Schreyögg

Dr. Astrid Schreyögg ist Diplom-Psychologin und Psychotherapeutin und seit 1985 als freiberufliche Wirtschaftspsychologin, Coach und Supervisorin tätig. Sie ist Autorin diverser Publikationen zu Supervision und Coaching und unter anderem Herausgeberin der Zeitschrift "Organisationsberatung, Supervision, Coaching" (OSC).



Jana Löffler

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Jana Löffler, Diplom-Psychologin, ist als Beraterin, Trainerin, Moderatorin und Coach tätig. Sie unterstützt Entwicklungsprozesse in Organisationen, in Teams und bei Einzelpersonen (berufliche Laufbahn, Persönlichkeit und Identität). Sie ist Ausbilderin und Supervisorin.

Rahmeninformationen

Zielgruppe

Die artop-Ausbildung zum Coach richtet sich an:

- Organisations- und Personalentwickler/innen
- Personen aus beratenden Berufen (Personal- und Unternehmensberater/innen)
- Führungskräfte und berufserfahrene Quereinsteiger

Voraussetzungen

Wir empfehlen für eine erfolgreiche Ausbildung ein Mindestalter von ca. 30 Jahren sowie mehrjährige Berufserfahrung.

Zudem setzen wir voraus, dass die Teilnehmenden über grundlegende Kommunikationsfähigkeiten in der professionellen Beziehungsgestaltung (Feedback, partnerorientierte Kommunikation, Fragetechniken) verfügen. Sollte dies nicht der Fall sein, empfehlen wir vor Ausbildungsbeginn die Teilnahme an dem regelmäßig stattfindenden artop-Seminar „Grundlagen der Beratung: Die Kunst der Gesprächs- und Beziehungsgestaltung“.

Weitere Informationen zu unserem Seminar-Angebot finden Sie unter www.artop.de.

Anzahl der Teilnehmenden

Der Ausbildungsgang ist für maximal 14 Teilnehmende ausgelegt.

Zertifizierung

Die Absolventen der artop-Ausbildung zum Coach erhalten das Zertifikat „Systemischer Coach“ nach Teilnahme an den Seminareinheiten (mindestens 80% Anwesenheit), dem Nachweis zweier eigenständig absolvierter Coachingprozesse, des Lehrcoachings und der Fallpräsentation auf dem Abschlusskolloquium sowie nach vollständiger Zahlung des Teilnahmebeitrages.

Die Ausbildung ist vom Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC) anerkannt.

Umfang der Ausbildung

- Potenzialgespräch zum Ausbildungsstart (4 Einheiten à 45 Minuten)
- 12 Ausbildungswochenenden verteilt auf 30 Tage (192 Einheiten) über einen Zeitraum von 16 Monaten
- Lernfortschrittsgespräch (2 Einheiten)
- Fallsupervision (3 Termine, insgesamt 12 Einheiten)
- Durchführung von zwei eigenen Coachingprozessen
- Lehrcoaching im Umfang von fünf Terminen (nicht in den Kosten enthalten)

Der Ausbildungsumfang beträgt insgesamt 210 Einheiten à 45 Minuten.

Ausbildungsort

Die Ausbildung findet, falls nicht anders angegeben, in den Seminarräumen von artop (Christburger Str. 4, 10405 Berlin) statt.

Anmeldung

Für die Anmeldung senden Sie bitte den Bewerbungsbogen (auch zum Download unter www.artop.de) mit einem tabellarischen Lebenslauf mit Foto an artop.

Nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen laden wir die ausgewählten Bewerber/innen zu einem Informationsabend ein. Im Anschluss an die Informationsveranstaltung treffen wir eine Entscheidung über Ihre Ausbildungsteilnahme.

Falls Sie Fragen zur Ausbildung haben, wenden Sie sich bitte an das Team der Akademie.

Preise

Für Unternehmen:
9.500,00 EUR

Für Privatpersonen:
7.900,00 EUR (zahlbar in 15 monatlichen Raten)

Wir fördern gemeinnützige Organisationen, z.B. aus dem sozialen Bereich. Bitte nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

Bei Zahlungseingang des Gesamtbetrages bis drei Tage vor Ausbildungsbeginn gewähren wir 3% Rabatt. Dieses Akademie-Angebot ist von der Mehrwertsteuer befreit. Die Ausbildung wird von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gemäß des Berliner Bildungsurlaubsgesetzes als Bildungsveranstaltung anerkannt. Arbeitnehmer/innen können bei ihrem Arbeitgeber für einen Teil der Ausbildungstage Bildungsurlaub beantragen.

Bitte beachten Sie unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen unter www.artop.de/AGB.

Die Leitlinien der artop-Akademie

Für alle artop-Angebote haben wir uns zu Qualität und Teilnehmerorientierung verpflichtet. Diese Leitlinien sind unsere Maßgabe:

Selbstverständnis

Als Institut an einer renommierten Universität ist es unser Ziel, Erkenntnisse und Methoden aus der Wissenschaft mit praxisnahen Konzepten in der Ausbildung und Weiterbildung zu verbinden.

Die Grundwerte unserer Arbeit sind Transparenz, Wertschätzung und Kooperation. Diese Werte geben wir an unsere Teilnehmer/innen weiter.

Alle Ausbilder/innen sind ausgewiesene Experten/Expertinnen in ihrem jeweiligen Thema und haben neben entsprechenden Qualifikationen langjährige Praxiserfahrungen sowie nachgewiesene didaktische Fähigkeiten.

Die Arbeit in unseren Veranstaltungen macht uns Spaß und wir freuen uns, an der persönlichen Entwicklung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer teilhaben zu können.

Ausbildungsansatz

Die Curricula unserer Angebote sind Ergebnisse langjähriger Erfahrungen. Jedes Curriculum wird fortlaufend evaluiert und aktualisiert und damit an die Bedürfnisse der Teilnehmer/innen und die Entwicklungen am Markt angepasst.

Wir vermitteln differenzierte, praxisorientierte, bewährte und schulenübergreifende Modelle und Methoden durch eigenes Erleben und professionelle Methodenreflexion.

Unsere praxiserfahrenen Ausbilder/innen geben Hintergrundwissen, Erfahrungen und bewährte Vorgehensweisen an die Teilnehmenden weiter.

Es ist unser Anliegen, in allen Angeboten eine hohe Qualität der vermittelten Inhalte und Methoden zu gewährleisten sowie durch Dokumentation und verbindliche Prozesse einen hohen Standard zu sichern.

Akademie-Angebote

Ausbildungen

- Organisationsberater/in
- Coach
- Trainer/in
- Trainer/in & Coach für interkulturelle Kompetenzen
- Moderator/in
- Mediator/in
- Usability Consultant

Seminare & Workshops

In unseren Seminaren und Workshops zu ausgewählten Themen vermitteln erfahrene Ausbilder/innen aktuelles Knowhow aus Forschung und Praxis.

Informationen zu unseren aktuellen Seminar- und Workshopangeboten finden Sie auf unserer Homepage unter www.artop.de.

Teilnehmerorientierung

Kompetente Ansprechpartner/innen sorgen für Transparenz und fördern durch eine individuelle Beratung im Vorfeld die Entscheidungen für oder gegen eine Teilnahme.

Wir fördern die Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmenden in Bezug auf das Tätigkeitsbild oder die Einsatzfelder im sozialen Kontext der Ausbildungsgruppe durch Modelllernen und Feedback. Dabei verstehen wir uns als Partner/innen unserer Teilnehmer/innen. Wir begleiten Lernen auf Augenhöhe.

Wir fördern frühzeitig den Übergang in die anschließende Praxis, indem wir unsere Teilnehmer/innen bei der Akquise eigener Aufträge unterstützen und die Entwicklung eigener Projekte durch Supervision bzw. Mentoring begleiten.

Kontakt

Wenn Sie sich für die Ausbildung bewerben wollen oder falls Sie Fragen zur Ausbildung haben, wenden Sie sich bitte an uns:

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin
Christburger Str. 4
10405 Berlin

Telefon: +49 (0)30 44 012 99-60
Telefax: +49 (0)30 44 012 99-21

coach@artop.de
www.artop.de

Inhouse-Angebote

Die Inhalte aller Seminare, Workshops und Ausbildungen werden nach Absprache auch Inhouse angeboten. In diesem Falle richten wir uns nach den besonderen Wünschen der Teilnehmer/innen. Hier erwartet Sie ein Programm, welches direkt auf Ihre Organisationen, Ihre Mitarbeiter/innen und die branchenspezifischen Bedürfnisse zugeschnitten ist.

Treten Sie mit uns in Kontakt. Gerne beantworten wir Ihre Fragen und erstellen für Sie ein individuelles Angebot.

Über uns

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin bietet Beratung, Forschung und Ausbildung in den Feldern Organisation, Personal und Usability/User Experience.

An der Schnittstelle von Universität und Wirtschaft verfügt artop über wissenschaftliche Expertise und praktische Erfahrungen. Zu unseren Kernkompetenzen zählen die Beratung von Unternehmen und Organisationen, die Durchführung von Organisations- und Personalentwicklungsprojekten, eine anwendungsorientierte Grundlagenforschung sowie die berufliche Aus- und Weiterbildung.

Als anerkanntes Weiterbildungsinstitut bietet artop im Rahmen der Akademie berufsbegleitende Ausbildungen, Programme, Seminare und Inhouse-Angebote an. Die Grundwerte unserer Arbeit sind Transparenz, Wertschätzung und Kooperation. Diese Werte geben wir an unsere Teilnehmer und Teilnehmerinnen weiter.

Unser Ziel ist es, den Wissensaustausch zwischen Forschung und Gesellschaft zu fördern. Dazu kooperieren wir intensiv mit Unternehmen und Organisationen, Forschungsinstituten und universitären Einrichtungen.

Wir verfügen über ein erfahrenes Team an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Qualifikationen in Beratung, Training, Coaching, Moderation und Mediation. Zur Erfüllung spezieller Anforderungen arbeiten wir mit einem kompetenten und zuverlässigen Netzwerk in ganz Deutschland zusammen.

artop wurde 1995 als „Arbeits- und Technikgestaltung, Organisations- und Personalentwicklung e.V.“ von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Institute für Psychologie und Informatik und Wirtschaftswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin gegründet. Zwei Jahre später wurde ein Kooperationsvertrag mit der Universität geschlossen. Seitdem ist artop als An-Institut anerkannt. 2006 erfolgte die Umwandlung in eine GmbH.

Weitere Informationen: www.artop.de

Anerkannt vom Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC)

artop GmbH
Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin
Christburger Str. 4
10405 Berlin

Telefon: +49 (0)30 44 012 99-60
Telefax: +49 (0)30 44 012 99-21

coach@artop.de
www.artop.de

