

## Leitbild

---



Philipp Barthelmes  
Kleine Gasse 3  
99100 Gierstädt

Tel.: 0176/62829031  
E-Mail: [pb@barthelmes-pe.de](mailto:pb@barthelmes-pe.de)  
Internet: [www.barthelmes-pe.de](http://www.barthelmes-pe.de)

- seit über 11 Jahren freiberuflicher Personalentwickler, Trainer, Coach und Berater
- seit über 11 Jahren im Personalwesen in der Industrie tätig
- seit über 8 Jahren als Führungskraft in der Industrie tätig
- Ehrenamtlicher Prüfer IHK
- Zertifizierter Coach
- Zertifizierter BGM-Manager
- Zertifizierter Rückencoach
- Zertifizierter Arbeits-Bewältigungs-Coach
- Master in Weiterbildung und Bildungstechnologie
- Ausbildereignung IHK
- Zusatzstudium Human Resource Management
- Bachelor Erziehungswissenschaften und Lehr- Lern- und Trainingspsychologie

## Kurzvita:

- Philipp Barthelmes (Jahrgang 1985) ist Inhaber von Barthelmes Personalentwicklung und seit mehr als 11 Jahren als freiberuflicher Personalentwickler, Trainer, Coach und Berater an Universitäten, Fachhochschulen, Bildungsträgern, Wirtschaftsorganisationen und im öffentlichen Dienst tätig.
- Hauptberuflich ist er seit 11 Jahren in der Personalabteilung in verschiedenen internationalen Firmen tätig. Anfangs als Personalreferent und nun seit über 8 Jahren als leitende Führungskraft. Schwerpunkte sind dabei Personalrekrutierung, Personalmarketing, Personalentwicklung inkl. Ausbildung und Personalbetreuung.
- Philipp Barthelmes hat 2008 seinen Bachelorabschluss in Erziehungswissenschaften und Psychologie sehr erfolgreich absolviert und 2011 seinen Masterabschluss im Bereich Weiterbildung und Weiterbildungstechnologie mit Schwerpunkt Personalentwicklung/Erwachsenenbildung ebenso sehr erfolgreich erlangt.
- Zudem hat er noch ein zertifiziertes Zusatzstudium in Human Resource Management (Personalwesen).
- Zusätzlich hat er einen Ausbilderschein und zertifizierte Weiterbildungen zum Rückencoach, Betrieblichen Gesundheitsmanager, Arbeitsbewältigungscoach und Business-Coach berufsbegleitend absolviert.
- Seit 2018 ist er auch als ehrenamtlicher Prüfer bei der IHK Erfurt tätig.
- Um sich vom beruflichen Alltag zu entlasten, wandert er, betreibt Bogensport, kocht leidenschaftlich gern und liebt Mountainbiketouren in der Natur mit Freunden und seiner Partnerin.
- Ein besonderes Hobby ist der Reiterhof der Schwiegereltern. Dort verbringen er und seine Partnerin jede freie Minute in der Freizeit.

## Warum bist du Personalentwickler geworden?

Seminare, Trainings und Workshops haben mir schon immer sehr viel Freude bereitet, auch wenn sie meistens hochgradig komplex und auch fordernd sind. Es reizt mich nach wie vor neue Menschen und deren private und berufliche Lebenswelten kennen zu lernen und dann gemeinsam mit den Teilnehmern ein in sich schlüssiges und bedarfsgerechtes Training durchzuführen. Kein Seminar ist gleich, keine Gruppe ist gleich, kein Tag ist gleich. Alles entsteht in der Situation und ich sehe mich hierbei als Dirigent, der die unterschiedlichen Charaktere und Wissens- und Erfahrungswelten auf ein gemeinsames Ziel hinbewegt, zusammenführt, lenkt und steuert ohne den Teilnehmer zu verlieren.

Die Veranstaltungen müssen es schaffen, dass sich der Teilnehmer frei und offen entfalten kann, ausprobiert und auch Fehler brauchen ihren Platz dabei. Dafür benötigt man einen gut ausgebildeten Trainer der fachlich, menschlich und emotional mit allen Typen umgehen kann und besonders heterogene Gruppen zusammenschweißt. Am Ende eines Seminars macht es mich glücklich, wenn Teilnehmer möglichst viel „Honig saugen“ konnten und neue Anreize haben, mit dem Thema weiterzuarbeiten.

Diese intensive Begleitung bei der persönlichen Entwicklung von Menschen und Organisationen motiviert mich maßgeblich.

## Leitbild meiner Didaktik:

**Motto:** *Der Praxisbezug im Fokus! Aus der Praxis für die Praxis.*

Was bringt die reine Theorie, wenn Sie in der praktischen Arbeit nicht anwendbar ist? Bei mir lernen Sie das was Sie wirklich brauchen und anwenden können. Eine gute Mischung aus Theorie und Praxis, denn alle meine Themen konnte ich bereits selbst jahrelang erproben und somit immer einen Blick auf den Transfer lenken.

**Leitzitat:** „Erkläre mir und ich werde vergessen. Zeige es mir und ich werde mich erinnern. Beteilige mich und ich werde verstehen.“

Das Leben wird durch Interaktion bestimmt. Lernen erfolgt in vielen Formen, doch schon in unserer Kindheit haben wir festgestellt, dass man am besten lernt, wenn es Spaß macht.

**Genau das ist mein Ansatz: Lernen durch Ausprobieren, Fehler machen und möglichst viel Spaß und Erfahrungsaustausch.**

Dies wurde auch in den vergangenen Jahren durch die Neuroforschung bestätigt, Spaß am Lernen fördert deutlich die Behaltensleistung und damit den Transfer in den Alltag. Die Gehirne der Teilnehmer werden dadurch in allen Bereichen aktiviert und stimuliert. So wird das Lernen nicht direkt durch die Teilnehmer wahrgenommen, aber die Trainingseffekte maximiert. Somit können thematische Inhalte und Methoden schnell vermittelt und angeeignet werden, ohne dass sich der Seminarteilnehmer in stressbehafteten Lernsituationen befindet.

## Didaktik

- Meine Didaktik orientiert sich an der **konstruktivistischen Lehr-Lern-Theorie**. Lernen und Lehren stellen zwei Seiten eines Interaktionsprozesses dar, die sich im Training/Seminar aufeinander beziehen. **Demnach kann man Lernen als konstruktiven Prozess verstehen, in dem sich Lernende neues Wissen aneignen und in individuell vorhandene kognitive Strukturen integrieren.** Dabei bauen sie ihren Lernprozess auf bestehende Wissensbestände und Kompetenzen auf.
- Grundlage bildet das konstruktivistische, konnektivistische, selbstgesteuerte und handlungsorientierte Lernen.

## Lernen/Lehren

- Lernen wird als ein Prozess verstanden, in dessen Verlauf autonom Handelnde die Grundlagen ihres individuellen Handelns selbst konstruieren. Das bedeutet für die Lehre zunächst zu erkennen, dass vermitteltes Wissen und Handeln individuell unterschiedlich verarbeitet werden. Lehrende müssen also für die individuellen Unterschiede der Lernenden sensibilisiert werden und ein grundlegendes Verständnis für individuelle Lernprozesse erwerben.
- Anstatt ausschließlich Expertenwissen zu vermitteln, sollen Lehrende vermehrt individuelle und selbstgesteuerte Lernprozesse von Lernenden ermöglichen und beratend begleiten. Dazu sind die Bedingungen des Lernens so zu konzipieren, dass Lernende problem- und handlungsorientiert sowie experimentell und reflexiv lernen können.
- Lernen ist demnach nicht mehr reine Verarbeitung von passiv erworbenem Wissen, sondern aktive Mitgestaltung von Lernprozessen. Lehren ist demnach nicht mehr bloß Wissensvermittlung, sondern Aktivierung von Lernprozessen der Weiterbildungsteilnehmer. Der Lehrende fungiert damit nicht mehr nur als Experte, sondern vorwiegend als Lerncoach. Damit erfährt der traditionelle Lernbegriff eine Verlagerung weg von der reinen Wissensvermittlung, hin zum Erfahrungsgewinn und zur Lernberatung.
- Das Problem- und Lerner-Zentrierte Lernen und Lehren soll den Teilnehmer zu zeitgemäßen Denk- und Verhaltensweisen anregen und auf der Ebene der Einstellungen, Werte, Normen und Regeln arbeiten.
- Zudem soll durch den humanistischen Ansatz der Lehre eine Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmer ermöglicht, begleitet und gefördert werden.

## Didaktische Prinzipien

- Die Weiterbildungen fördern die wesentlichen Kernkompetenzen in angemessener und ausgewogener Weise.
- Die Weiterbildung nimmt Bezug zum konkreten Praxisbezug und stellt die praktische Anwendbarkeit des vermittelten Wissens in den Vordergrund.
- Der Lehrende bezieht das vorhandene Wissen, Können und die Erfahrungen der Teilnehmer aktiv in die Weiterbildung ein.
- Es wird weniger auf der Ebene der Wissensvermittlung gearbeitet, vielmehr auf der Ebene der Einstellung, der Werte und der Anwendung des Gelernten gearbeitet.

- In der Weiterbildung werden gezielt übergreifende Methoden eingesetzt und dadurch Zusammenhänge über die Grenzen des zu vermittelnden Themengebietes hergestellt.
- Die Weiterbildung orientiert sich an den jeweiligen festgelegten Lehr- und Lernzielen.
- Der Lehrende bezieht alle kognitiven Ebenen: Wissen, Verständnis, Anwendung, Analyse, Synthese und Bewertung in die Weiterbildung ein.
- Der Lehrende legt zu Beginn der Veranstaltung die Lehr- und Lernziele sowie die Bedingungen zur Erreichung derselben offen.
- Die Lehr- und Lernziele werden auf das entsprechende Thema abgestimmt.
- Die Weiterbildung konzentriert sich auf das Wesentliche. Es werden die wichtigsten Themen nach Absprache priorisiert und anschließend behandelt.
- Die Weiterbildung variiert inhaltlich, methodisch, medial und sozial. Die Wahl der Methoden orientiert sich an den Lehr- und Lernzielen.
- Die Weiterbildung ist so zu gestalten, dass der Lernstoff mit allen Sinnesorganen aufgenommen werden kann.
- Die notwendige Praxisnähe wird durch zusätzliche Methoden (Rollenspiele, Videofeedback, Simulationen...) innerhalb der Weiterbildung hergestellt.
- Der Lehrende misst den Lernerfolg der Teilnehmer nicht ausschließlich an der Überprüfung reproduzierbaren Wissens, sondern auch an nachweisbaren Anwendungsergebnissen.
- Der Lehrende gibt regelmäßig und zeitnah ein Feedback über den Lernfortschritt der Teilnehmer.
- Ein gutes Lernklima fördert beiderseitiges Verständnis und motiviert darüber hinaus die Teilnehmer zu außergewöhnlichen Leistungen.
- Der Lehr- und Lernprozess ist ein gemeinsames Projekt der Teilnehmer und Lehrenden, das beiderseits auf der Übernahme von Aufgaben und Verantwortung aufbaut.
- Teilnehmer und Lehrender halten an vereinbarten Bestandteilen des Lehr- und Lernprozesses verbindlich fest.
- Der Lehrende geht ohne Vorbehalte auf die Anliegen der Lernenden ein und ist offen für deren Fragen, Anregungen und Ideen.
- Der Lehrende versteckt sich nicht hinter seiner Rolle als Trainer, sondern erweist sich als gleichwertiger Partner der Teilnehmer. Das setzt ein hohes Maß an gegenseitigem Vertrauen und Achtung voraus sowie die Bereitschaft zum konstruktiv kritischen Dialog.
- Der Lehrende zeigt hohe Anteilnahme für die Probleme der Teilnehmer. Störungen haben immer Vorrang. Nur wenn die Teilnehmer ohne Angst und Stress arbeiten/lernen können, kann neu Gelerntes am besten verinnerlicht werden

## Didaktisches Vorgehen

- Der Lehr- und Lernprozess wird so angelegt, dass alle Teilnehmer aktiv daran teilnehmen können, indem sie dazu auf- und herausgefordert werden. Durch den gezielten Einsatz verschiedenster Lehrmethoden setzen sie sich aktiv mit dem Thema auseinander. Fragen und Beiträge der Teilnehmer werden so integriert, dass eine intensive Interaktion entsteht.
- Das angeleitete Selbststudium bildet einen wesentlichen Bestandteil der Lehre. Im Gegensatz zum persönlichen Selbststudium wird es vom Lehrenden geplant und gesteuert. Das angeleitete Selbststudium begleitet und ergänzt die Präsenzveranstaltung, ist aber nicht losgelöst davon zu sehen, sondern steht mit ihr in Verbindung. Während des Selbststudiums ist der Lehrende für die Teilnehmer erreichbar und ansprechbar. Beide stehen in regelmäßigem Dialog.
- Vorträge, Präsentationen, Tests und Projektarbeiten etc. überprüfen, ob der Teilnehmer die erreichten Lernziele erreicht. Die gestellten Aufgaben entsprechen dem Niveau der Lernziele und übersteigen daher die Ebene der reinen Wissensprüfung. Lernkontrollen sind in jeder Phase transparent für die Teilnehmer gestaltet, von der Ankündigung bis zur Bekanntgabe der Beurteilung.
- Die Qualitätssicherung der Lehre erfolgt durch Befragung der Teilnehmer, Hospitationen, Supervision, Kollegen-Coaching und Einbindung von außenstehenden Experten.

## Methoden

- Aufgrund der bekannten, zeitgemäßen didaktischen Grundsätze tritt der Frontalunterricht zu Gunsten eines Problem- und Lerner-Zentrierten Lernens und Lehrens in den Hintergrund
- Die wesentlichen Methoden konzentrieren sich auf Moderation, Projektarbeit, Fallbeispiele, Fallstudien, Frontalunterweisung, Gruppenarbeit, StandUp Comedys, Unternehmenstheater, Spiele, Quiz-Shows, Story Telling, Kurz-Phantasiereisen, Einzelarbeit, Rundgespräche, Lerngruppen, MindMapping, Videofeedback, Diskussionen, elektronische Lernarrangements, Präsentationen, Rollenspiele, Coaching, Mentoring, Hospitation, Prozessberatung, Mediation und Supervision.

***Ich freue mich auf eine angenehme Zusammenarbeit.  
Rufen Sie mich gern an oder schreiben Sie mir und wir finden auch für Sie die  
passende und beste Lösung.***

Philipp Barthelmes  
Kleine Gasse 3  
99100 Gierstädt

Tel.: 0176/62829031  
E-Mail: [pb@barthelmes-pe.de](mailto:pb@barthelmes-pe.de)  
Internet: [www.barthelmes-pe.de](http://www.barthelmes-pe.de)

***„Erkläre mir und ich werde vergessen. Zeige es mir und ich werde  
mich erinnern. Beteilige mich und ich werde verstehen.“***

-Lao Tse-