

AGILE COACH-AUSBILDUNG AC2311 + ZUSATZAUSBILDUNG AGILE ORGANISATIONSENTWICKLUNG ZOE2501

Agile Coaches begleiten Teams, Organisationen und Individuen in ihren Veränderungen im Sinne des agilen Manifests.

Sie begleiten die Coachees von deren Anliegen über den initialen bis zum Erreichen des eigentlichen Auftrags.

Agile Coaches erreichen ihre Wirksamkeit in klarer Coachinghaltung: sie arbeiten in Empathie zu allen Beteiligten, sie verhalten sich distanziert zur Sache und dissoziiert zum System.

Die Wirksamkeit erfolgt im direkten Kontakt mit den Coachees durch Impulse, Interventionen oder Sekundärberatung bezogen auf die Anliegen der Coachees.

Sie überprüfen ihre Wirksamkeit in Lernzyklen.

Agile Organisationsentwickler*innen begleiten iterativ, inkrementell + lernend Organisationen + Teams ins strategische Lernen. Sie nutzen Coaching, Training + Sekundärberatung.

Agile Organisationsentwickler*innen arbeiten in coachender Haltung. Sie arbeiten oft im indirekten Kontakt mit der Organisation, zum Beispiel über Transitionsteams, Pilotteams oder Führungskräfte und gestalten Lernimpulse in der Organisation, über die das ganze System in eine Veränderung kommen kann.

Der Blick des/der Agilen Organisationsentwickler*in richtet sich auf die Organisation als Ganzes.

Wissen über agile Prozesse + agile Methoden wird auf das strategische Lernen von Organisationen erweitert.

Die beiden Ansätze bauen aufeinander auf, im Detail verändert sich jedoch die Perspektive und die Art der Anstöße. Für viele Agile Coaches ist der Weg zur Organisationsentwickler*in ein nächster Schritt.

Die BERATUNG JUDITH ANDRESEN bietet Dir die beiden Ausbildungen als Kombipaket an. Die beiden Ausbildungen folgen zeitlich nacheinander.

Die Ausbildung zum Agile Coach

AUFGABE + HALTUNG

AGILER COACHES

1. Block: 02.-04.11.2023

- _ Aufgabe agiler Coaches
- _ Coachingprozess im Überblick
- _ Haltung + Werte eines agilen Coaches

COACHINGPROZESS

IM DETAIL

4. Block: 02.-04.05.2024

- _ Paradigmenwechsel komplex / kompliziert
- _ Impulse + Interventionen
- _ Sekundärberatung

COACHINGHYPOTHESEN +

BASISMODELLE

2. Block: 18.-20.01.2024

- _ Hypothesenbildung als Prozesselement
- _ Modelle zur Hypothesenbildung
- _ Supervision

AGILE

ORGANISATIONSENTWICKLUNG

5. Block: 27.-29.06.2024

- _ Iterativ-inkrementelle Organisationsentwicklung
- _ Methodenbausteine einer Transition
- _ Transitionsdesign

TRANSITIONSDESIGN

3. Block: 07.-09.03.2024

- _ Auftragsklärung
- _ Gefahren der Selbstbeauftragung
- _ Grenzen des Coachings

MEINE

COACHINGENTWICKLUNG

6. Block: 29.-31.08.2024

- _ Vorgehensmodelle für Teamcoaching
- _ Abschlusspräsentation für Teilnahmezertifikat

Die Ausbildung zum/zur Agilen Organisationsentwickler*in

_ ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Strategisches Lernen verstehen + erreichen

Vergleich systemische / agile OE

Typische Erwartungen von Führungskräften + Teammitgliedern an Changes / Organisationsentwicklung + notwendige Kommunikation innerhalb der Organisation

Anwendungsbeispiele agile Organisationsentwicklung

_ PARADIGMENWECHSEL VERSTEHEN + UMGANG FINDEN

Was ist kompliziert, komplex oder chaotisch?

Welches Vorgehen lässt sich aus der Aufgabenstellung ableiten?

_ TRANSITION, TRANSFORMATION & CHANGE

Worin liegen die Unterschiede dieser drei Begriffe? Wo die Gemeinsamkeiten?

Wie ist eine Transition aufzusetzen?

Was unterscheidet eine Transition von einem Change?

_ TESTEN, LERNEN, SCHNELL LIEFERN

Wie sind Lernzyklen in Transitionen zu integrieren?

Wie entstehen Lernfelder und Fokus in agilen Transitionen?

_ ANSCHLUSSFÄHIGKEIT DES SYSTEMISCHEN ANSATZES IN AGILEN VORGEHENSWEISEN

Welche Gemeinsamkeiten haben agile und systemische Interpretationen?

Welche Unterschiede / Detaillierungen entstehen in der agilen Interpretation?

Welche Methoden des systemischen Alltags sind in agile Kontexte übertragbar?

_ AGILE TRANSITIONEN IN VIER AGILEN REIFEGRADEN

Welche Stufen der Agilisierung gibt es?

Wie sind agile Transitionen in diesen Reifegraden aufzusetzen?

Welche Beispiele gibt es?

Wie könnten Eure aktuellen Herausforderungen gut modelliert werden?

_ MACHEN + LASSEN!

Welche Stolpersteine gibt es beim Aufsetzen von Transitionen und den zugehörigen Transitiondesigns?

Welche Lernhürden und -hemmnisse sind bei den Beteiligten häufig zu beobachten? Wie sehen erfolgreiche Beispiele aus?

_ ÜBERTRAGUNG IN EIGENE TRANSITIONSVORHABEN

Wie können Eure Vorhaben modelliert werden?

Welchen Fokus seht Ihr?

Wie sind die Lernzyklen aufzusetzen?

Termine der ZOE2501:

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| 1. Block 20. und 21. Januar 2025 | 2. Block 03. und 04. März 2025 |
| 3. Block 28. und 29. April 2025 | 4. Block 16. und 17. Juni 2025 |

Wenn Du nicht direkt an der nachfolgenden ZOE2501 teilnehmen kannst, melde Dich bei uns.

LEISTUNGEN

Agile Coach

- _ Sechs Schulungsblöcke à drei Tage in Hamburg oder remote
- _ Supervidierte Übungen während der Ausbildungsblöcke
- _ Remote Supervision (maximal vier Stunden / Teilnehmer*in)
- _ Verpflegung: kleines Frühstück, Obst, Kalt- und Warmgetränke

*Agile Organisationsentwickler*in*

- _ vier Schulungsblöcke à zwei Tage in Hamburg oder remote
- _ Supervidierte Übungen während der Ausbildungsblöcke
- _ Verpflegung: kleine Frühstück, Mittagessen, Obst, Kalt- und Warmgetränke

- _ Ausbildungsmaterialien: *sminca (agiler Baukasten)*, *smincas AC*, Ausbildungsordner, Kartenset „*Agile Coachingfragen*“, Kartenset „*Paradigmenwechsel*“, Buch „*Agiles Coaching*“, Photodokumentation der jeweiligen Ausbildungstage
- _ Teilnahme-Zertifikat mit Inhalten

KOSTEN

- _ Zahlung in einer Tranche zu 14.220,00 EUR (netto) oder
- _ Zahlung in vier Tranchen zu 3.650 EUR (netto)

Die Ausbildung wird für mindestens acht und maximal zwölf Teilnehmer*innen ausgerichtet.

Bei weiteren Fragen wendet Euch an: info@judithandresen.com. Es gelten unsere [AGB für Veranstaltungen](#).

