



WEITERBILDUNG
KARRIERECOACHING

Identität im Wandel begleiten

WEITERBILDUNG KARRIERECOACHING

Identität im Wandel begleiten

Beruf oder Berufung?

Menschen finden sich auf ihrem Berufsweg heute oft in Orientierungsnöten: Klassische Karrieren haben sich differenziert, es gibt eine Vielzahl an Berufsbildern. Berufsentscheidungen werden mehrfach im Leben getroffen, Lernen und Arbeiten parallelisieren sich immer mehr. Gleichzeitig sehen Berufstätige in ihrer Arbeit einen zentralen Ort für die Verwirklichung ihrer Wünsche, ihrer Bedürfnisse und ihrer Berufung - dem Beruf kommt eine hohe Bedeutung für ein erfülltes Leben zu. Sie stehen vor der Frage, wie sie sinnstiftend arbeiten können, an welchen Werten sie sich ausrichten wollen und welchen Anspruch sie an ihre Arbeit haben.

Karriereberater:innen unterstützen bei der Selbstklärung und Beantwortung von Fragen wie: Wer bin ich? Was kann ich? Was ist mir wichtig? Wo will ich hin? Welcher berufliche Schritt ist der nächste? Wo finde ich Erfüllung?

Fragen der beruflichen Orientierung klären

Hierfür benötigen Karriereberater:innen Wissen darüber, welche Themen in der Karriereberatung für Klientinnen und Klienten eine wichtige Rolle spielen. Sie brauchen eine Theorie darüber, welche Fragen in einer beruflichen Orientierung anstehen und Handwerkszeug, um sie auch adressieren zu können.

In der Weiterbildung werden solche fachlichen Landkarten zum Feld beruflicher Orientierung erarbeitet.

Folgende Themen stehen im Mittelpunkt:

- Bilanzierung und Standortbestimmung
- Arbeit mit Werten, Sinn und Sinnverwirklichung
- Arbeit an der Biographie
- Arbeit an Ressourcen und Stärken
- Visionsarbeit
- Unterstützung bei der Umsetzung von Vorhaben

Für die Arbeit mit Klientinnen und Klienten auf diesen Themenfeldern vermitteln wir neben dem Wissen auch Methoden zur handwerklichen Umsetzung.

Wir vermitteln außerdem Wissen über Lebens- und Berufsphasen, um Klient:innen zu helfen, sich innerlich und äußerlich zu verorten.

Helfen, innere Herausforderungen zu meistern und den Wandel zu vollziehen

Karrierecoaches sind aufgerufen, die Wandelprozesse von Menschen feinfühlig und verantwortlich zu begleiten, denn es wirken widerstrebende Kräfte von Aufbruch und Zurückhaltung, Loslassen und Festhalten.

Damit sie Klientinnen und Klienten in den Fahrwassern der Weiterentwicklung gut beistehen können, sollten Karriereberater:innen wissen, welche Phasen ein Mensch durchläuft, wenn er sich verändert. Sie sollten die psychologischen Besonderheiten dieses Prozesses kennen, der eigenen Gesetzen unterliegt.

Menschen erleben im Lauf von (Um-)Orientierungen oft existentielle Zwiespälte und erfahren eine Vielfalt an Gefühlen, verbunden mit der Unsicherheit darüber, wie ein guter (Aus-)Weg aussehen könnte. Sie erleben Krisen und kommen in Kontakt mit inneren Blockaden, die es zu verstehen gilt, damit eine Weiterentwicklung stattfinden kann. Denn oft ist das Gelingen der Selbstentwicklung die Voraussetzung dafür, dass auch die berufliche Entwicklung befriedigend ist.

In Karrierecoachings spielen Prozesse der Persönlichkeitsentwicklung – mehr als in anderen Coachingformaten – eine besondere Rolle. In der Ausbildung erarbeiten wir psychologisches Wissen, Methoden und Feingefühl, um der Komplexität eines solchen Begleitprozesses gerecht werden zu können und auch mit Fallstricken auf dem Weg zurande zu kommen.

Begleitend im rechten Moment das Rechte tun

Als Wegbegleiter:in für die anspruchsvolle, vertiefte Selbsterkundung benötigen Karriereberater:innen Fähigkeiten der Prozessbegleitung - eine nichtwertende Grundhaltung, Fähigkeiten in dialogischer Arbeit und Werkzeuge, den gemeinsamen Prozess zu strukturieren.

Für Klientinnen und Klienten bedarf es eines sicheren und guten Rahmens, damit eine produktive Erforschung und Entwicklung stattfinden kann. Diesen Rahmen zu bieten, heißt für die Berater:in, im Geschehen zwischen „Ich und Du“ präsent zu sein, mitzuschwingen, Momente von Stille sich entfalten zu lassen; offen zu sein für das, was entstehen will, im passenden Moment zuzupacken.

Diese Fähigkeiten werden in der Ausbildung vertieft.

Selbst ein klarer Spiegel sein

In der Beratung sind Karriereberater:innen als Gegenüber gefragt, die nicht nur die Selbstentwicklung der Klient:innen stimulieren, sondern die selbst auch immer wieder Freude an der eigenen Persönlichkeitsentwicklung haben.

Als Beziehungsarbeiter:in und Prozessbegleiter:in sind Beraterinnen und Berater ihr eigenes Instrument. Je klarer sie sich selbst wahrnehmen können und eigene Anteile sehen, desto klarer sehen sie auch ihr Gegenüber. Sie können dann ihren Impulsen vertrauen und sie als Quelle für den Beratungsprozess nutzen.

Deshalb ist es hilfreich, als Berater:in einen guten Zugang zu den eigenen Erfahrungen und Gefühlen zu haben, eine Praxis der Selbstreflexion zu betreiben und die Bereitschaft zu kultivieren, in der Begegnung mit dem Gegenüber zu lernen. Zur Selbsterforschung laden wir im Verlauf der Ausbildung immer wieder ein.



KONZEPT & AUFBAU DER AUSBILDUNG

Ausbildungsteil

Die Lernangebote in der Ausbildung sind auf vier Ebenen strukturiert, die für die verschiedenen Kompetenzfelder von Karriereberater:innen stehen. Zum Ersten erarbeiten wir Ansätze zum fachlichen Feld der Karriereberatung. Wir arbeiten zweitens an psychologischen Fragestellungen und vertiefen drittens Kompetenzen der Prozessbegleitung. Schließlich machen wir in den Modulen Angebote zur Selbstentwicklung als Berater:in.

Zu Beginn der Ausbildung erhalten die Teilnehmenden einen Einblick in das Arbeitsfeld der Karriereberatung und lernen wesentliche Prozess- und Inhaltsmodelle kennen. Sie beschäftigen sich mit der Grundhaltung in der Beratung. Die Zusammenarbeit in der Ausbildungsgruppe wird durch einen intensiven Kennenlernprozess unterstützt. Außerdem formulieren die Teilnehmenden ihre individuellen Lernvorhaben.

In jedem Modul beschäftigen wir uns mit fachlichen Schwerpunkten der beruflichen Orientierung. So werden Ansätze und Methoden zu Bilanzierung und Standortbestimmung, zu Sinn, Werten und Sinnverwirklichung vermittelt. Zudem werden wir uns mit Biografieanalyse, Arbeit mit Ressourcen sowie Visionsarbeit beschäftigen. Diese sind für die Karriereberatung typische Themenfelder, die nach der Analyse der Ausgangssituation und zur Erreichung spezifischer individueller Ziele eingebracht werden können.

Die Module beinhalten kontinuierlich auch die psychologische Arbeit in der Karriereberatung. Wir lernen den Prozess der Veränderung von Personen im Rahmen der (Um-)Orientierung und seine Herausforderungen kennen. Wir beschäftigen uns mit dem Umgang mit Gefühlen. Wir betrachten die Funktionsweise psychischer Muster und Blockaden und wie sie konstruktiv überschrieben werden können.

Wir arbeiten im Rahmen der Ausbildung Karrierecoaching an der Verfeinerung der Kompetenzen zur Prozessbegleitung der Teilnehmenden. Zu Beginn beschäftigen wir uns mit der Haltung in der Prozessbegleitung, im Laufe der Ausbildung fokussieren wir einzelne Aspekte der Begegnung zwischen Klient:in und Berater:in.

In unserer Arbeit nutzen wir Ansätze der Humanistischen Psychologie, der Gestalttherapie, der Tiefenpsychologie, der systemischen Arbeit und des Generative Coaching.

Zum Ende der Ausbildung spielt in der Supervision zunehmend auch die eigene Person als Coach eine Rolle. Die Persönlichkeitsentwicklung wird durch die Auseinandersetzung mit eigenen Mustern unterstützt.

Arbeitsweise

In den einzelnen Seminaren findet die Vorstellung von Modellen und Methoden statt. Die Teilnehmenden erkunden deren Anwendung durch eigene Erfahrung in der Rolle als Coach und als Klient:in. In Form auswertenden Lernens werden die Erfahrungen zu Erkenntnissen verdichtet. Zusätzlich nehmen sich die Teilnehmenden als ganze Person mit Kopf, Herz und Hand in den Blick.

Umsetzungsteil

Zwischen den Seminaren finden Treffen in kleinen Gruppen zur Vertiefung des Gelernten statt – so wird über die Dauer der Ausbildung der Kontakt zu Themen gehalten und es können Gelegenheiten zur Übung genutzt werden.

Die Teilnehmenden setzen ihre Erkenntnisse in die Praxis um und sammeln Erfahrungen, die sie in der Supervision oder in den Treffen der Lerngruppen auswerten.

In der Supervision können neben den fachlichen Fragen auch die eigenen Herausforderungen in der Begegnung mit Klientinnen und Klienten oder bestimmte Fragestellungen reflektiert und bearbeitet werden.

Um ein empathisches Verständnis für die Klient:innen aufzubauen und am Modell zu lernen, empfehlen wir den Teilnehmenden im Rahmen der Weiterbildung ein Lehrcoaching in Anspruch zu nehmen. Hier können sie die eigenen, persönlichkeitsrelevanten Themen bearbeiten.

MODULE DER AUSBILDUNG

Phase der Eröffnung

Den eigenen Ruf wahrnehmen
& Wandel einleiten

1

Phase der Eröffnung verstehen

- Anliegenklärung und beraterische Sondierung
- Bilanzierung, Standortbestimmung und Ressourcenprüfung
- Herausforderungen der Klient:innen in dieser Phase

Weitere Inhalte:

- Kennenlernen der Teilnehmenden
- Arbeitsfeld von Karriere-coaching, gesellschaftliche Einbettung, Abgrenzung zu anderen Beratungsformaten
- Phasenmodell zur beruflichen Neuorientierung
- Triadisches Modell der Karriereberatung
- Fachliche Themenlandkarte des Karrierecoachings
- Sinn, Identität und Lebenswelt als Orientierungsanker

Phase der Einfühlung

Sich spüren und verstehen,
sich sortieren und aufräumen

2

Coaching in den Phasen 1 & 2

- Klient:innen in ihren Bezügen und im Wandel verstehen
- Arbeit mit Gefühlen und Bedürfnissen

+ Supervision

3

Coaching in der Phase der Einfühlung

- Arbeit mit Werten
- Modell und Vorgehen des Karriereankers
- Vorgehen und Methoden der Biografiearbeit
- Biografische Muster und ihre Bedeutung für Leben und Beruf erkennen
- Methoden der Visionsarbeit zur Ausrichtung auf die Zukunft
- Herausforderungen der Klient:innen in dieser Phase

Phase der Inspiration

Innehalten, Raum geben & wahrnehmen, was essentiell ansteht

4

Phase der Verbindung und Inspiration verstehen

- Selbstkontakt & Bewusstheit für den beruflichen Weg
- Kreative Methoden, Innenreisen und Presencing
- Herausforderungen der Klient:innen in dieser Phase

Weitere Inhalte:

- Lebensphasen und ihr Bezug zur Sinnerfüllung
- Präsenz und Containment als Prozesskompetenzen im Coaching

Phase der Entfaltung

Anpacken, ausprobieren, auswerten

5

Coaching in der Phase der Entfaltung

- Triadisches Arbeiten und Denken verstehen
- Wandel mit dem Wandelmodell® (K. Rappe-Giesecke) begreifen
- mit der Wandeltriade® arbeiten
- Arbeit mit Karrieretriaden (für Angestellte, Selbständige, Unternehmer:innen)
- Herausforderungen der Klient:innen in dieser Phase
- Arbeit an inneren und äußeren Ressourcen

Phase der Verwirklichung

Hegen, pflegen, verstetigen, feiern und ernten

6

Phase der Verwirklichung verstehen

- Unterstützung der Klient:innen, den Weg weiter zu gehen
- Herausforderungen der Klient:innen in dieser Phase
- Fazit, Würdigung und Abschied

Weitere Inhalte:

- Fachliche Ernte
- Resümee des Lernprozesses als Coach und Person
- Feier und Abschied aus der Gruppe

+ Supervision

AUSBILDUNGSTEAM

Die Kompetenz unsrerer Ausbildungsteams beruht auf umfangreicher Praxiserfahrung in verschiedensten Feldern der Beratung sowie auf langjähriger didaktischer und methodischer Kompetenz in der Erwachsenenqualifizierung.



Jana Löffler (Leitung)

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Jana Löffler, Diplom-Psychologin, ist als Beraterin, Moderatorin, Trainerin, Coach und Supervisorin tätig. Ihre Themen sind Organisations-, Team- und Einzelentwicklung mit den Schwerpunkten Kommunikation, Führung und Identität.



Kathleen Grieger (Leitung)

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Kathleen Grieger, MSc Coaching Psychologie, ist als Beraterin, Coach und Trainerin tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind die Entwicklung von Personen, Teams und Gruppen zum Thema Identität und Leidenschaft, co-kreative Veränderung und Integration.



Ragna Lienke

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

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

Die Grundwerte unserer Arbeit sind Transparenz, Wertschätzung und Kooperation. Diese Werte geben wir an unsere Teilnehmenden weiter. Die Arbeit in unseren Fortbildungen macht uns Spaß und wir freuen uns, an der persönlichen Entwicklung der Teilnehmenden partizipieren zu können.



Prof. Dr. Kornelia Rappe-Giesecke

www.raappe-giesecke.com / wandeltriade.de

Kornelia Rappe-Giesecke, Professorin für Beratung im Ruhestand. Tätig als Karriereberaterin und Coach in freier Praxis und als Forscherin. Erfinderin und Entwicklerin der Triadischen Karriereberatung.



Brigitte Scheidt

Brigitte Scheidt, Diplom-Psychologin und Psychologische Psychotherapeutin, ist als Karriereberaterin, Coach, Supervisorin und Lehrbeauftragte tätig. Seit vielen Jahren begleitet sie Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen. Im Zentrum ihres Herangehens steht das Ziel, Menschen zu befähigen, ihre eigenen Kriterien zu entwickeln, antwortfähig zu werden und einen beruflichen Weg zu (er-)finden, der zu der jeweiligen Person passt.



Sandra Tirre

Sandra Tirre, M.A. Päd., ist als Beraterin, Coach und freischaffende Künstlerin tätig. Im Coaching liegt ihr Fokus auf der Begleitung von Karriereentwicklung, Orientierungsphasen, Sinnkrisen und anderen Konfliktsituationen. Sie arbeitet als Ausbilderin von Berater:innen und begleitet Gruppen, Teams und Organisationen in Veränderungsprozessen. Als Künstlerin widmet sie sich ebenso Prozessen und Fragen von Transformation und Veränderung.

RAHMENINFORMATIONEN

Teilnahmevoraussetzungen

Die Weiterbildung richtet sich an:

- Coaches
- Berater:innen im Bereich beruflicher Orientierung
- Personalentwickler:innen
- Therapeutinnen und Therapeuten

Für eine Teilnahme sollten eine grundlegende Ausbildung in der Prozessbegleitung (Coaching, Prozessberatung oder vergleichbare Qualifikation) oder Erfahrungen im Feld von Karriereberatung bzw. -coaching vorliegen. Coaches und Berater:innen sollten eine zwei- bis dreijährige Praxiserfahrung mit Einzelklientinnen und -klienten mitbringen (bzw. rund 120 Stunden absolvierte Sitzungen).

Eine weitere Voraussetzung für Ihre Teilnahme ist die Bereitschaft zur Arbeit an der eigenen Person. Hilfreich sind bereits erfolgte Selbsterfahrungsprozesse in eigenen Coachings, Gruppen oder Therapien.

Umfang & Formate

- Sechs Module
- Acht Stunden Fallarbeit in der Supervision
- Peergruppenarbeit zwischen den Seminaren
- Bearbeitung von zwei eigenen Coachingfällen

Der Umfang der Ausbildung beträgt insgesamt 108 Ausbildungsstunden, die von artop begleitet werden.

Mentorcoaching

Wir empfehlen, während der Fortbildung ein eigenes Coaching zur Selbsterfahrung in Anspruch zu nehmen.

Ausbildungsort

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

Zertifizierung

Für die abgeschlossene Ausbildung wird ein Zertifikat von artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin vergeben.

Das Zertifikat kann nur verliehen werden, wenn mindestens 85% der Präsenzveranstaltungen besucht wurden. Werden mehr als drei Veranstaltungstage versäumt, kann nur ein Teilnahmenachweis ausgestellt werden.

Eine zusätzliche Lizenzierung für die Arbeit mit der Wandeltirade® durch Prof. Kornelia Rappe-Giesecke ist nach dem 4. Modul möglich.

Kosten

Für Privatzahlende:
3.900,00 € (zahlbar in fünf Raten)

Für Unternehmen:
4.700,00 €

Wir fördern gemeinnützige Organisationen. Bitte nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

Dieses Akademie-Angebot ist im Sinne des § 4 Nr. 21 UStG von der Mehrwertsteuer befreit.

Bitte beachten Sie unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen mit dem Titel „Teilnahme an Veranstaltungen im Bereich Akademie“ unter www.artop.de/AGB.

Bildungszeit

Das aktuelle Curriculum dieser Ausbildung wird von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin gemäß des Berliner Bildungszeitgesetzes als Bildungsveranstaltung anerkannt.

Arbeitnehmer:innen können bei ihrem Arbeitgeber für einen Teil der Ausbildungstage Bildungszeit (ehemals Bildungsurlaub) beantragen.

Bei Fragen zur Anerkennung von Bildungszeit wenden Sie sich gern an uns.

Informationsabende

Sie haben die Möglichkeit, Informationsabende zu besuchen, die auf der Website unter www.artop.de/veranstaltungen bekanntgegeben werden.

Ins Gespräch kommen

Mit allen Interessentinnen und Interessenten findet ein persönliches Gespräch vor der Entscheidung über eine Teilnahme statt. Hier haben Sie und wir die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Ihre Entscheidung zur Teilnahme an der Weiterbildung zu prüfen.

Anmeldeprozess

Bitte nutzen Sie das Formular unter www.artop.de für eine unverbindliche Anmeldung.

Kontakt

Für weitere Informationen und Anmeldungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Sie erreichen uns unter:

☎ 030 44 012 99-55

✉ akademie@artop.de

Beachten Sie auch unsere FAQ-Seite im Internet:
www.artop.de/akademie/faq

ÜBER UNS

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin bietet seit 25 Jahren Beratung, Forschung und Ausbildung in den Feldern Organisation, Personal und Usability/User Experience.

Beratung und Forschung

An der Schnittstelle von Universität und Wirtschaft verfügt artop sowohl über wissenschaftliche Expertise als auch über jahrelange praktische Erfahrungen. Zu unseren Kernkompetenzen zählen die Beratung von Unternehmen und Organisationen, die maßgeschneiderte Planung und Durchführung von Organisations- und Personalentwicklungs- sowie Usability & UX-Projekten, eine anwendungsorientierte Forschung sowie die berufliche Aus- und Weiterbildung.

Eines unserer Ziele ist es, den Wissensaustausch zwischen Forschung und Gesellschaft zu fördern. Dazu kooperieren wir intensiv mit Unternehmen und Organisationen, Forschungsinstituten und universitären Einrichtungen. Unsere regelmäßigen Kolloquien sind öffentlich, kostenfrei und bieten ein beliebtes Format für Interessierte.

Wir sind ein erfahrenes Team von Beraterinnen und Beratern mit Qualifikationen in Training, Coaching, Moderation, Mediation und Usability & UX. 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 Mitarbeitenden der Institute für Psychologie, 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.

Die artop-Akademie

Als anerkanntes Weiterbildungsinstitut bietet artop im Rahmen der Akademie berufsbegleitende Ausbildungen, Grundlagenseminare und Vertiefungen sowie maßgeschneiderte Inhouse-Angebote an. Die Grundwerte unserer Arbeit sind Transparenz, Wertschätzung und Kooperation. Diese Haltung geben wir an unsere Teilnehmenden weiter. Wir teilen die Werte des Forum Wertorientierung in der Weiterbildung e.V.

Die Inhalte aller Angebote sind Ergebnisse langjähriger Erfahrungen. Jedes Angebot wird fortlaufend evaluiert und aktualisiert und damit an die Bedürfnisse der Teilnehmenden und die Entwicklungen am Markt angepasst.

Ausbildungen

- Systemische Organisationsberatung
- Systemisches Coaching
- Training – Kommunikation und Verhalten
- Moderation
- Mediation
- Usability & User Experience Professional

Aufbauangebot & Seminare

Unser Aufbauangebot zur Vertiefung und Spezialisierung richtet sich an bereits ausgebildete Coaches, Trainer:innen, Organisationsberater:innen und Usability & UX Professionals.

In unseren Seminaren zu ausgewählten Themen vermitteln erfahrene Ausbilder:innen aktuelles Know-how aus Forschung und Praxis.

Weitere Informationen unter:
www.artop.de/akademie

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

☎ 030 44 012 99-60
☎ 030 44 012 99-21
✉ akademie@artop.de

www.artop.de

