

Weiterbildung zum Coach



Inhalt

- 1 Was wir unter Coaching verstehen
- 2 Was wir unter Salutogenese verstehen
- 3 Zielgruppen
- 4 Weiterbildungsziele
- 5 Die Inhalte
 - _ Verstehen können
 - _ Handhabbar machen
 - _ Bedeutsam sein
- 6 Arbeitsweisen
- 7 Die Teilnahmevoraussetzungen
- 8 Kosten und Zahlungsmodalitäten
- 9 Ausbilder
- 10 Termine

1 Was wir unter Coaching verstehen

Coaching beschäftigt sich vorrangig mit Menschen in ihren Arbeitszusammenhängen, den Organisationen, in denen sie sich bewegen und mit Veränderungen der modernen Arbeitswelt, damit verbundenen Wertesystemen und ökosystemischen Fragen.

Coaching hilft auf verschiedenen Ebenen:

- _ Vorgänge in der Arbeitswelt verstehen
- _ Situationen der Arbeitswelt handhabbar machen
- _ ein bedeutsames Arbeitsleben führen
- _ Balance halten und Veränderung managen

Menschen erarbeiten also im Coaching Lösungen für

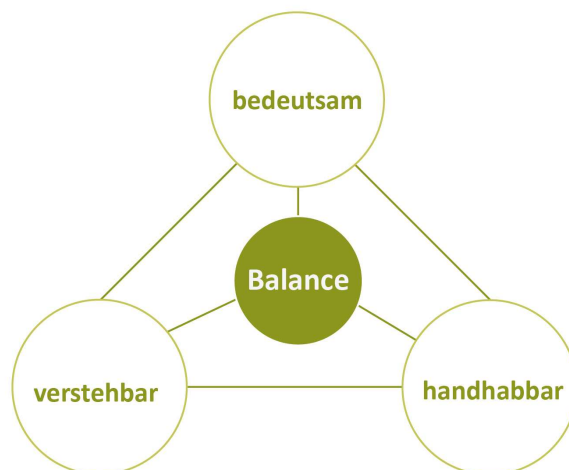
- _ Sinnfragen (Einsichten),
- _ Lernfragen (Antworten),
- _ praktische Probleme (Verbesserungen) und
- _ Entwicklung (nachhaltige Veränderungen)

2 Was wir unter Salutogenese verstehen

Aus unserer Sicht ist eine wesentliche Funktion von Coaching die Entwicklung der Gesundheit von Menschen in Organisationen und die Gesundheit von Organisationen für die Menschen.

Inhalte, Didaktik und Struktur der Weiterbildung gründen deswegen auf den Erkenntnissen des israelischen Medizinsoziologen Aaron Antonovsky zur Entwicklung von Gesundheit, der sich seinerseits wiederum in enger Verbindung mit den Ergebnissen der Bewältigungsforschung (Coping) sah, wie sie beispielsweise von Lazarus vertreten wurde. Coaching zielt also auf Aufbau und Erhalt des dort beschriebenen Kohärenzgefühls als Maß der Gesundheit, das aus Verstehbarkeit, Machbarkeit und Bedeutsamkeit resultiert.

Dieser Ansatz ist heute für die Arbeitswelt gut erforscht und findet beispielsweise im Betrieblichen Gesundheitsmanagement eine wichtige Anwendung. In der Arbeit der Cor Coaching GmbH fassen wir diesen Ansatz sehr weit und vertreten, dass Organisationen für Menschen da sind und nicht Menschen für Organisationen, so dass die Gesundheit sowohl des Einzelnen als auch der Organisation als eine wesentliche Umwelt des Einzelnen ins Zentrum der Überlegungen sowohl für Führung als auch für Beratung von Menschen in Organisationen rückt. Deshalb haben wir die Weiterbildung salutogenetisch aufgestellt.



Alle weiteren Konzepte und Denkmodelle, die in der Weiterbildung vermittelt werden, finden sich im Download „Theoretische Grundlagen“ auf unserer Homepage.

3 Zielgruppen

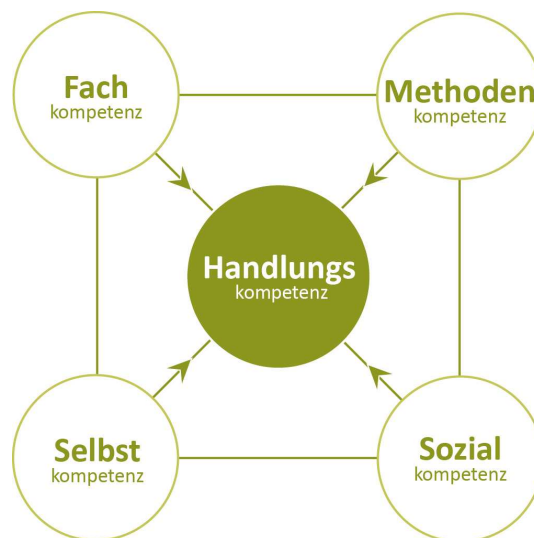
Mit dieser Weiterbildung wenden wir uns zum einen an Menschen mit langjähriger, beruflicher Erfahrung und betriebswirtschaftlicher oder sozialwissenschaftlicher Ausbildung, die sich für eine Weiterqualifizierung interessieren. Sie profitieren sowohl, wenn sie die vermittelten Fähigkeiten firmenintern im Sinne der Führungskraft als Coach nutzen wollen als auch, wenn sie Organisationen als externe Coaches unterstützen.

Darüber hinaus sprechen wir Personen an, die bereits umfangreiche Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen gesammelt haben und beabsichtigen, sich in unterschiedlicher Form weiter zu entwickeln. Hierzu zählen insbesondere Führungskräfte, TrainerInnen, ErwachsenenbildnerInnen, PersonalentwicklerInnen, BeraterInnen, SupervisorInnen, TherapeutInnen.

4 Weiterbildungsziele

Die Weiterbildung qualifiziert TeilnehmerInnen zu kompetenten Coachs auf der Basis salutogenetischer Erkenntnisse. Inhaltlich geht es um den Aufbau von Schlüsselqualifikationen sowie eine intensive fachlich-psychologische Schulung. Die TeilnehmerInnen werden befähigt, qualifiziert Coaching durchzuführen oder im Unternehmen die Methoden des Coaching als wertvolles Führungsinstrument im Umgang mit ihren MitarbeiterInnen zu nutzen.

Wir fördern die Entwicklung der Beraterpersönlichkeit im Rahmen der Schlüsselqualifikationen:



Die Weiterbildung qualifiziert hinsichtlich der beratungsrelevanten Sozial-, Fach- und Methodenkompetenzen. Eine gute Selbstkompetenz wird vorausgesetzt oder kann durch zusätzliche Selbsterfahrungsangebote ergänzt werden. Der Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung einer Haltung, aus der die Anwendung von Methoden sinnvoll erfolgen kann. Das Curriculum ist an den Erkenntnissen der Salutogenese entlang in drei Abschnitte aufgeteilt, die den didaktischen Schwerpunkten zugeordnet sind: Verstehen können, handhabbar machen, bedeutsam sein und zusammenfassend Balance halten. Dieser Ordnung folgen auch die einzelnen Module.

5 Die Inhalte

Verstehen können

Unter dem Motto „seine eigene Funktionsweise verstehen“ steht ganz am Anfang eine gründliche Selbst- und Fremdeinschätzung der Fähigkeiten der TeilnehmerInnen, die mit einer ersten Einschätzung der unterschiedlichen Persönlichkeitsstile verbunden wird. Diese Erkenntnisse fließen in den Weiterbildungsverlauf ein.

Anschließend werden die Basisqualifikationen für die Durchführung von Coachings gelegt. Dies betrifft die Kenntnis der theoretischen Grundlagen, die Klärung von Rahmenbedingungen und Aufträgen, verschiedene Bedarfs- und Situationsanalysen und allgemein die Entwicklung systemischen Denkens. Ziel ist es, Coachees in ihrem Umfeld ganzheitlich erfassen zu lernen, Wechselwirkungen zu erkennen und zu beschreiben. Zum Handwerkszeug des Verstehens gehört deswegen die Technik der Visualisierung.

Verstehen heißt auch, die Begrenztheit und Subjektivität der eigenen Wahrnehmung zu erkennen, was zur intensiven Arbeit mit dem „Blinden Fleck“ und den Feedback-Techniken führt. Das Erlernen guten Videotraining und des Rollenspiels als Problemlösungsinstrument gehört deswegen gleichfalls in dieses Modul hinein. Die Aspiranten erarbeiten eine Landkarte des Lernens und der Verhaltensänderung. Dann geht es um das Verständnis der psychologischen Dynamik in zwischenmenschlichen Beziehungen, besonders in Gruppen, am Arbeitsplatz und in Führungssituationen. Die dazu erforderlichen Kenntnisse aus der Gruppendynamik, der Soziometrie und der Kommunikationspsychologie werden vermittelt und in intensiver Selbsterfahrung verinnerlicht. Damit verbunden erfolgt eine Methodenschulung. Abschließend werden Evaluation und Wirksamkeit thematisiert.



Die Inhalte

Verstehen können

Themenschwerpunkte im Überblick

Modul 1: Self-Assessment

- Entwicklungsstand der Schlüsselqualifikationen

Modul 2: Landkarten

- das Wahrnehmen verstehen, Feedback geben
- Landkarten des Lernens und der Verhaltensänderung
- Landkarte Salutogenese

Modul 3: Visualisieren

- Zustände, Prozesse und Wechselwirkungen visualisieren
- Aufträge und Rahmenbedingungen klären

Modul 4: Systeme erfassen

- Zustände, Verläufe, Wechselwirkungen und Regeln für Individuen, Gruppen und Systeme beschreiben und bewerten (systemische Analysen)
- Gesundheitsbegriff erweitern

Die Inhalte

Handhabbar machen

Das Handwerkszeug für die konkrete Arbeit orientiert sich am Coachingprozess und seiner Architektur, wobei es Prozessorientierung als Qualifikation zu entwickeln gilt. Die Interventionsstrategien sind lösungsorientiert im systemischen Sinne des Wortes. In diesem Abschnitt der Weiterbildung ist die Wissensvermittlung über Problemlösungsverfahren und Copingstrategien das zentrale Thema. Fähigkeiten, Fertigkeiten und Werkzeuge des Coachings orientieren sich an der Verwirklichung der drei Kriterien Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Bedeutsamkeit sowie der Balanceforderung. Zum Handwerkszeug des Handhabbarmachens gehören die Moderations- und Gesprächsführungstechniken.

Die Inhalte

Handhabbar machen

Themenschwerpunkte im Überblick

Modul 5: Prozessorientierung

- den Coachingprozess steuern
- das Gespräch führen
- moderieren und Konflikte bearbeiten

Modul 6: Problemlösen

- systematisches Problemlösen
- Klärungshilfe geben
- Copingstrategien aufbauen

Modul 7: Systemisch blicken - 1

- die salutogenetischen Kriterien in Beziehung setzen
- Aufträge, Verantwortungen
und Entscheidungsbefugnisse in Beziehung setzen

Modul 8: Systemisch blicken - 2

- Rollen in Beziehung setzen
- Spiele und Regeln erkennen
- mit Konzepten und Gegenkonzepten arbeiten
- Geschichten verwenden

Die Inhalte

Bedeutsam sein

Im dritten Abschnitt gilt es, Professionalität zu entwickeln, also die Bedeutsamkeit des eigenen Handelns zu erkennen und entsprechendes Verhalten einzuüben. Dazu gehören nach Kantor die Rolle des Coachs, der Aufbau einer Theorie der Dinge (Phänomene) und ihrer Veränderung sowie die Entwicklung eines eigenen Praxismodells, die letztendlich zur Entwicklung einer beruflichen Identität führen. Die dazu notwendige Entwicklung von Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Persönlichkeit werden weiter unten noch genauer beschrieben.

Darüber hinaus geht es nun um die Arbeit mit Sinnfragen, Werten und Einstellungen, Entwicklung und Lernen und der Persönlichkeitsentwicklung von Menschen.

Balance halten

Der letzte Schritt der Weiterbildung beinhaltet eine perspektivische Erweiterung durch die intensive Beschäftigung mit Systemökologie, langfristiger Zeitperspektive und Zielerweiterung. Die salutogenetische Sicht wird systematisch angewendet auf verschiedene inhaltliche Themen. Einerseits geht es um die Bearbeitung persönlicher Fragenkomplexe wie beispielsweise Karriere, Gesundheit, Burnout-Prophylaxe, Persönlichkeitsentwicklung, Life-Balance. Andererseits betrifft es Führungs- und Managementfragen der Organisation wie Prozessmanagement, Gesundheitsmanagement und strategische Fragen. Insgesamt behandeln wir thematische Bereiche, die potenziell in der Praxis des Coachings auftauchen können. Hier geht es nicht nur darum, balanciertes Handeln zu fördern, sondern vor allem zu verstehen, wie Systeme Balance halten und was damit passiert, wenn sie sich verändern. Denn nicht Balance ist das Ziel, sondern ein sinnhafter Wechsel von Veränderung und Balance.

Die Inhalte

Bedeutsam sein – Balance halten

Themenschwerpunkte im Überblick

Modul 9: Systemökologie – 1

- Autopoiese - Lebende Systeme verstehen lernen
- Selbstorganisation – das eigene System verstehen lernen
- Salutogenese
- Biosphäre – das größere Feld verstehen lernen

Modul 10: Systemökologie - 2

- Zusammenarbeit – die Gesetze der Kooperation verstehen lernen
- Lösungen – gut überlegen
- Entscheiden – das Richtige tun
- Auswirkungen und Nebenwirkungen – bedenken
- Ressourcen – die Ökobilanz verbessern
- Feedback – das Systemverständnis vertiefen
- Das Gehirn – richtig nutzen

Modul 11: Anwendungen - 1

- Persönliche Entwicklung

Modul 12: Anwendungen - 2

- Organisationsentwicklung
- Entwicklung größerer Systeme

6 **Arbeitsweisen**

Die TeilnehmerInnen arbeiten zwischen den Weiterbildungseinheiten in s. g. Peergroups zusammen, in denen sie die Inhalte weiter vertiefen und die Prozesse in der Lerngruppe reflektieren.

Zur Intensivierung ihrer Praxiserfahrung haben die TeilnehmerInnen zusätzlich die Möglichkeit bei von Kollegen der Cor Coaching GmbH durchgeführten Trainings bzw. Beratungen nach Absprache kostenlos zu hospitieren.

Hervorragende Arbeitsweisen in der Weiterbildung zum Coach sind im Seminarkontext pädagogische Rollenspiele, Videotraining, wechselseitige Übungsberatung mit Rollenwechsel und Supervision von Beratungsgesprächen per Video- oder Audiomitschnitt. Darüber hinaus wird ein persönlicher Coachingprozess für jede/n TeilnehmerIn und ein Life-Coaching-Prozess unter Supervision organisiert und durchgeführt.

Mit den oben genannten Hospitationen, der Fallarbeit in den Peergroups und der Abschlussarbeit ergeben sich insgesamt 500 nachgewiesene Unterrichtseinheiten inklusive Abschlussarbeit. Davon geschehen mindestens 260 Unterrichtseinheiten in Seminarform – 10 Module in Seminaren á 2,5-Tage mit je 20 Unterrichtseinheiten und 2 Module in einem 4,5 tägigen Intensive á 30 Stunden.

Arbeitsweisen

Mentoring

Zum Zwecke der beruflichen Persönlichkeitsentwicklung gibt es daher im Rahmen der gesamten Weiterbildung für die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, mit einem Mentor zu arbeiten und mit Mentoring Erfahrungen zu sammeln. Hier soll vor allem ein Monitoring der Entwicklung der Coachpersönlichkeit stattfinden und die Selbstkompetenz weiter ausgebaut werden. Der Mentor gibt Hinweise auf wichtige Entwicklungsschritte, die gegangen werden müssen und weist Wege, wie Reifungsschritte initiiert oder unterstützt werden können.

Selbsterfahrung

Eine gut ausgebildete Selbst- und Sozialkompetenz ist wesentliches Handwerkszeug eines jeden Coachs. Die Teilnahme an über die Weiterbildung hinausgehender persönlichkeitsbildender und gruppendynamischer Selbsterfahrung, ohne die das angestrebte Berufsbild nicht auskommt, ist aus unserer Sicht deswegen als Ergänzung empfehlenswert. Die Begründung dafür liegt in der Schlüsselqualifikation Selbstkompetenz, die eine wesentliche Komponente der Coachqualität darstellt sowie in der Bewusstwerdung von Übertragungsphänomenen.

Ein entsprechendes Angebot stellt einer unser Kooperationspartner, Calumed e.V., zur Verfügung. Die Teilnahme daran ist auf die Erfordernisse der Weiterbildungen der Cor Coaching GmbH abgestimmt und wird von ihr anerkannt. Sprechen Sie uns gerne darauf an.

7 Die Teilnahmevoraussetzungen

Die WeiterbildungsteilnehmerInnen benötigen:

- mindestens fünfjährige berufliche Praxis
- Fortbildung im Bereich der Arbeit mit Personen oder Gruppen oder Organisationen
- Erfahrungen mit Beratung (z.B. als TeilnehmerIn in der Supervision)
- die Ausübung eines Berufes
- ein Alter von mindestens 28 Jahren

8 Kosten und Zahlungsmodalitäten

Die Kosten der Weiterbildung zum Coach belaufen sich auf **EUR 5.950,- zzgl. MwSt.**

Die Gesamtkosten für die Weiterbildung werden nach der Auftaktveranstaltung, also vor Beginn des 2. Moduls der Weiterbildung fällig. Nach der Auftaktveranstaltung ist noch ein Rücktritt vom Vertrag möglich. Die Kosten belaufen sich dann lediglich auf EUR 450,- zzgl. MwSt. Die Prüfungsgebühr beträgt zusätzlich 250,- zzgl. MwSt.

Individuelle Abreden und Ratenzahlungen sind in Einzelfällen möglich. Bitte sprechen Sie uns an.

9 Die Ausbilder

Tom Erbskorn (Leitung der Weiterbildung)

Jahrgang 1958, Dipl. Psychologe, Mitinhaber der Cor Coaching GmbH. Ausbildung als Persönlichkeitstrainer und in tiefenpsychologischem Richtlinienverfahren. Seit 1989 Supervisor für Fach- und Führungskräfte im Gesundheitswesen. Langjährige Tätigkeit in der Erwachsenenbildung als Referent und Ausbilder. Seit 1995 Organisationsberatung mit den Schwerpunkten Konfliktmoderation und Coaching. Mitglied verschiedener Beraterteams in Industrie, Handel und Gesundheitswesen. Internationale Seminare (englisch, portugiesisch). Langjähriges Engagement für ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung. Fachbuchautor.

Kathrin Fettweiß

Jahrgang 1958, Dipl. Psychologin und Psychologische Psychotherapeutin mit eigener Praxis in Hamburg. Mitinhaberin der Cor Coaching GmbH und Geschäftsführerin. Langjährige Geschäftsführerin eines gemeinnützigen Vereins der Erwachsenenbildung. Seit 1989 Erfahrung als Supervisorin für Fachkräfte im Gesundheitswesen, Trainerin, Moderatorin und Coach für Führungskräfte.

Erfolgreiche Unterstützung von Frauen in Führungspositionen in ihrer Entwicklung und Karriere. Fachbuchautorin.

Martin Titzck

Jahrgang 1961, Dipl. Sozialpädagoge, Mitinhaber der Cor Coaching GmbH, Leiter des Büros Berlin. Tätigkeit als Trainer, Coach, Supervisor, Organisationsberater und Kognitiver Verhaltenstherapeut mit eigener Praxis in Hamburg und Berlin. Weiterbildungen u.a. zum Persönlichkeitstrainer / Self-Effectiveness-Trainer, Organisationsberater und in Rational-Emotiver Verhaltenstherapie am Deutschen Institut für Rational-Emotive und Kognitive Verhaltenstherapie (DIREKT) in Würzburg.

Hinzu kommen themenabhängig qualifizierte **GastreferentInnen**.

Die Prüfungsleitung liegt bei

Prof. Dr. Frederic Fredersdorf, FH Vorarlberg

10 Termine

Die Termine werden in Absprache mit den TeilnehmerInnen festgelegt.