

Erlebensbezogenes Concept-Coaching (ECC)

Kurs 2012 - 2013

Fortbildung für BeraterInnen,
Coaches und SupervisorInnen

Fortbildung für BeraterInnen, Coachs, SupervisorInnen

Erlebensbezogenes Concept-Coaching (ECC)

auf der Grundlage der Methodik Thinking at the Edge

Kurs 2012 -2013

Kursleitung:
Heinz-Joachim Feuerstein und Heinke Deloch

Die Fortbildung wird von der GwG–Akademie in Kooperation mit dem Focusing Zentrum Karlsruhe/ FZK Gengenbach durchgeführt

Stand: März 2012

Inhalt

I. ECC – Erlebensbezogenes Concept-Coaching: Das Neue daran	3
II. Fortbildungskonzept	4
1. Zielsetzung	4
2. Struktur der Fortbildung	4
3. Fortbildungsinhalte	5
ECC 1: Methodenbezogene Selbsterfahrung (Basisworkshop)	5
ECC 2: Coaching von Konzeptentwicklungen.	6
ECC 3: Coaching bei Blockaden in der Konzeptentwicklung	7
ECC 4: Konzeptentwicklung in Gruppen.	8
ECC 5: Aufbau einer innovationsfreundlichen Kommunikations- kultur	9
4. Arbeitsformen	10
5. Anwendungsbereiche	11
6. Einführende Literatur	12
III. Kursleitung	13
IV. Organisation	14
V. Information und Anmeldung.	15

I. ECC – Erlebensbezogenes Concept-Coaching:

Das Neue daran

Einsatzbereiche: Coaching, Supervision, Beratung, Personal- Team- Organisationsentwicklung, Gestaltung von Beteiligungsprozessen

Vermittlung spezifischer Coachingkompetenzen:

- Systematische Begleitung innovativer Prozesse: von der ersten Idee bis hin zur schlüssigen Konzeption
- Coaching von Veränderungsprozessen durch Konzeptentwicklung: Erlebte Belastung, Unzufriedenheit als Ausgangspunkte von Konzeptentwicklungen
- Gezielte Unterstützung bei kognitiven und emotionalen Sackgassen im Schaffensprozess, Umgang mit demotivierenden Reaktionen der Umwelt
- Zusammenführung des impliziten Wissens von MitarbeiterInnen in Team-/ Gruppenprozessen: Spezifische Anwendungsformen für die Konzeptentwicklung von Gruppen, Teams, Organisationen
- Schriftliche Dokumentation des gesamten Coaching-Prozesses: nachhaltige Sicherung flüchtiger Ideen und Gedankenblitze

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 BeraterInnen 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 Coachingprogramms geschehen oder integriert in Prozesse von Beratung, Supervision, Coaching 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).

ECC 1 (Basisworkshop): Methodenbezogene Selbsterfahrung:
Arbeit an einem eigenen Projekt, von der ersten Idee bis zur schlüssigen Konzeption, Grundlage: TAE – Thinking at the Edge

ECC 2 Coaching von Konzeptentwicklungen:
Anwendung der TAE-Methodik im Coaching: schrittweise Anleitung zur Ausarbeitung eigener Ideen und Konzeptionen

ECC 3 Coaching bei Blockaden in der Konzeptentwicklung:
Einsatz Focusing-orientierter Interventionen bei destruktiver Selbstkritik, Stimmungsschwankungen, Schaffenskrisen

ECC 4 Konzeptentwicklung in Gruppen:
Gemeinsame Entwicklung einer Konzeption durch „Kreuzen“ der individuellen Denkansätze; erlebensbezogener Gebrauch von Moderationsmethoden

ECC 5 Entwicklung innovativer Teamstrukturen und innovationsfreundlicher Umgangsformen in Teams / Gruppen

3. Fortbildungsinhalte

ECC 1: Methodenbezogene Selbsterfahrung (Basisworkshop)

Im Einführungsworkshop arbeitet jede TeilnehmerIn an einem eigenen Projekt (z. B. eigene Workshopkonzeption, eigenes Führungskonzept, eigene Homepage, eigene Geschäftsidee, eigene berufliche Neuorientierung...). Dabei werden die Schritte des TAE - Thinking at the Edge systematisch angewandt.

Zentrale Ausbildungsthemen:

- Kennenlernen der 14 Schritte des TAE- Thinking at the Edge an einem eigenen Thema oder Projekt
- Einführung der Logbuchmethode
- Kollegiales Coaching

Kollegiales EC-Coaching:

Zwischen den Workshops begleiten sich die TeilnehmerInnen wechselseitig in Zweiergruppen jeweils mit 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.

Kollegiales EC-Coaching 1:

Die TeilnehmerInnen 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.

ECC 2: Coaching von Konzeptentwicklungen

In Workshop 2 lernen die TeilnehmerInnen die unterschiedlichen Funktionen und Einsatzmöglichkeiten der drei TAE-Phasen kennen und üben die einzelnen Schritte im kollegialen Coaching ein:

- Phase 1 gibt gezielte Hilfen für Coaching-Situationen, in denen Coachees passende Worte/Symbole suchen, um das Neue an ihren Ideen auszudrücken. Als Ergebnis dieser Phase stehen treffende Symbolisierungen (Begriffe, Skizzen...) zur Verfügung, um das Innovative der eigenen Idee zu beschreiben.
- Phase 2 greift zurück auf den eigenen Erfahrungsschatz der Coachees, um darin neue, produktive Muster zu finden, die sie ihrer Konzeption zugrunde legen können. Durch Kreuzen von Mustern und Situationen entstehen ergänzende neue Sichtweisen.
- Phase 3 zeigt, wie Coachees aus bereits erarbeitetem Material (Phase 1 und 2) Schwerpunkte bilden und diese zu einer schlüssigen und überzeugenden Konzeption miteinander verbinden können.

Die Bearbeitung verschiedenartiger Aufgabenstellungen zeigt, wie die Methodik des TAE in konkreten Beratungssituationen flexibel eingesetzt werden kann. Spezifische Vorgehensweisen in der Prozessbegleitung werden anhand von Fallbeispielen veranschaulicht.

Zentrale Ausbildungsthemen:

- Reflexion und Bearbeitung von Erfahrungen aus der kollegialen EC-Coaching 1 (nach Workshop 1)
- Funktion und Einsatzmöglichkeiten der 14 TAE-Schritte im Prozess des EC-Coaching
- Prozessanleitungen zu den 14 TAE-Schritten

Kollegiales EC-Coaching 2:

Wechselseitige Begleitung und Dokumentation einer Konzeptentwicklung anhand der TAE-Schritte. Logbucheinträge: (1.) eigene Erfahrungen als KonzeptentwicklerIn (2.) eigenes Erleben in der Rolle der BegleiterIn.

ECC 3: Coaching bei Blockaden in der Konzeptentwicklung

Workshop 3 befasst sich mit inneren Blockierungen, wie z. B. destruktive Selbstkritik, Stimmungsschwankungen oder Schaffenskrisen, die bei der Entwicklung eigenständiger, kreativer Konzeptionen häufig vorkommen. Die KursteilnehmerInnen betrachten Fallbeispiele, in denen Coachees Hilfen benötigen, um gewohntes Denken und Erleben in Bewegung zu bringen. Es werden hilfreiche Interventionen vorgestellt und eingeübt, die es ermöglichen, kritische innere Prozesse der Coachees rechtzeitig zu erkennen und produktive Handlungsschritte zu unterstützen.

Zentrale Ausbildungsthemen:

- Bearbeitung eigener Prozessblockaden unter Verwendung der bisherigen Logbucheinträge
- Überprüfung der Verläufe im Hinblick auf Strukturbindungen, wie z. B. innerer Kritiker, Hintergrundgefühle
- Interventionen zur Förderung von Selbsthilfestrategien in schwierigen Phasen der Entfaltung neuer Konzepte

EC-Coaching mit ProbeklientIn

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

ECC 4: Konzeptentwicklung in Gruppen

Die Methodik Thinking at the Edge wurde ursprünglich ausgearbeitet für die Konzeptentwicklung durch Einzelpersonen. Als Erweiterung stellen wir in Workshop 4 Formen beteiligender Konzeptentwicklung vor, in denen mehrere Personen gemeinsam an einer Konzeption arbeiten. Dabei werden persönliche Ideen der Gruppenmitglieder methodisch miteinander so verschränkt („gekreuzt“), dass die Vielfalt der individuellen Impulse und Ideen erhalten bleibt. Die Zusammenführung der individuellen Ansätze im Gruppenprozess wird verdeutlicht durch Visualisierung auf Karten und Pinnwänden. Darüber hinaus erfolgt eine Einführung in die Grundlagen Personenzentrierter und Erlebensbezogener Moderation von Gruppen bei Konzeptentwicklungsprozessen.

Zentrale Ausbildungsthemen:

- Schritte Erlebensbezogene Konzeptentwicklung in Gruppen/Teams zur Bearbeitung einer gemeinsamen Aufgabenstellung
- Grundlagen Personenzentrierter und Erlebensbezogener Moderation von Gruppen in Konzeptentwicklungsprozessen
- Einsatz von Moderationsmethoden und –materialien in Konzeptentwicklungsprozessen

Kollegiale Konzeptentwicklung 3

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

ECC 5: Aufbau einer innovationsfreundlichen Kommunikationskultur

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 Organisations-kultur entwickeln und aufrechterhalten? 2. Wie kann die eigene innovative Konzeption vermittelt und in verschiedenen Kontexten angeboten werden? Zur Bearbeitung dieser Fragestellungen werden in Workshop 5 Modelle innovativer Teamarbeit und innovationsfreundlicher Kommunikation praxisnah eingeführt.

Zentrale Ausbildungsthemen

- Aufbau innovativer Teamarbeit: von der Konzeption zur organisatorischen Umsetzung
- Umgang mit kritischen Reaktionen anderer auf innovative Ideen: Arbeit an Fallbeispielen und eigenen Vorhaben innerhalb der Ausbildungsgruppe
- Reflexion eigener Erwartungen und Gesprächshaltungen als Reaktion auf kreative Prozesse anderer

Auf Wunsch Organisation eines kollegialen Netzwerkes für die weitere Zusammenarbeit.

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 der Prozesse in der kollegialen Konzeptentwicklung und der Arbeit mit ProbeklientInnen, Reflexion eigener Erfahrungen mit Elementen des EC-Coachings in der Praxis

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

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.

Hier einige Beispiele:

- Begleitung von Veränderungen im Lebens- und Berufsfeld von KlientInnen; Klärung beruflicher Rollen, etwa als Vorgesetzte/r, Lehrer/in, Berater/in; Entwicklung persönlicher und fachlicher Vorhaben
- Entwicklung neuer, stimmiger Formen beruflicher Tätigkeit, z. B. 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
- Entwicklung von Geschäftsideen, Ausarbeitung von Projektskizzen und -anträgen, Entwurf neuer Produkte, z.B. Coaching von Startups, Begleitung von Produktentwicklungsprozessen
- Coaching und Supervision von Studierenden und WissenschaftlerInnen bei der Erstellung von Publikationen, wissenschaftlichen Arbeiten (Bachelor- und Masterarbeiten, Dissertationen, etc)

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

- Einzelgespräch (Beratung, Supervision, Coaching)
- Themenspezifische Workshops für Gruppen / Teams
- Training, Lehre
- Team-, Organisations- und Produktentwicklungsprozesse

6. Einführende Literatur

- Deloch, Heinke (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), Erlebensbezogen Denken: Neue Konzepte entwickeln in Beratungsprozessen. Anwendung und Erweiterung des Ansatzes Thinking at the Edge von E.T. Gendlin, in: Gesprächspsychotherapie und Personzentrierte Beratung, 4, S. 220-225 (verfügbar im Downloadbereich von www.focusing.de)
- 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)

III. Kursleitung

Heinke Deloch

Philosophie/Politikwissenschaft/Anglistik (M.A.), Ausbildung in Personenzentrierter Beratung (GwG), Focusing-Trainerin (DFG), Trainerin der Elternschule (GwG), TAE-Coordinator-in-Training (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.

Heinz-Joachim Feuerstein

Diplom-Psychologe, Leitung des Steinbeis Transferzentrums für Angewandte Psychologie an der Hochschule Kehl und des Focusing Zentrums Karlsruhe/ FZK Gengenbach. Ausbildungsbeauftragter Koordinator am International Focusing Institute New York. Approb. Psychologischer Psychotherapeut, Supervisor /Coach (DGSv), anerkannter Ausbilder für Klientenzentrierte Beratung und Supervision (GwG), Lehrcoach am Coaching Zentrum der Führungsakademie Baden-Württemberg.

Hejo Feuerstein hat langjährige Erfahrung in der Anwendung und Ausbildung in Klientenzentrierten und Erlebensbezogenen Methoden. Focusing-Ausbildung und TAE-Erfahrungen bei E. T. Gendlin in Chicago/New York. Seit 2003 intensive Beschäftigung mit der Entwicklung des TAE-Ansatzes in Hochschule (Projektentwicklung, Diplomarbeiten), Innovationsforschung, Beratung, Coaching und Teamentwicklung.

IV. Organisation

Teilnahmevoraussetzungen:

Empfehlenswert sind Kenntnisse in Beratung / Prozessbegleitung/Coaching

Termine:

ECC 1 (Basisworkshop): 18.-20.10.2012

ECC 2: 15.-17.11.2012

ECC 3: 10.-12.1.2013

ECC 4: 14.-16.2.2013

ECC 5: 16.-18.5.2013

Veranstaltungsort: Mainz

Tagesstruktur:

Donnerstag 11.15 – 12.45 und 14.00 – 19.00 Uhr (8 LStd.),

Freitag 9.00 Uhr – 12.30 Uhr und 14.00 – 18.00 Uhr (9 LStd.),

Samstag 8.30 Uhr – 12.15 Uhr und 13.30 – 16.00 (8 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/Skye, Studium von Fachliteratur)

Teilnehmerzahl:

Maximal 12 TeilnehmerInnen

Kosten:

2500,00 Euro (in Raten zahlbar während der Fortbildung)

V. Information und Anmeldung

Nach der vorläufigen Anmeldung bei der GwG-Akademie erhalten die TeilnehmerInnen den schriftlichen Fortbildungsvertrag zur Unterzeichnung.

GwG-Akademie
Ansprechpartner Michael Barg / Edith Brandt
Tel. 0221 925908-50
Fax 0221 925908-19
Homepage: www.gwg-ev.org
E-mail: akademie@gwg-ev.org

Fachliche Fragen: Information bei der Kursleitung:

HejoFeuerstein
Focusing Zentrum Karlsruhe/ FZK Gengenbach
Untere Reig 12
D-77723 Gengenbach
Tel.: +49 (0)7803 980381
Homepages: www.focusing.de, www.stz-psychologie.de
Email: h.feuerstein@focusing.de

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 GwG ist der größte europäische Fachverband für Psychotherapie und Beratung. Sie wurde 1970 gegründet. Ihre Mitglieder sind in allen Bereichen der psychotherapeutischen und psychosozialen Versorgung sowie in der Beratung tätig.

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 wissenschaftliche Gesprächspsychotherapie (GwG) e.V.
Fachverband für Psychotherapie und Beratung

Melatengürtel 125a
50825 Köln

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

e-Mail: gwg@gwg-ev.org
Internet: <http://www.gwg-ev.org>

