



# Curriculum

für das

## Kontaktstudium Coaching

## I. Gliederung und Dauer

1. Das Kontaktstudium Coaching ist nach dem Lehrgangsprinzip gestaltet und besteht aus aufeinander bezogenen, aber in sich geschlossenen Seminareinheiten.
2. Es umfasst 350 Unterrichtsstunden im Zeitraum von eineinhalb Jahren.  
Sie gliedern sich in:
  - 6-mal 20 Unterrichtsstunden Seminarblöcke,
  - 2-mal 25 Unterrichtsstunden Seminarblöcke,
  - 4-mal 15 Unterrichtsstunden Seminarblöcke,
  - 1-mal 40 Unterrichtsstunden (Bildungsurlaub anrechenbar),
  - 1-mal 30 Unterrichtsstunden (Bildungsurlaub anrechenbar),
  - 20 Unterrichtsstunden Abschlusskolloquium,
  - 30 Unterrichtsstunden Lehrcoaching

plus 30 Stunden Regionale Lerngruppe. Seminare erfolgen in Wochenendkursen (in der Regel donnerstags bis samstags) und Wochenkursen (Bildungsurlaube). Die Termine für den Austausch und die Reflexion in den regionalen Lerngruppen werden von den Teilnehmenden vereinbart.

Das Kontaktstudium kann berufsbegleitend absolviert werden.

## II. Teilnahmevoraussetzungen

Die Nachweise zu den Teilnahmevoraussetzungen sind mit der Anmeldung einzureichen:

- abgeschlossene Berufsausbildung
- mehrjährige berufliche Erfahrung.
- 120 Stunden Weiterbildungserfahrung in psychosozialen Themenfeldern
- 5 Stunden Einzelcoaching zu Beginn der Fortbildung,

## III. Abschluss

Die Weiterbildung schließt mit einem Zertifikat der Zentralen Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) der Leibniz Universität Hannover und QuBe ab.

Für den Erhalt des Zertifikats gelten folgende Voraussetzungen:

- 80% ige Anwesenheit in den Seminaren
- 100% ige Anwesenheit in der Lehrsupervision
- 100% ige Anwesenheit beim Abschlusskolloquium
- Nachweis der Teilnahme an einer regionalen Lerngruppe
- Durchführung , Protokollierung eines Coachingprozesses sowie Reflexion des Prozesses im Lehrcoaching
- Präsentation eines coachingrelevanten Themas im Abschlusskolloquium

In anderen Fällen wird eine Teilnahmebescheinigung für die besuchten Seminare ausgestellt.

## VI. Inhalte, Ziele und Durchführung

Wie die Supervision und Organisationsentwicklung ist Coaching eine Beratungsform, um berufliches Handeln zu verbessern. Während sich SupervisorInnen mit der Beziehungsarbeit befassen, OrganisationsentwicklerInnen mit den Veränderungsprozessen von Institutionen und Unternehmen, steht beim Coaching die Personalentwicklung im Vordergrund. Coaching dient vor allem der Personalentwicklung von Führungskräften und ManagerInnen im profit- und non-profit-Bereich. Selbstmanagement, Entwicklung von Management- und Führungskompetenzen, Rollenklarheit und Rollenflexibilität, Bewältigung von Stress und belastenden Arbeitssituationen sind ebenso Themen von Coaching-Prozessen wie Aspekte der beruflichen Selbstverwirklichung und Motivation.

Coaching ist als Fortbildungsansatz in Organisationen etabliert. Als spezielle Lernform wird Coaching in der Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsförderung sowie von ManagerInnen zur Förderung einzelner MitarbeiterInnen eingesetzt. Auch als Instrumentarium zur Lösung von Konfliktsituationen hat sich Coaching bewährt. Coaching soll und kann berufliche und persönliche Entwicklungsprozesse unterstützen.

Coaching verfolgt einen lösungs- und handlungsorientierten Ansatz. Im Prozess werden Ressourcen mobilisiert, die zielgerichtet Entwicklungsschritte erlauben. In Coaching-Prozessen gehen immer unterschiedliche, miteinander verzahnte Lebenswelten ein: die Organisationswelt, die Personenwelt und die Rollenwelt. Durch die damit angedeutete Komplexität der Beratungsform Coaching wird deutlich, dass Kompetenzen auf unterschiedlichen Ebenen erworben werden müssen, um Coaching durchführen zu können. Kenntnisse in Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Team- und Gruppendynamik, Führung und Persönlichkeitsentwicklung bilden die Grundlage von erfolgreichem Coaching. Ein Coach sollte über Fachkompetenz, Methodenkompetenz, kommunikative und soziale Kompetenzen verfügen. Darüber hinaus sollte er Erfahrungswissen sowie Feldkompetenz und eine ethische Grundhaltung in die Beratung einbringen, um den Problemzusammenhang des Coaches adäquat wahrnehmen, diagnostizieren und zielgerichtet praxisorientiert bearbeiten zu können (Interventionskompetenzen).

Entsprechend wird in dieser Fortbildung teilnehmendenorientiert, integrativ und interdisziplinär gearbeitet. Ausgehend von der eigenen beruflichen Wirklichkeit werden Theorien, Methoden und kommunikative Kompetenzen gelehrt. Mit diesem theoriegeleiteten, praxisbezogenen Ansatz kann eine umfassende Coaching-Kompetenz erworben werden.

## VII. Die Module und Seminarblöcke

Die Fortbildung gliedert sich in 4 Module /Lernbereiche mit 13 Seminarblöcken, bei Bedarf können weitere vertiefende Seminare zu einzelnen Bereichen zusätzlich angeboten werden.

### **Modul:** *Grundlagen der Coaching- und Beratungskompetenz*

Dieses Modul befasst sich mit den Grundlagen der Coaching- und Beratungskompetenz. Hier werden Methoden, ethische und kommunikative Kompetenzen vermittelt. Neben dem Bild von sich als Berater werden berufsethische Fragen sowie die allgemeinen Grundlagen von Kommunikations-, Wahrnehmungs- und Interventionskompetenzen behandelt. Aufbauend darauf kann Coaching in der Beratungslandschaft verortet werden. Die Identität als Coach sowie die Selbstvermarktungsstrategien bilden ein weiteres Kernstück dieses Bereiches. Kernpunkte dieser Seminare sind:

- Standortbestimmung von Coaching als personenbezogenes Beratungsformat,
- Grundlagen zum Beratungsformat Coaching,
- Anforderungsprofil an einen externen/internen Coach,
- Coaching Grundhaltung,
- Ethische Grundhaltungen (Menschenbild, Arbeitsverständnis, Organisationsverständnis),
- Kommunikations-, Wahrnehmungs- und Diagnosekompetenzen,
- Gesprächsführung und Arbeit an Zielen im Coaching, Diagnose und Interventionen in Gesprächen,
- Rolle und Selbstverständnis als Coach,
- Persönliches Coaching-Profil

### **Modul:** *Entwicklung von Methodenkompetenz*

In diesem Modul wird die Methodenkompetenz erweitert und vertieft. Dabei werden vorrangig Methoden aus zwei anerkannten und für Coaching-Prozesse besonders geeigneten Beratungsverfahren vermittelt. Im Vordergrund stehen die Techniken und Methoden aus dem Psychodrama und aus systemischen Ansätzen. Daneben werden weitere analytische, introspektive und erlebnisaktivierende Methoden für Einzel-, Team- und Gruppensettings vermittelt, um ein angemessenes Diagnose- und Interventionsrepertoire zu entwickeln. Die TeilnehmerInnen sollen befähigt werden

- in Prozessen situativ angemessen und kontextbezogen auf den Ebenen Person, Interaktion und Organisation intervenieren zu können,
- Gruppen und Teams beraten zu können,
- Entscheidungen herbeizuführen,
- Konflikte zu regulieren.

**Modul:** *Theoretische und praktische Grundlagen des Coaching*

Dieses Modul beinhaltet die Vermittlung theoretischer Grundlagen des Coaching in den Bereichen Persönlichkeitsentwicklung, Teamentwicklung, Organisationsdiagnose, Führung und Konflikttheorien. Kernpunkte dieser zugehörigen Seminare sind:

- Persönlichkeitsentwicklung: Diagnose und Interventionen, Begleitung von Entwicklungsschritten,
- Entwicklung von Gruppen und Teams: Diagnose und Interventionen, Methoden zur Förderung der Teamentwicklung
- Diagnose von Organisationen: Coaching in Organisationen, Organisationsdiagnose- und -kultur, Coaching als Instrument der Personalentwicklung, Macht und Einfluss
- Führung: Führungstheorien und Führungsmodelle, Dilemmata, Leiten – Managen – Führen, Haltung und Kommunikation als Führungskraft, Coaching von Doppelspitzen
- Konflikt-Coaching: Analyse, Prophylaxe, Handlungsstrategien, Konfliktthemen,
- Kontraktgestaltung: Phasen der Kontraktgestaltung, Dreiecksverträge, Ziele, Verträge und Evaluation im Coaching.

**Modul:** *Coaching in unterschiedlichen Feldern*

Modul zeigt die unterschiedlichen Einsatzfelder von Coaching zusammenfassend auf. Dabei werden Team-/ Einzel-Coaching berücksichtigt sowie Coaching von Männern und Frauen und Coaching in unterschiedlichen Berufsfeldern und Branchen.

Hinzu kommen die regionalen Lerngruppen und die Coaching-Prozesse, die die Teilnehmenden begleitend durchführen. Die regionalen Lerngruppen dienen der Selbstreflexion, der Vertiefung bearbeiteter Inhalte sowie der Festigung erworbener Methodenkenntnisse.

Die Coaching-Prozesse werden im Lehr-Coaching begleitet.

Zur Hälfte der Ausbildung besteht für die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich ein Feedback von der Lehrgangsführung oder der Leitung des Lehr-Coachings auf der Basis eines eigenen schriftlichen Lernberichts einzuholen.

In einem **Abschlusscolloquium** präsentieren die Teilnehmenden ein relevantes Thema aus ihren Prozessen, aus der Coachingliteratur bzw. thematisieren ihren eigenen Entwicklungsprozess als Coach. Die Teilnehmenden erhalten ein Feedback zu den sichtbar gewordenen Fähigkeiten und Entwicklungspotentialen.

### **VIII. Kontakt und Beratung**

Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW)  
der Leibniz Universität Hannover  
Schloßwender Str. 7  
30159 Hannover  
[www.zew.uni-hannover.de](http://www.zew.uni-hannover.de)  
Fax. : 0511-762 5686

**Susanne Dräger**  
Dipl.-Supervisorin, Pädagogin  
[susanne.draeger@zew.uni-hannover.de](mailto:susanne.draeger@zew.uni-hannover.de)  
Tel.: 0511-762 3965 (AB)



Das Kontaktstudium Coaching ist vom  
International Association for Consulting Competence e.V. (IACC)  
anerkannt.

[www.iacc-ev.org](http://www.iacc-ev.org)