

inscape Coaching-Ausbildung

Systeme verstehen - Interventionen gestalten – Potenziale aktivieren

Beginn: 4.-7. Dezember 2013

inscape

1. Unser Ansatz

Psychodynamisches Coaching im Leistungssport

Jenseits der herausragenden körperlichen und technischen Fähigkeiten sind im Leistungssport vor allem mentale Stärke und psychologische Kompetenzen gefragt. Klassisches Coaching beschränkt sich dabei auf Motivationspsychologie, auf ein Fitmachen für den Moment. In unserer Ausbildung setzen wir grundsätzlich an: Wir blenden unbewusste, psychodynamische Prozesse mit ein und kombinieren dieses tiefere Verständnis mit einem systemischen Blick. Wir schauen sowohl auf die einzelne Sportlerin, den einzelnen Sportler, als auch auf das Zusammenspiel vieler weiterer Faktoren.

Coaching in depth: „Wir schaffen Raum für Unbewusstes!“

Psychodynamisches Coaching schafft Raum für die Wahrnehmung, das Verstehen und Nutzen unbewusster Prozesse und zielt auf eine bessere Einsicht in Geschichte und Entstehungsbedingungen aktueller Situationen und Verhaltensweisen. Unser Konzept des Psychodynamischen Coachings folgt einer Idee des „Dual Listening“: der Coach widmet sich sowohl der Person des Coachees als auch der Dynamik des Teams bzw. der Organisation, wie sie sich im Erleben des Coachees niederschlägt. Coaching ist in diesem Sinne immer gleichzeitig Beratung für den Einzelnen und ein Einwirken auf die Organisation. Das ist der Kern der Rollenanalyse und -beratung (Burkard Sievers), des „Coaching in depth“. Aus der supervisorischen Tradition unseres Coachingkonzeptes bilden Selbstreflexion, Einsicht und ein Nachdenken über Führung und Organisation, über Human- und Leistungsziele dabei unverzichtbare Elemente unseres Selbstverständnisses.

Coaching ist leidenschaftliche Führungsberatung!

Coaches arbeiten als Berater und „Sounding Boards“ von Führungskräften zu allen Fragen und Herausforderungen, die diese nur selten, wenn überhaupt mit anderen innerhalb ihrer Organisation besprechen und bearbeiten können. Zum Wesen der Führungsrolle gehört ein hohes Maß an Unsicherheit und Unklarheit, an notwendigem Abwägen, Zweifeln, an Alleinsein und Einsamkeit in der Rolle. Gerade wegen der Notwendigkeit, in dieser Rolle strategische Entscheidungen zu treffen, die häufig für andere unangenehm sind, benötigen Führungskräfte Räume, um über die psychologischen Aspekte ihrer Arbeit nachzudenken, die Dynamik ihres Führungsteams und der Organisation insgesamt zu reflektieren und besser zu verstehen. Coaching ist in diesem Sinne eine schöpferische Partnerschaft zwischen Coach und Coachee, um die Führungskräfte dabei zu unterstützen, in ihrer Rolle Autorität, Glaubwürdigkeit, Verantwortung und Leidenschaft



Veranstalter:

inscape – Institut für Coaching,
Training und psychodynamische
Organisationsberatung, Köln

Ausbildungsleitung

Edeltrud Freitag-Becker
Robert Erlinghagen

Staff

Dr. Arndt Ahlers-Niemann
Gerhard Bartsch-Backes
Barbara Baumann
Ullrich Beumer
Anna Frank
Prof. Dr. Dr. Rolf Haubl
Prof. Dr. Markku Klingelhöfer
Dr. Verena Mell
Rose Redding Mersky
Doscha Sandvoß
Prof. em. Dr. Burkard Sievers
Irene Unland-Schlebes-Brunow,

Administration

Gabriele Beumer
gabriele.beumer@inscape-international.de

Office und Seminarräume:

inscape
Riehler Straße 23
50668 Köln
Tel.: +49-221-56 07 60 8
Fax: +49-221-96 59 85 82

Koordination und Information:

Robert Erlinghagen:
Tel.: +49-160-99 30 60 28
e-Mail:
robert.erlinghagen@inscape-international.de

Edeltrud Freitag-Becker
Tel.: +49-201-69 77 42

E-Mail: Edeltrud.Freitag-Becker@inscape-international.de

für die Aufgabe zu entwickeln. Coaching ist in diesem Sinne ein Element eines modernen, für Höchstleistungen notwendigen Führungsverständnisses, das weniger auf die Einzelperson setzt, sondern Führung als eine Aufgabe und Funktion des Systems begreift.

Coaching soll inspirieren, aktivieren und verändern!

Führen erfordert immer, zukunftsorientiert zu denken und zu handeln. Coaching ist dabei eine wichtige Unterstützung, um inspirierende Ideen zu entwickeln und die häufig noch ungerichteten inneren Bewegungen zu formen und in sinnvolles Handeln als Führungskraft umzusetzen. Das Unbewusste ist nach unserer Vorstellung das Reservoir, aus dem heraus Neues entstehen kann. Wird es nicht verstanden, kann es potentiell einschränkend wirken, Entwicklungen verhindern und Leistungsfähigkeit blockieren. Coaching fördert also das „Denken als Werden“, wie es Gordon Lawrence einmal beschrieben hat, es geht um den „Schatten der Zukunft“ im Sinne Bions. Unbewusste Dynamiken zu verstehen ist eine Möglichkeit, Ideen darüber zu entwickeln, wie sich Person und Organisation nicht nur aus ihrer Geschichte sondern auch aus einer möglichen Zukunft denken und verändern lassen.

2. Adressaten und Nutzen

Die Ausbildung richtet sich an

- Personen, die sich durch die Ausbildung auf eine neue berufliche Rolle oder Tätigkeit als Coach vorbereiten
- Führungskräfte, die die Coaching-Aspekte ihrer Führungsrolle verbessern wollen
- Trainerinnen und Trainer, die psychodynamisches Coaching in der Arbeit mit Hochleistungsteams nutzen möchten
- Personalentwicklerinnen und -entwickler, die in ihrer Rolle die Kompetenz zum Coaching entwickeln und umsetzen möchten
- Fachkräfte, die Beratungsaufgaben übernehmen oder anstreben und ihre Beratungsarbeit um psychosoziale Dimensionen erweitern möchten
- junge Führungskräfte, die frühzeitig durch die Integration der Coaching - Kompetenz ein umfassendes Verständnis von Führung entwickeln und praktizieren wollen
- junge Berufstätige, Junior und Professional Consultants, interne Personalentwicklerinnen und Personalentwickler, die einen fundierten Einblick in Theorie und Praxis des Coaching gewinnen und Coaching- und Beratungsmethoden im beruflichen Umfeld nutzen wollen und durch die Ausbildung ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt weiter verbessern wollen

Das Coaching-Ausbildungsprogramm vermittelt die für ein psychodynamisches Coaching erforderlichen Haltungen und Kompetenzen. Auf diesem Wege gewinnen Sie als TeilnehmerIn auch Zugang zu einem internationalen Netzwerk und schaffen die Möglichkeit zur Erweiterung ihrer professionellen Kontakte.

Dieses Coachingprogramm kann genutzt werden, um in Kombination mit dem inscape-Angebot „Supervisionsausbildung für Coaches“ die Zertifizierung als Supervisorin/Supervisor der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) zu erlangen.

3. Ablauf, Ort und Kosten

Ablauf: 5 Ausbildungsmodule, 2 Coaching-Zones, Mentoring-Programm, Tavistock-Konferenz bzw. Werkstatt zur Organisationsbeobachtung, mind. 8 Lehrcoaching-Sitzungen und 1 Lerncoaching-Prozess, begleitete Studiengruppen

Dauer: 15 Monate

Ort: inscape, Köln

Kosten: 3.200,00 € für Berufstätige, 2.500,00 € für Studierende zzgl. 950,00 € für die Tavistock-Konferenz bzw. die Werkstatt zur Organisationsbeobachtung (Studierende: 450,00 €). Zusätzliche Kosten entstehen durch Lehr-Coachings. Diese Kosten werden individuell mit dem Lehrcoach abgerechnet

Kosten

Die Kosten für die Teilnahme an den Modulen, den Coaching-Zones und dem Mentoring-Programm betragen 3.200 € für Berufstätige und 2.500 € für Studierende. Im Preis enthalten sind Kaffeepausen und Mittagslunch. Kosten für Unterkunft sind selbst zu tragen.

Die Kosten für die Teilnahme an der Tavistock-Konferenz betragen 950,00 € (Studierende 450,00 €).

Die Kosten für die Teilnahme an der Werkstatt zur Organisationsbeobachtung betragen 950,00 € (Studierende 450,00 €).

Die Teilnehmergebühr kann zu Beginn als Gesamtsumme bezahlt werden, in diesem Fall reduziert sich die Gebühr um 5% der Gesamtsumme. Ratenzahlung oder monatliche Zahlung sind ebenfalls möglich.

Bildungsschecks aus NRW werden anerkannt.

Zusätzliche Kosten entstehen durch Lehr-Coachings bzw. Lehr-Supervisionen. Diese Kosten werden individuell mit dem Lehrcoach abgerechnet.

Für Fragen zur Ausbildung nehmen Sie bitte telefonisch oder per Mail Kontakt auf. Anschließend findet ein Vorgespräch mit einem der Ausbildungsleiter statt. Im Falle einer Anmeldung sind die Kosten für dieses Gespräch mit der Teilnahmegebühr abgegolten, andernfalls entsteht eine Gebühr in Höhe von 120 €.

4. **Ausbildungsmodule, Coaching-Zone, Mentoring, Lehrcoaching**

Das Gesamtprogramm besteht aus fünf Ausbildungsmodulen (insgesamt 17 Tage), zwei eintägigen Coaching-Zones, einem Mentoring-Programm sowie mindestens 8 Lehrcoaching-Sitzungen zur Begleitung eigener Coachingprozesse. Die Teilnahme an einer Tavistock-Konferenz bzw. einer Werkstatt zur Organisationsbeobachtung ist ebenfalls integraler Bestandteil der Ausbildung. Alle Ausbildungseinheiten sind praxisorientiert angelegt, es besteht vielfach Gelegenheit zur praktischen Erprobung von Methoden und Kompetenzen. Einzelne Elemente der Fortbildung können in englischer Sprache angeboten werden.

Modul 1: Coaching – Grundlagen und Prozess (4 Tage, Termin: 4.-7. Dezember 2013)

- Coaching, Supervision und Mentoring: Gemeinsamkeiten und Unterschiede
- Anlässe und Einsatzfelder von Coaching; Humanziele, Leistungsziel und Primäraufgabe
- Arbeitskontrakte im Coaching
- Phasen des Coaching-Prozesses und Settings
- Individuelle Rollenanalyse
- Individuelle Lernplanung

Modul 2: Lernen und Veränderung (3 Tage, Termin: 27.-29. März 2014)

- Psychoanalytische Konzepte der Persönlichkeit und ihrer Entwicklung
- Psychodynamik und Veränderung
- Lernmodelle
- Übertragung und Gegenübertragung
- Szenisches Verstehen
- Selbstreflexionsprozesse

Modul 3: Instrumente, Grenzen, Indikation (3 Tage, Termin: 18.-20. September 2014)

- Interventionen und Indikation
- Beratung und Beziehung
- Grenzen: Coaching in interkulturellen Kontexten, Coaching und Heterogenität
- Grenzen: Höchstleistung und Gesundheit; Work-Life-Balance
- Grenzen: Coaching und Ethik

Modul 4: Coaching in Teams, Organisationen und Projekten (3 Tage, Termin: 13.-15. November 2014)

- Angstabwehrfunktionen sozialer Systeme
- Gruppenphänomene
- Team, Teamentwicklung
- Führungskonzepte
- Organisationsberatung und Projektmanagement

Modul 5: Profilbildung und Abschluss (4 Tage, Termin: 29. Januar – 1. Februar 2015)

- Autorität
- Marketing
- Interventionsregister
- individuelles Profil und Praxiskonzept
- Abschlusskolloquium

Auslandsmodul (fakultativ)

Bei Interesse vermitteln wir zusätzlich die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsmodulen im Ausland.

Methodische Mitgestaltung in den Modulen

Als TeilnehmerIn gestalten Sie mit und übernehmen Mitverantwortung. Jede Organisation - auch eine Ausbildung als temporäre Organisation - ist eingebettet in weitere, sie umgebende und stimulierende Systeme. Die TeilnehmerInnen werden als 'sounding board' in jedem Modul aus diesen Blickwinkeln heraus das eigene Lernsystem betrachten, analysieren, reflektieren und somit mit gestalten. Darüber hinaus übernehmen Sie als Teilnehmer/in die Verantwortung für jeweils eine 1,5stündige Lehreinheit aus den oben skizzierten Themenfeldern. Dazu nötige Rollen- und Aufgabenklärungen erfolgen zu Beginn der Ausbildung.

Coaching-Zone

An insgesamt zwei Tagen (voraussichtlich jeweils vor dem Coaching-Kongress im Sommer und der inscape Jahrestagung im Herbst) bieten wir eine sogenannte „Coaching-Zone“ an, bei der Sie als TeilnehmerInnen die Möglichkeit haben, verschiedene Coaches aus dem nationalen und internationalen Bereich in ihrer Arbeit kennen zu lernen und deren Praxis zu reflektieren.

Mentoring - Angebote

Gerade in den Phasen des beruflichen Übergangs und der Veränderungen hat sich das Mentoring als ein wichtiges und gewinnbringendes Unterstützungs- und Karriereinstrument erwiesen. Im Rahmen der Fortbildung bieten wir Ihnen die Möglichkeit zur Teilnahme an dem begleitenden Mentoringprogramm „inscape – Mentoring“. Erfahrende Coaches, Supervisorinnen und Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus unterschiedlichen Branchen und beruflichen Hintergründen stehen Ihnen in diesem Mentoringprogramm als persönliche Partner/-innen in der Zeit des Übergangsmanagements zur Verfügung. Das Mentoring unterstützt Sie in Ihrer Berufsorientierungs- bzw. Berufseinstiegsphase und bietet Ihnen die Möglichkeit Ihr berufliches Netzwerk auf- bzw. auszubauen.

Tischgespräche

Im Rahmen der Module finden Tischgespräche statt, die Ihnen Gelegenheit geben, mit Fachexpert/innen, Coaches und Berater/innen aus verschiedenen Bereichen in Kontakt zu treten. Wir laden dazu Führungskräfte oder Berater/innen aus Unternehmen und Organisationen ein, die Ihnen einen Einblick in ihren Beratungs- und Berufsalltag geben.

Literaturstudium und begleitete Studiengruppen

Zwischen den Modulen lesen Sie relevante Literatur zum Thema Coaching und Beratung. Durch das Eigenstudium und die Arbeit in regionalen Peergruppen wird zum einen wertvolle Zeit für die Arbeit an der Coaching- und Beratungspraxis im Modul gewonnen, außerdem sichern die Literaturstudien die Verarbeitung und Verknüpfung des Gelernten zwischen den Modulen.

Lehr-Coaching bzw. Lehr-Supervision

Zur Begleitung eigener Coachingprozesse nehmen Sie mindestens 8 Sitzungen mit einem Lehrcoach bzw. einer/einem Lehrsupervisor/in wahr. Über die Zusammenarbeit mit dem Lehrcoach/-supervisor wird eine gesonderte Vereinbarung getroffen.

5. Tavistock-Konferenz oder Werkstatt zur Organisationsbeobachtung

Tavistock-Konferenz: Menschen in Organisationen – Führung, Beratung und psychodynamische Prozesse in Organisationen (Januar 2014 oder Sommer 2014)

Diese Konferenzen stellen eine einzigartige Form des Lernens über psychodynamische Prozesse in Unternehmen, Organisationen dar und schaffen die Möglichkeit, sich mit den Auswirkungen der

Kulturzugehörigkeit im Prozess der Globalisierung auf die eigene Arbeit als Führungskraft oder Berater/in zu stellen.

Psychodynamische Beratung und Coaching arbeiten mit der Einbeziehung latenter, unbewusster Prozesse in Organisationen. Nur mit einem entsprechenden Hintergrundwissen über Organisationen und ihre Dynamik können Coachees und Systeme wirkungsvoll beraten werden.

- Prozesse in Organisationen
- Übertragung in Rollen
- Psychodynamik der Organisation
- Methoden der Organisationskulturanalyse
- Integration, Inklusion und Exklusion

Dieses Modul wird in Zusammenarbeit mit anderen Veranstaltern durchgeführt und ist außerdem als offene Konferenz konzipiert, zu der sich einzelne andere TeilnehmerInnen anmelden können. Es ist integraler Bestandteil der Ausbildung, wird jedoch aus organisatorischen Gründen getrennt in Rechnung gestellt.

Alternativ: Werkstatt zur Organisationsbeobachtung (im Zeitraum: 25.-28. Juni 2014)

Teilnehmer/innen, die nicht an der Tavistock-Konferenz teilnehmen können, bieten wir alternativ eine Werkstatt zur Organisationsbeobachtung an, in der ebenfalls Aspekte der Organisationsdiagnose, der Organisationskultur, der Arbeit in Rollen sowie systemisch-psychodynamische Aspekte in Organisationen in den Blick genommen werden. Für diese Werkstatt entstehen ebenfalls Zusatzkosten.

6. Ergänzungsangebot: Workshops, inscape-Jahrestagung, Coaching-Kongress

Als TeilnehmerIn dieser Ausbildung haben Sie die Möglichkeit, zusätzlich an Workshops aus dem inscape-Angebot teilzunehmen. Themen dieser Workshops sind unter anderem

- Teamentwicklung
- Soziales Träumen, Soziale Fotomatrix
- Coaching in depth – Rollenanalyse und Rollenberatung

Außerdem können Sie an einer der jährlich stattfindenden inscape-Jahrestagungen im Herbst oder am Coaching-Kongress in Zusammenarbeit mit dem Sigmund-Freud-Institut in Frankfurt teilnehmen. Im Rahmen dieser Tagungen stellen international renommierte Referentinnen und Referenten theoretische Konzepte und konkrete Modelle psychodynamischen Coachings und Beratung in Unternehmen und anderen Organisationen vor. Hierfür entstehen jeweils zusätzliche Kosten.

7. Referentinnen und Referenten

Ausbildungsleitung

Edeltrud Freitag-Becker



Beraterin für Organisationsentwicklung, Supervisorin (DGSv), Coach und Trainerin, Gesellschafterin der inscapedgroup arbeitet seit 25 Jahren mit Profit und Non - Profit Organisationen.

Frau Freitag-Becker ist bei inscape neben der Leitung der Coachingausbildung insbesondere für die Supervisionsausbildung für Coaches, die Jahrestagung, den Coaching-Kongress und die Konzeptentwicklung mit verantwortlich. Seit vielen Jahren ist sie als Ausbilderin und Lehrsupervisorin in der Supervisionsausbildung tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte in der Beratungspraxis liegen in der Teamentwicklung, der Beratung von Führungskräften im Konfliktmanagement. Edeltrud Freitag-Becker widmet sich der Gestaltung und Bearbeitung von Veränderungsprozessen, der gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung und der Entwicklung von „managing diversity“. Ihr Interesse gilt der Vernetzungsarbeit und dem Querdenken. Sie war im Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Supervision und im Vorstand der Association of National Organisations for Supervision (ANSE). Ihren Arbeitsansatz beschreibt sie als praxisorientiert, dialogisch, psychodynamisch, kreativ, ressourcenorientiert und zeitnah.

Robert Erlinghagen



Robert Erlinghagen, M.A. ist selbstständiger Coach (SG), Trainer und Berater, Gesellschafter der inscapedgroup

Herr Erlinghagen ist neben der Coachingausbildung u.a. mitverantwortlich für die inscape-Jahrestagungen und das Organisationslaboratorium. Herr Erlinghagen war als Vorstandsreferent auf Bundesebene der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft für den Bereich Hochschule und Forschung tätig und hat längere Zeit für verschiedene Beratungsunternehmen gearbeitet. Seine Schwerpunkte liegen unter anderem in der Führungskräfteentwicklung im Bereich von Schule, Hochschule und öffentlicher Verwaltung. Er hat Lehraufträge an verschiedenen Hochschulen zu Fragen des Bildungsmanagements wahrgenommen. Aus der Organisationsentwicklung kommend, hat er sich in den letzten Jahren immer stärker der Personalentwicklung zugewandt. Psychodynamisches Coaching, die Arbeit an der Rolle und somit an der Schnittstelle zwischen Organisation und Person versteht er als zentralen Ansatz für wirksame Veränderung.

Direktor Tavistock-Konferenz

Ullrich Beumer



Dipl. Pädagoge und Supervisor (DGSv) mit zahlreichen psychoanalytischen und psychodynamischen Weiterbildungen und seit 1987 als Management-Berater, Supervisor, Coach und Trainer tätig.

Herr Beumer ist Gesellschafter und Geschäftsführer der inscape GmbH, Institut für psychodynamisches Coaching, Organisationsberatung und Training, Köln und seit 2008 wissenschaftlicher Mitarbeiter des Sigmund-Freud-Instituts in Frankfurt am Main.

Mentoring-Angebot

Ansprechpartnerin für das Mentoring-Angebot ist.

Barbara Baumann



Theologin, Biologin, Supervisorin (DGSv); selbstständig in eigener Praxis für Supervision, Coaching und Fortbildung, Herzogenrath/Aachen

Barbara Baumann arbeitet u.a. als Coach und Fortbildnerin in unterschiedlichen Bereichen des Bildungssystems, insbesondere im Bereich Schule und Hochschule.

Ausbildungsadministration

Gabriele Beumer ist für die Programmadministration, insbesondere die vertragliche Gestaltung, die ausbildungsbegleitende Organisation sowie für den Kontakt zwischen Teilnehmern und Institut zwischen den Ausbildungsmodulen verantwortlich.

Erweiterter Staff

Weitere Staff-Mitglieder und Netzwerkpartner werden nach Bedarf für unterschiedliche Rollen (Coaching-Zone, Konferenz-Staff, Lehrcoaching, Mentoring, Tischgespräche usw.) hinzugezogen, u.a..

Dr. Arndt Ahlers-Niemann, Diplom Ökonom, Organisationsentwickler, Managementberater und Trainer, derzeit tätig als interner Organisationsentwickler für ein internationales Handelsunternehmen, Erkrath

Gerhard Bartsch-Backes, Diplom Betriebswirt, Diplom Pädagoge, Diplom Supervisor Geschäftsführer und Inhaber von I-OB Institut für Organisationsberatung, Köln

Anna Frank, Dipl.-Psychologin, Psychoanalytikerin (DGPT), Coach und Organisationsberaterin, Mitglied der ISPSO, Zwingenberg (Rhein-Main-Gebiet)

Prof. Dr. Dr. Rolf Haubl, Sigmund-Freud-Institut, Goethe-Universität Frankfurt stellvertretender Geschäftsführender Direktor des SFI und Leiter des Schwerpunktes Psychoanalyse und Gesellschaft, Gruppenlehranalytiker, Gruppenanalytischer Supervisor und Organisationsberater (DAGG), Frankfurt

Prof. Dr. Markku Klingelhöfer, Professor für Allgemeine BWL mit den Schwerpunkten Personal & Organisationsentwicklung, Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes, Seeheim-Jugenheim

Dr. Verena Mell, MBA/Dipl. Ök., selbständige Trainerin und Organisationsberaterin, Bereichsleiterin ASG-Bildungsforum, Düsseldorf

Rose Redding Mersky, MS, Organizational Development Consultation and Executive Coaching - Organisationsberatung und Coaching, ehemalige Präsidentin und Direktorin der Professional Development - Workshops der ISPSO, Solingen/Köln

Doscha Sandvoß, Fortbildnerin in der Führungskräfteentwicklung des Landes Hessen. Coach, systemische Supervisorin (IPH) und Beraterin, Darmstadt

Prof. em. Dr. Burkard Sievers, Professor für Organisationsentwicklung, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Bergischen Universität Wuppertal, Mitherausgeber der Zeitschrift „Freie Assoziation“, ehemaliger Präsident der ISPSO, Solingen

Irene Unland-Schlebes-Brunow, Psychologin und Pädagogin, Supervisorin DGSV, Beraterin für Team-, Organisations- und Führungskräfteentwicklung, Persönlichkeitsentwicklung und Coaching, Berlin