

# Das Heidelberger-Coaching-Modell und seine Weiterentwicklung

## 15 Argumente zu unserer Coaching-Weiterbildung

von pwgester.de & ulclement.de

Version 4.1 06/04

### **Unser Ansatz:**

#### **1. Argument: Systemisch**

Unsere Coaching-Weiterbildung basiert auf dem systemischen Ansatz. Der Begriff „**Systemisches Coaching**“ wurde 1991 von Peter-W. Gester als Fachterminus eingeführt (\*Quelle s. u.).

Damit wurde auch das „**Heidelberger-Coaching-Modell**“ erstmalig beschrieben und definiert.

Unsere Coaching-Weiterbildung ist ein in langen Jahren entwickeltes und ausgereiftes Produkt.

Bei der Weiterentwicklung des „**Heidelberger-Coaching-Modells**“ konzentrieren wir uns vor allem auf zwei Felder:

(A) auf die Anwendung und Differenzierung biographischer Konzepte und  
(B) auf die Integration analoger Methoden (Bildmaterial, Symbolisation etc.).

### **Unsere Specials:**

#### **2. Argument: Langjährige Erfahrung im systemischen Feld**

Die Kursleiter Ulrich Clement und Peter-W. Gester verfügen über mehr als 25 Jahre Coachingpraxis mit über 1000 Fällen.

Beide haben langjährige Lehrerfahrung als Dozenten/Hochschullehrer/Autoren für systemisches Coaching, systemische Therapie/Beratung und systemische Supervision.

#### **3. Argument: Biographisch**

Berufs- und Karriere-Fragen der Klienten werden im lebensgeschichtlichen Zusammenhang gesehen, eingeordnet und in ihren Meta-Mustern analysiert.

**4. Argument: Strukturierte Selbstreflexion**

Die von Peter-W. Gester entwickelte „Matrix“ ([www.matrix-coaching.com](http://www.matrix-coaching.com)) ist eine strukturierte materialintensive Methode der biographischen Selbstreflexion. Sie ermöglicht es den Teilnehmern, eine Übersicht über ihre Lebensgeschichten und Zukunftsentwürfe darzustellen und zu erarbeiten.

**5. Argument: Online**

Die Internet-Plattform ([www.coaching-club.com](http://www.coaching-club.com)) begleitet die Lernprozesse der Coaching-Weiterbildung mit Diskussionsforen, umfangreichen Download-Bereichen, aktuellen Informationen, Up-Dates mit unseren neuesten Entwicklungen.

**6. Argument: Cineastisch**

Unter dem Titel „Cybernetic-Cinema“ ([www.cybernetic-cinema.de](http://www.cybernetic-cinema.de)) analysieren wir in jedem Weiterbildungsteil einen bekannten Kino-Film und illustrieren Theorie und Praxis unserer Coaching-Modelle anhand dieses Mediums.

**7. Argument: Netzwerk nach der Weiterbildung**

Mit der Coaching-Weiterbildung sind die Teilnehmer über den Coaching-Club und Supervisions-Termine vernetzt und können ihre weitere Entwicklung im Coaching begleiten.

**8. Argument: Territorigramm-Lizenz**

Im Aufbaukurs erwerben die Teilnehmer die Lizenz zu unserem systemischen Organisationsentwicklungsverfahren **Territorigramm** ([www.territorigramm.com](http://www.territorigramm.com)), einem sehr nützlichen Tool beim Coaching von Teams und Gruppen.

**Unser Lernkonzept:**

**9. Argument: Kurzer Weg von der Theorie zur Praxis und zurück**

Keine Theorie-Inputs ohne Praxisrelevanz. Keine Praxis ohne theoretische Klarheit über das, was man tut.

**10. Argument: Live**

Live-Coachings der Dozenten oder Teilnehmer (vor dem Einweg-Spiegel) bringen aktuelle Fragen laufender Coachings in den Kurs. Voraussetzung ist selbstverständlich die Zustimmung der Klienten.

**11. Argument: Methodisch**

Aus der randvollen systemischen Toolbox werden Techniken fallbezogen, mit Simulationen und Rollenspielen gelehrt und geübt.

**12. Argument: Praktisch**

Audio- oder Videoaufzeichnungen von Coachings werden analysiert. So wird die Prozeßsteuerung praxisnah begleitet und handwerklich verfeinert.

**13. Argument: Lebens- und Karriereentwurf des Coachs**

Auch bei hoher methodischer Professionalität ist jedes Coaching höchstpersönlich. Jeder Coach muß lernen, seine Stärken zu entwickeln und seine Schwächen zu kompensieren.

Zudem coachen wir die Berufs- und Lebensplanung der Teilnehmer.

**14. Argument: Reiches Lehrmaterial**

Die kursbegleitende CD umfaßt mehr als 400 animierte Power-Point-Folien, über 150 Seiten Word-Dokumente und 60 Minuten mit Sounddateien.

**15. Argument: Kontakt zu den Lehr-Coachs**

Die Kursleiter Ulrich Clement und Peter-W. Gester sind auch außerhalb der Kurse für Anliegen und Supervision der Teilnehmer ansprechbar.

Online, telefonisch, persönlich.

\* **Quelle zur Einführung des Fachterminus „Systemisches Coaching“:**  
GESTER, P.-W.: „Systemisches Coaching“ in:  
PAPMEHL und WALSH; Hrsg. (1991): Personalentwicklung im Wandel.  
Wiesbaden. Gabler Verlag.