Kursleitung

Carola Wedekind-Pohl
leitet seit 2008 Coachingweiterbildungen und ist in den Gremien der DGfC. Sie ist Gestalttherapeutin, Lehrcoach DGfC, Lehr-/Supervisorin EASC und heilpraktische Psychotherapeutin

Lothar Held
arbeitet seit über 30 Jahren in den Bereichen Kommunikation, Sozialtherapie und Persönlichkeitsentwicklung. Er ist Diakon, Lehr-/Supervisor DGSv, Sozial- und Ergotherapeut.

Ort
Bielefeld

Kursgebühr
130 Euro pro Kurstag (inkl. Pausengetränke, ohne Unterkunft und Verpflegung), 50,00 € Kolloquiumgebühr, zuzüglich Kosten für das externe Lehrcoaching

Termine

2020
14./15./16. Mai
13./14./15. August
9./10. Oktober
11./12. Dezember
2021
11./12.13. Februar
7./8. Mai.
20./21. August
8./9. Oktober
2./3./4. Dezember

Teilnahmevoraussetzungen

Abgeschlossenes Studium oder abgeschlossene Berufsausbildung / mindestens dreijährige Berufserfahrung in den Feldern Beratung, Leitung und/oder Bildung mit einem Stellenumfang von mindestens 25%. / soziale Kompetenz und die Bereitschaft zur Selbstreflexion / Mindestalter 28 Jahre / Coachingerfahrung wünschenswert

Die Weiterbildung ist nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC) zertifiziert und entspricht den Standards des Roundtable der Coachingverbände (RTC). Die Teilnehmenden erhalten nach erfolgreichem Abschluss ein ausführliches Zertifikat über Umfang, Struktur, Inhalte und Ziele der Weiterbildung.

Info und Anmeldung

pohlvision
praxis für nachhaltige beratung

Carola Wedekind-Pohl
Melanchthonstr.60, 33615 Bielefeld,
0521-176890
0521-5214645 (Fax)
Mail: info@carola-wedekind.de

Literaturtipp

Michael Pohl: Coaching denkt weiter. Ideen, Konzepte und kreative Methoden. Waltrop 2019

pohlvision
praxis für nachhaltige beratung

Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V.

Coaching als kreativer Prozess

Qualifizierung zum Coach

nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Coaching (DGfC)

2020 – 2021 in Bielefeld

Coaching
ist ein professionelles Begleitangebot für Menschen, die leitend oder beratend tätig sind. Es unterstützt die Reflexion und Neuorientierung des eigenen Handelns und fördert den menschlichen und beruflichen Erfolg. Coaching dient der

- der Erreichung von Zielen
- der Bearbeitung von Problemen
- der Sicherung von Qualität
- der Entfaltung von Ressourcen

Coaching hört zu. Coaching fragt. Coaching hält inne. Coaching handelt, Coaching denkt weiter. In dieser Weiterbildung werden Coaching-Kompetenzen aufgebaut, gepflegt und erweitert. Bisherige Kompetenzen, Kenntnisse und Ressourcen werden in die Konzeptentwicklung integriert.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie ihre Organisationen profitieren davon auf drei Ebenen:

- Klarheit und Prägnanz der eigenen professionellen Rolle,
- Pflege und Erweiterung der eigenen Leitungs- und Beratungskompetenz,
- Systempflege für die eigene Organisation

Dabei sind besonders folgende Kompetenzentwicklungsbereiche im Blick:

Subjekt- und Rollenkompetenz
Selbstkenntnis, Vergegenwärtigung eigener biografischer und beruflicher Entwicklungen und Systemerfahrungen.

Haltung, Kontakt, Begegnungskompetenz
Diagnose und Gestaltung von Beziehungssituationen, Wertschätzung, Konfliktfähigkeit und Umgang mit Unterschiedlichem, Kommunikationsmodelle und -theorien

Interventions- und Methodenkompetenz
Interventionstechniken u.a. aus systemischen Ansätzen, analoge Ausdrucksmittel, Bewegungs- und Skulpturarbeit, reflecting system, Gestaltarbeit, Diagnostik- und Hypothesenarbeit, Interventionstraining

System- und Veränderungskompetenz
Dynamik in Systemen, Förderung von Kommunikation, Organisationsdiagnostik, Planung, Durchführung und Auswertung von Coachingprozessen, Kenntnisse und Fertigkeiten im Umgang mit der Komplexität von Veränderungsprozessen.

Exemplarische thematische Inhalte

Macht und Ohnmacht
Handlungsfähig bleiben in hierarchiebetonten oder grenzenlosen Systemen

Wenn alles zu viel wird
Umgang mit komplexen Anforderungen, Problemen und Krisen

Auf zu neuen Ufern
Kreativität entfalten, Blockaden auflösen, Neues gestalten

Zielgruppe
Führungs- und Beratungskräfte aller Ebenen und Bereiche, die ihre fachliche und personale Kompetenz erweitern und intern oder extern als Coach tätig werden wollen

Arbeitsweise
Arbeitsgrundlage sind Situationen aus der Praxis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Verbindung mit sieben methodisch-konzeptionellen Elementen:

- Joinings und Einstimmungen
- Anwendungsbezogene Modelle
- Übungen zur Selbstkenntnis und Interaktionszusammenhängen
- Diagnose- und Interventionstraining anhand von Praxisfällen
- Feedbackverfahren im Plenum
- Körper- und Bewegungserfahrung
- Theorie- und Konzeptarbeit, Erfahrungsaustausch u. Fachdialog

Umfang und Struktur

- 200 USt. im Kurssystem mit Kursblöcken von 2 oder 3 Tagen
- 15 Einheiten à 90 Min. selbsterteiltes Coaching
- 10 Einheiten à 90 Min. Lehrcoaching durch einen externen Lehr-/Mastercoach DGfC
- 48 USt. Peergruppenarbeit außerhalb des Kurssystems
- schriftliche Abschlussarbeit zum eigenen Coachingkonzept
- Kolloquium, Präsentation und Auswertung eines eigenen Coachingschwerpunktes.