

Erlebensbezogenes Concept-Coaching (ECC)

Kompetenzen zur Förderung kreativen Denkens

**Auf der Grundlage der Methodik
TAE_Thinking at the Edge von E.T. Gendlin**

**Für Führungskräfte, Projektleiter_innen, kreativ
Denkende, Berater_innen, Coaches und Supervisor_
innen**

**Kursreihe 2017
München**

in Kooperation mit

Erlebensbezogenes Concept-Coaching (ECC)

auf der Grundlage der Methodik TAE_Thinking at the Edge
von E.T. Gendlin

Kursreihe 2017

Kursleitung:
Heinke Deloch

Die Kursreihe „Erlebensbezogenes Concept-Coaching“ wird von der
GwG-Akademie in Kooperation mit der IBPro e.V. durchgeführt

Stand: Juli 2016

Inhalt

I. ECC – Erlebensbezogenes Concept-Coaching: Das Neue daran	4
II. Fortbildungskonzept	5
1. Zielsetzung.	5
2. Struktur der Fortbildung	6
3. Fortbildungsinhalte	7
ECC 1: Entwicklung innovativer Projektideen, Leitbilder und Visionen	7
ECC 2: Coaching persönlicher und fachlicher Entwicklungsprozesse	8
ECC 3: Wirksame Unterstützung bei Denk- und Arbeitsblockaden . .	9
ECC 4: Coaching von Teams und Gruppen bei der Entwicklung neuer Konzeptionen	10
ECC 5: Aufbau einer innovationsfreundlichen Kommunikations- kultur	11
4. Arbeitsformen	12
5. Anwendungsbereiche	13
6. Einführende Literatur	14
7. Teilnehmerstimmen	14
III. Kursleitung	15
IV. Organisation	16
V. Information und Anmeldung.	17

I. ECC – Erlebensbezogenes Concept-Coaching:

Einsatzbereiche:

Unterstützung von Einzelpersonen und Gruppen in Veränderungs- und kreativen Schaffensprozessen, z. B. Coaching, Supervision, Beratung, Mentoring, Personal-Team- Organisationsentwicklung, Projektmanagement

Das Neue daran: Vermittlung spezifischer Coachingkompetenzen:

- Verständnis des Entwicklungsprozesses im Coaching auf der Grundlage des Personenzentrierten und Erlebensbezogenen Ansatzes
- Schritte zur Begleitung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen in unterschiedlichen Graden der Entfaltung: von der Entwicklung erster neuer Gedanken und Handlungsimpulse, bis hin zur Erarbeitung von fachlichen Konzeptionen
- Aufmerksamkeitslenkung der Coachees auf ihr implizites Wissen und ihre fachliche und situationspezifische Intuition
- Intensivierung und Fokussierung des Coachingprozesses durch verschiedene Methoden der Verschriftlichung
- Vermittlung von Haltungen und Denkschritten, die den Umgang mit Komplexität und der Unabschließbarkeit von Denkprozessen erleichtern
- Methoden zum frühzeitigen Erkennen typischer Blockaden im Entwicklungsprozess
- Gezielte Unterstützung bei kognitiven und emotionalen Sackgassen im Arbeits- und Denkprozess, Umgang mit demotivierenden Reaktionen der Umwelt
- Zusammenführung des impliziten Wissens der Beteiligten in Gruppenprozessen: Spezifische Anwendungsformen für die Ideen- und Konzeptentwicklung von Gruppen, Teams, Organisationen

Die Methodik TAE / Thinking at the Edge:

... eine Methode des Erlebensbezogenen Denkens, die von E.T. Gendlin, Begründer des Focusing-Ansatzes, an der University of Chicago entwickelt wurde

... enthält 14 systematische Schritte, die abhängig vom Stand des jeweiligen Entwicklungsvorhabens gezielt eingesetzt werden können

...unterstützt dabei, ein Gefühl für wichtig/unwichtig, relevant/irrelevant zu entwickeln und als „Prüfstein“ im Entwicklungsvorhaben durchgängig einzusetzen

...macht fachliche Intuitionen und kreative Impulse fassbar durch verschiedene Arten der Symbolisierung (Worte, Bilder, Skizzen)

...enthält Denkschritte, die noch unverbundene Inhalte zu einem stimmigen Konzept verschränken

II. Fortbildungskonzept

1. Zielsetzung

Die Fortbildung Erlebensbezogenes Concept-Coaching bietet eine spezielle Qualifizierung für die Prozessbegleitung von Personen und Gruppen bei der Entwicklung eigenständiger Ideen und Konzeptionen, neuer Handlungsweisen oder innovativer Produkte. Dies kann im Rahmen eines systematisch aufgebauten Coachings geschehen oder integriert in Prozesse von Beratung, Supervision oder Personal-, Team-, Organisationsentwicklung. Die bearbeiteten Themen können fachlicher, beruflicher, organisationaler oder persönlicher Art sein.

2. Struktur der Fortbildung

Die Fortbildung gliedert sich in einen Basisworkshop, der Gelegenheit gibt, die Methode am Beispiel einer eigenen Konzeptentwicklung kennenzulernen. Die darauf aufbauenden Workshops befähigen zur Anwendung des EC-Coaching im Rahmen individueller Coachingprozesse (ECC 2-3) und bei der Begleitung und Moderation von Gruppen und Teams (ECC 4-5).

Workshop 1_Entwicklung innovativer Projektideen, Leitbilder und Visionen

Kennenlernen der 14 Denkbewegungen des *Thinking at the Edge* ab einem eigenen Thema

Workshop 2_Coaching persönlicher und fachlicher Entwicklungsprozesse

Einsatz und Anleitung der 14 Denkbewegungen in der Begleitung von Einzelpersonen; Anpassung der Methode an konkrete Beratungssituationen

Workshop 3_Wirksame Unterstützung bei Denk- und Arbeitsblockaden

Unterstützung von Einzelpersonen bei der Realisierung der Haltungen des Erlebensbezogenen Denkens in Blockadesituationen

Workshop 4_Coaching von Teams und Gruppen bei der Entwicklung neuer Konzeptionen

Einsatz von TAE-Denkbewegungen als partizipatives Moderationsverfahren bei der gemeinschaftlichen Entwicklung von Ideen und Konzeptionen

Workshop 5_Aufbau von Teamstrukturen zur Umsetzung neuer Konzepte

Aufbau eines innovationsfreundlichen Gesprächsklimas; erlebensbezogene Entwicklung passender Team- / Kooperationsstrukturen

3. Fortbildungsinhalte

ECC 1: Praxis erlebensbezogenen Denkens ***Entwicklung innovativer Projektideen, Leitbilder und Visionen***

Dieser Workshop unterstützt anhand der Denkschritte der Methode Thinking at the Edge bei der Entwicklung neuer Konzepte und Ideen, z.B. für Projekte, Leitbilder und Visionen oder für anstehende Veränderungsprozesse. Damit sind sowohl Personen eingeladen, die konkrete neue Vorhaben entwickeln möchten als auch Personen, die Interesse haben, eine personenzentrierte und erlebensbezogene Methodik des kreativen Denkens kennenzulernen. Die Methode Thinking at the Edge setzt an beim individuellen Erfahrungswissen und hilft, dieses für die Entwicklung neuer Denk- und Handlungsansätze zu nutzen. Der Workshop gibt Zeit und Raum, ersten, oft noch vagen Ideen zu folgen, sie anhand eigener konkreter Erfahrungen sprachlich zu fassen und in einer schlüssigen Konzeption zu verbinden. Es können Themen und Vorhaben aus dem eigenen privaten oder beruflichen Umfeld bearbeitet werden (z. B. eigenes Führungskonzept, Konzept für eigene Homepage, eigene Workshop- oder Geschäftsidee, Konzept für die eigene berufliche Neuorientierung). Die Denk- und Entwicklungsprozesse werden durch kollegiales Coaching begleitet).

Zentrale Ausbildungsthemen:

- Einführung in die theoretischen Grundlagen des TAE
- Entwicklung innovativer Gedanken und Formulierungen anhand der 14 Denkschritte des TAE
- Hilfreiche Haltungen für Erlebensbezogenes Denken
- Rolleninstruktionen für Akeur_in und Coach
- Einführung des Logbuchs zur Unterstützung der Selbstreflexion
- Visualisierung neuer Ideen & Skizzen auf Plakaten

Kollegiales EC-Coaching:

Zwischen den Workshops begleiten sich die Teilnehmer_innen wechselseitig in Zweiergruppen jeweils bei einem spezifischen Konzeptentwicklungs-Vorhaben. Diese kollegiale Arbeit kann im Rahmen persönlicher Treffen oder durch Telefon/ Skype stattfinden. Die Erfahrungen aus den kollegialen Konzeptentwicklungen werden jeweils im Folgeworkshop reflektiert.

Optional nach dem Kurs: Übung_Kollegiales EC-Coaching

Die Teilnehmer_innen begleiten wechselseitig eine Konzeptentwicklung in einem kollegialen Beratungssetting. Sie setzen dabei die Methoden ein, über die sie bisher verfügen und wenden erste Schritte des Thinking at the Edge an. Besprechung der Erfahrungen im Supervisionsteil im Anschluss an Workshop 2

ECC 2: Coaching persönlicher und fachlicher Entwicklungsprozesse

Neue Sichtweisen und Problemlösungen für schwierige oder unklare Situationen zu finden ist eine der Kernaufgaben in Coaching- und Beratungsgesprächen. In diesem Workshop lernen Teilnehmer_innen, wie sie die Denkschritte des Thinking at the Edge einsetzen können, um Suchprozesse ihrer Klient_innen konstruktiv zu unterstützen. Anhand konkreter Coachingfälle wird aufgezeigt, wie die systematischen Anleitungen des TAE bei der Begleitung in Situationen der Unklarheit und Orientierungslosigkeit eingesetzt werden können. Speziell ausgearbeitete TAE-basierte Gesprächsleitfäden dienen als Strukturhilfe in der erlebensbezogenen Prozessbegleitung und werden im Rollenspiel eingesetzt.

- **Leitfaden 1**
Unterstützung des Suchprozesses der Coachee durch Schritte zur Entfaltung einer Entwicklungsrichtung: Symbolisierung kreativer Impulse durch Worte und Skizzen
- **Leitfaden 2**
Überwindung kreativer Hemmnisse und „Denkverbote“ durch Herausarbeiten ambivalenter Wünsche und Haltungen der Coachee; Präzisierung und kreative Entfaltung des Sprachgebrauchs (Wortschatzarbeit)
- **Leitfaden 3**
Arbeit an konkreten Erfahrungen der Coachee: Erkennen stereotyper Denkmuster, Herausarbeiten neuer Denkkzusammenhänge und Versprachlichung relevanter Erfahrungen
- **Leitfaden 4**
Verbindung zentraler Ideen zu einer schlüssigen, handlungswirksamen Konzeption, Ableitung von Zielen und Handlungsschritten zur Umsetzung des Vorhabens

Zentrale Ausbildungsthemen:

- Funktion, Anleitung und Einsatzmöglichkeiten der 14 TAE-Denkschritte in Beratung und Coaching
- Einsatz von ECC- Gesprächsleitfäden zur Strukturierung von Gesprächen entlang der Entwicklungsrichtung der „Akteur_in“ (Coachee)
- Funktion und flexible Anpassung des schriftlichen Protokolls
- Reflexion der Rollen von Coach und „Akteur_in“ (Coachee)
- Hilfreiche Haltungen & Instruktionen für die Unterstützung Erlebensbezogener Denk- und Konzeptentwicklungsprozesse

Optional nach dem Kurs: Übung_Kollegiales EC-Coaching

Wechselseitige Begleitung und Dokumentation einer Konzeptentwicklung anhand der TAE-Schritte. Logbucheinträge: (1.) eigene Erfahrungen als Konzeptentwickler_in (2.) eigenes Erleben in der Rolle der BegleiterIn. Besprechung der Erfahrungen im Supervisionsteil im Anschluss an Workshop 3

ECC 3: Wirksame Unterstützung bei Arbeits- und Denkblockaden

Dieser Workshop befasst sich mit inneren Blockierungen, wie z. B. destruktive Selbstkritik, Stimmungsschwankungen oder Schaffenskrisen, die in kreativen Denk- und Arbeitsprozessen häufig vorkommen. Die Kursteilnehmer_innen betrachten Fallbeispiele, in denen Coachees Hilfen benötigen, um gewohntes Denken und Erleben in Bewegung zu bringen. Es werden hilfreiche Interventionen aus dem zugrundeliegenden Focusing-Ansatz vorgestellt und erprobt, die es ermöglichen, kritische innere Prozesse der Coachees rechtzeitig zu erkennen und produktive Handlungsschritte zu unterstützen.

Zentrale Ausbildungsthemen:

- Anwendung von Focusing-Methoden im erlebensbezogenen Coaching
- Selbsterfahrung: Bearbeitung eigener Prozessblockaden
- Erkennen typischer Blockaden bei Coachees in kreativen Denk- und Arbeitsprozessen, wie z.B. Überforderung; lähmende Hintergrundgefühle, Innerer-Kritiker-Prozesse
- Interventionen zur Unterstützung der Selbsthilfestrategien von Coachees in schwierigen Phasen kreativer Denk- und Arbeitsprozesse

Optional nach dem Kurs: Übung_EC-Coaching mit ProbeklientIn

Im Anschluss an diesen Workshop: Begleitung einer Probeklient_in bei einer Konzeptentwicklung mit Elementen des EC-Coaching; Dokumentation des Verlaufs; Identifikation schwieriger Situationen als Vorbereitung der Supervision im Anschluss an Workshop 4.

ECC 4: Coaching und Moderation von Teams und Gruppen bei der Entwicklung neuer Konzeptionen

Die gemeinsame Entwicklung neuer Ideen und Konzepte in Arbeitsgruppen und Teams bedarf besonderer Sorgfalt: oft gleicht der gemeinschaftliche Prozess eher einem argumentativen Schlagabtausch als einem konstruktiven und inspirierenden Prozess. Wertvolle Impulse einzelner Beteiligter gehen dann verloren zugunsten besserer Durchsetzungsfähigkeit. In diesem Workshop werden auf der Grundlage einzelner Elemente des Thinking at the Edge systematische Schritte aufgezeigt, die unterschiedliche Sichtweisen der Beteiligten in den Gruppenprozess integrieren statt auszugrenzen. Die Besonderheit dieser Vorgehensweise besteht darin, dass jede/r Einzelne der Gruppe ernst genommen wird, indem der Gruppenprozess als methodisches Zusammenbringen von Personen mit individuellen Positionen gestaltet wird. Auf diese Weise kann Vielfalt in der Gruppe als Bereicherung und Inspiration verstanden werden und nicht als Bedrohung oder Angriff auf die eigene Kreativität.

Zentrale Ausbildungsthemen:

- Einsatz von Elementen des Thinking at the Edge im Gruppenprozess zur Bearbeitung gemeinsamer Aufgabenstellungen (Modellprozess)
- Grundlagen und Besonderheiten der Moderation bei Erlebensbezogenen Ideen- und Konzeptentwicklungsprozessen: Sicherung kreativer Impulse; Schutz vor Entwertung
- Umsetzung der Partizipation aller Beteiligten:
- Aufgreifen und „Kreuzen“ individueller Impulse aller Gruppenteilnehmer_innen
- Schritte zum Umgang mit außergewöhnlichen oder irritierenden Ideen
- Visualisierung gemeinschaftlicher Ideen- und Konzeptentwicklungsprozess auf Pinnwänden
- Planung, Anleitung und Dokumentation konkreter Vorhaben der Teilnehmenden im eigenen beruflichen Umfeld, z.B. Anpassung der Anleitungen für die Strukturierung von Meetings und Arbeitsgruppen im beruflichen Alltag der Teilnehmenden

Optional nach dem Kurs: Übung_Kollegiales EC-Coaching

Aufgabenstellung für eigene Konzeptentwicklung der Teilnehmer_innen „Einsatz des EC-Coaching in meinem Arbeitsfeld“. Ausarbeitung in wechselseitiger Begleitung; durch EC-Coaching; Vorstellung der Konzeptionen im Supervisionsteil im Anschluss an Workshop 5.

ECC 5: Aufbau einer innovationsfreundlichen Kommunikationskultur und von Teamstrukturen zur Umsetzung neuer Konzepte

Neuartige, ungewöhnliche Gedanken und Konzepte stoßen bei anderen oftmals auf geringes Interesse: in vielen Fällen werden sie eher entwertet oder schlicht nicht verstanden. Daraus ergeben sich zwei Leitfragen: 1. Wie lässt sich eine innovationsfreundliche Team-, Führungs- und Organisationskultur entwickeln und aufrechterhalten? 2. Wie können innovative Konzepte vermittelt und „in die Welt gebracht“ werden? Zur Bearbeitung dieser Fragestellungen werden in Workshop 5 Konzepte erlebnsbezogener Teamentwicklung und innovationsfreundlicher Kommunikation praxisnah eingeführt.

Zentrale Ausbildungsthemen

- Aufbau einer innovationsfreundlichen Kommunikationskultur:
- Elemente Erlebensbezogener Teamentwicklung
- Teamsensibilisierung für innovationsfördernde Gesprächshaltungen:
- Identifizierung relevanter Haltungen und Einführung der Logbuchmethode auf der Teamebene
- Förderung der Persönlichkeitsentwicklung: Reflexion des persönlichen Umgangs mit innovativen Ideen durch Einführung von Reflexionspartnerschaften in Teams
- Moderationselemente zum produktiven Umgang mit Kritik/Bedenken bzgl. innovativer Ideen einzelner Teammitglieder
- Entwicklung von Kooperationsstrukturen zur Umsetzung neuer Ideen und Konzeptionen in Teams

Auf Wunsch Mitwirkung im kollegialen ECC-Netzwerk.

4. Arbeitsformen

Theorievermittlung:

Grundlagen der Methode Thinking at the Edge; Focusing-orientierte Konzepte zum Umgang mit inneren Blockaden, zur Selbstwirksamkeit und Selbststeuerungskompetenz, Modelle zur Entwicklung und Kommunikation innovativer Konzeptionen in Gruppen und Teams

Training:

Einübung und Reflexion der EC-Coaching-Methodik zur Erlebensbezogenen Konzeptentwicklung mit Einzelpersonen und Gruppen

Supervision:

Anwendung eines spezifischen EC-basierten Supervisionsformats zur Reflexion der Erfahrungen in der kollegialen Konzeptentwicklung und der Arbeit mit Probeklient_innen

Selbsterfahrung:

Bearbeitung eigener Projekte und Anliegen während der Weiterbildung, Bearbeitung eigener Blockaden im kreativen Prozess und Einübung kreativitätsfördernder Gesprächsführung

Anwendung:

Entwicklung eines eigenen Beratungsangebots auf der Grundlage des EC-Coaching

Materialien:

- Skripte zu den theoretischen und praktischen Grundlagen der einzelnen Workshops
- Anleitungen und Gesprächsleitfäden zur Strukturierung der Übungsprozesse
- Kommentierte Anleitungen und Gesprächsleitfäden zur Nachbearbeitung
- Vielfältige Moderationsmaterialien, Stifte, Schreibbretter
- Downloadbereich mit Artikeln und Anleitungen zur mehrfachen Verwendung
- Fotodokumentation der Modellprozesse und Methodik-Flipcharts

5. Anwendungsbereiche

Die Methodik des EC-Coaching fördert das kreative, eigenständige Denken und bietet deshalb Einsatzmöglichkeiten in allen Anwendungsfeldern, in denen innovative Lösungen gefragt sind.

Beispiele:

- Begleitung von Veränderungen im Lebens- und Berufsfeld von Klient_innen
- Klärung beruflicher Rollen, etwa als Vorgesetzte/r, Lehrer/in, Berater/in
- Entwicklung persönlicher und fachlicher Vorhaben, z.B. neue Geschäfts- oder Produktideen, Publikationen, Vorträge, neuer Internetauftritt
- Entwicklung neuer, stimmiger Formen beruflicher Tätigkeit, z. B. im Rahmen von Karriereberatung, Berufsberatung, Studienberatung
- innovative Entwicklungsaufgaben in Teams, z. B. Initiierung, Prozessbegleitung von Projekt- und Forschungsgruppen
- Entwicklung neuartiger organisationaler Konzeptionen, z. B. Team- und Organisationsentwicklung, Leitbildentwicklung; Entwicklung neuer Trainingskonzeptionen
- Entwicklung innovativer sozialer und politischer Konzeptionen, Beratung / Think-Tanks für soziale, wirtschaftliche und politische Verbände
- Coaching und Supervision von Studierenden und Wissenschaftler_innen bei der Erstellung von Publikationen, wissenschaftlichen Arbeiten (Bachelor- und Masterarbeiten, Dissertationen, etc.)

Settings, in denen Methoden des EC-Coaching eingesetzt werden können:

- Eigengebrauch für eigene berufliche & kreative Anwendungssituationen
- Prozessbegleitung von Einzelpersonen und Gruppen, z.B. in Beratung, Supervision, Coaching
- Themenspezifische Workshops für Gruppen / Teams
- Training, Lehre
- Personal-, Team-, Organisations- und Projektentwicklungsprozesse

6. Einführende Literatur

Deloch, H. (2010), „Das Nicht-Sagbare als Quelle der Kreativität. E. T. Gendlins Philosophie des Impliziten und die Methode Thinking at the Edge“ in: S. Tolksdorf und H. Tetens: In Sprachspiele verstrickt. Oder: Wie man der Fliege den Ausweg zeigt. Verflechtungen von Wissen und Können. Berlin, New York, de Gruyter, S. 259-284

Feuerstein, H.J. und H. Deloch (2010), Erlebensbezogenes Denken: Neue Konzepte entwickeln in Beratungsprozessen. Anwendung und Erweiterung des Ansatzes Thinking at the Edge von E.T. Gendlin, in: Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung, 4, S. 220-225 (verfügbar im Downloadbereich von www.focusing.org)

Gendlin, E.T. (2004) Introduction to Thinking at the Edge. The Folio, 19 (1), S. 1-8. (Verfügbar in der Gendlin Online Library http://www.focusing.org/gendlin/docs/gol_2160.html)

Deloch H. und H.J. Feuerstein (2013), Erlebensbezogenes Concept Coaching (ECC) - vielfältige Anwendungen in der Praxis. Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung 1/13, S. 35 - 43

Wahl, A. (2015) Erlebensbezogenes Concept Coaching (ECC) – eine Methode zur Förderung von Selbstorganisationsprozessen, in: Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung 4/2015

Artikel als Download im Blog des ECC-Netzwerks unter: www.eccnetwork.org

7. Teilnehmerstimmen

- Fundierte humanistische Methode zur Konzeptarbeit in Organisationen
- Hervorragend ausgearbeitete in vielfach in der Praxis eingesetzte Materialien mit sehr guter Verknüpfung zur Theorie
- Focus auf erlebensbezogenes Arbeiten, Tiefenschärfe, Detail, Theorie
- Sehr vielfältige positive Erkenntnisse, sowohl bzgl. meines eigenen Projekts als auch hinsichtlich der ECC-Praxis
- Der Personenzentrierte Ansatz und Struktur – wenn gut erarbeitet und in gutem Kontakt angeboten - passen gut zusammen
- Inhalte kompakt präsentiert, Durchführung super professionell, Lernerfolg gut und leicht nachzuvollziehen
- Perfekt, lebendig, fröhlich, present
- In jedem Fall Empfehlung der Fortbildung für andere Berater und HR'ler!

III. Kursleitung

Heinke Deloch

Philosophie/Politikwissenschaft/Anglistik (M.A.), Ausbildung in Personenzentrierter Beratung (GwG), Focusing-Trainerin (DFG), Trainerin der Elternschule (GwG), TAE-Coordinatorin am Focusing Institute New York, ist freiberuflich tätig als Beraterin, Trainerin und Dozentin mit den Schwerpunkten Konzeptentwicklung, Kommunikation, Selbstmanagement (u.a. Ludwig Maximilians Universität München, IBPro München, Steinbeis Transferzentrum für Angewandte Psychologie, Kehl, Steinbeis Zentrum für Kompetenzen, Stuttgart, Focusing Zentrum Karlsruhe, Focusing Institute New York) .

Seit 2007 arbeitet Heinke Deloch an der Erprobung und Weiterentwicklung der Methode TAE für Coaching und Beratung. Sie hat insbesondere Erfahrung in der Anwendung der Methode bei der Entwicklung von Geschäftskonzeptionen für Existenzgründer, bei Rollenklärungen, bei wissenschaftlichen und künstlerischen Arbeiten und themenspezifischen Gruppenmoderationen. Zuvor hat Heinke Deloch als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich Philosophie der Universität Potsdam mit den Schwerpunkten Sprachphilosophie und Philosophie der Psychologie gearbeitet.

IV. Organisation

Teilnahmevoraussetzungen:

Keine, empfehlenswert sind Grundkenntnisse in Gesprächsführung, Beratung / Coaching

Buchung:

Die Workshops können als Komplettprogramm oder einzeln belegt werden

Termine:

ECC zum Kennenlernen am 21. November 2016, 15:30 - 18:30 Uhr

ECC 1: 15. - 17. Februar 2017

ECC 2: 05. - 07. April 2017

ECC 3: 28. - 30. Juni 2017

ECC 4: 13. - 15. September 2017

ECC 5: 15. - 17. November 2017

Veranstaltungsort: IBPro e. V. München

Tagesstruktur:

Mittwoch 9:30 – 17:00 Uhr (8 LStd.),

Donnerstag 9:30 – 17:00 Uhr (8 LStd.),

Freitag 9:30 – 13:00 Uhr (4 LStd.),

optional Supervisionseinheit jeweils am 3. Kurstag,

Freitag 14:00 – 17:00 Uhr (4 LStd.)

1 Lehrstunde = 45 Minuten; 25 Fortbildungsstunden pro Workshop

Arbeitsaufwand:

200 Stunden Arbeitsaufwand

125 Unterrichtsstunden mit Ausbilder/in

75 Selbstlernstunden (kollegiale Begleitung, auch über Telefon/Skype, Studium von Fachliteratur)

Teilnehmerzahl: Maximal 12 TeilnehmerInnen

Kosten:

pro Workshop 470,00 Euro (320,00 Euro für Münchner Träger)

pro Supervisionseinheit 80,00 Euro (60,00 Euro für Münchener Träger)

zzgl. Kosten für Verpflegung und ggfs. Übernachtung

Abschluss bei Besuch aller Workshops und Supervisionen:

Teilnahmebescheinigung der GwG für 25,00 Euro oder

Zertifikat „Erlebensbezogene/r Concept-Coach (GwG) für 140,00 Euro, inclusive

Schnuppermitgliedschaft für 1 Jahr.

V. Information und Anmeldung

IBPro e.V.
Lindwurmstraße 129e
D-80337 München

Tel.: +49 (0)89 475061
Fax: +49 (0)89 4705920
Email: info@ibpro.de

Fachliche Information erhältlich bei der Kursleitung:

Heinke Deloch
Praxis für Experimentielle Beratung
Fichtenweg 8
D-85567 Bruck / Pienzenau

Tel.: +49 (0)8092.8632057
Homepage: www.experientielle-beratung.de
Email: info@experientielle-beratung.de

Die Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung ist bundesweit und auf europäischer Ebene der größte personzentrierte Fachverband, der sich gesundheitspolitisch engagiert und auf überregionaler Ebene auch Kontakte zu anderen Verbänden pflegt.

Die GwG fördert und unterstützt die seelische Gesundheit der Bevölkerung in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbereichen. Sie verbreitet den „Personzentrierten Ansatz“ in Forschung und Lehre und entwickelt ihn konsequent weiter.

Der Personzentrierte Ansatz wurde von dem amerikanischen Psychologen Carl R. Rogers (1902–1987) aus seiner psychotherapeutischen, beraterischen und pädagogischen Arbeit mit Erwachsenen und Kindern entwickelt: Im Mittelpunkt von Psychotherapie und Beratung steht die Person – nicht das Problem. Menschen erfahren und lernen in Psychotherapie oder Beratung, ihre verborgenen Fähigkeiten zu entwickeln und eigenständig Lösungen für ihre Probleme zu finden.

Auf der Grundlage des Personzentrierten Ansatzes entstanden mittlerweile national und international verbreitete Psychotherapie- und Beratungsmethoden.



Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V.

Melatengürtel 125a
50825 Köln

Tel.: +49 221 925908-0
Fax: +49 221 251276

E-Mail: gwg@gwg-ev.org
Internet: www.gwg-ev.org