



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:

- 9-mal 20 Unterrichtsstunden Seminarblöcke (1x als Bildungsurlaub anrechenbar),
- 4-mal 15 Unterrichtsstunden Seminarblöcke (1x als Bildungsurlaub anrechenbar),
- 1-mal 25 Unterrichtsstunden Seminarblock
- 1-mal 40 Unterrichtsstunden (Bildungsurlaub anrechenbar),
- 1-mal 35 Unterrichtsstunden (Bildungsurlaub anrechenbar),
- 20 Unterrichtsstunden Abschlusscolloquium,
- 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.
- 100 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
- Aktive Mitwirkung an Übungen und Reflexionsprozessen in den Seminaren
- Erstellung und Präsentation eines eigenen Profils
- Durchführung, Protokollierung eines abgeschlossenen Coaching-Prozess sowie Reflexion des Prozesses im Lehrcoaching
- Präsentation eines Coaching-relevanten Themas im Abschlusskolloquium

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

VI. Inhalte, Ziele und Durchführung

Wie Supervision und Organisationsentwicklung ist Coaching eine Beratungsformat, 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 Coachingprozessen gehen immer unterschiedliche, miteinander verzahnte Lebenswelten ein: die Organisationswelt, die Personenwelt und die Rollenwelt. Durch die damit erkennbare 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. Voraussetzung hierfür ist, dass die TeilnehmerInnen an ihrer Persönlichkeit arbeiten, um eine Coaching-Haltung zu entwickeln, die Beziehungsfähigkeit, Wertschätzung, Neutralität und ein konstruktivistisches und humanistisches Menschenbild beinhaltet.

VII. Die Module und Seminarblöcke

Die Fortbildung gliedert sich in 8 Module / Lernbereiche mit 15 Seminarblöcken.

Modul: Grundlagen der Coaching- und Beratungskompetenz

Dieses Modul befasst sich mit den Grundlagen der Coaching- und Beratungskompetenz und der Bedeutung einer prozessorientierten Beratung. Coaching wird im Vergleich zu anderen Beratungsformaten verortet und eine Abgrenzung zum therapeutischen Setting vorgenommen. Bedürfnisse und Emotionen werden in ihrer Bedeutung in der Beratungsarbeit reflektiert. Die Entwicklung wesentlicher Aspekte eines Menschenbildes dient als relevanter Teil einer aufzubauenden Beratungshaltung. Bereits im ersten Modul werden die TeilnehmerInnen mit dem Coaching-Prozess und seinen Phasen vertraut gemacht. Sie lernen Ihre Wahrnehmungs- und diagnostischen Fähigkeiten zu erproben und führen in den Rollen Coach, Coachee, BeobachterIn ihre ersten Coachingprozesse durch.

Die Inhalte sind:

- Coaching als ein personenbezogenes Beratungsformat
- Coaching in Abgrenzung zu anderen Beratungsformaten
- Grundbedürfnisse, Emotionen und Menschenbild
- Der Coaching-Prozess und seine Phasen
- Wahrnehmung, Diagnose und Interventionen im Coachingprozess
- Gesprächsführung und Gesprächshaltung
- Anforderungsprofil

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 systemischen Ansätzen und dem Psychodrama. 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.

Inhalte dieser Seminare sind:

- Systemisches Denken und Grundlagen systemischen Coachings
- Der lösungsfokussierte Ansatz
- Systemische Fragetechniken
- Arbeit mit analogen und erlebnisaktivierenden Techniken
- Moreno und seine Grundannahmen des Psychodramas
- Soziometrie
- Psychodramatische Handlungstechniken
- Psychodramatische Techniken im Einzelsetting

Modul: Persönlichkeitsentwicklung

Dieses Modul beinhaltet die Vermittlung theoretischer Grundlagen in der Persönlichkeitsentwicklung. Es werden Persönlichkeitsmodelle und Konzepte vorgestellt, die dem Aufbau diagnostischer Fähigkeiten dienen und situativ angemessene Interventionen im Beratungsformat Coaching ermöglichen.

Inhalte der zwei Seminare sind:

- Das Riemann-Thomann-Modell zur Arbeit an Stärken
- Das Lebenszyklusmodell nach E. Erikson und die Biographiearbeit
- Arbeit mit Glaubenssätzen und Antreibern
- Neurowissenschaftliche Erkenntnisse zur Persönlichkeitsentwicklung
- Selbstmanagement mit dem Zürcher Ressourcen Modell
- Die PSI-Persönlichkeitstheorie nach J. Kuhl und Techniken zur Selbstregulation

Modul: Kontexte

Dieses Modul beinhaltet die Vermittlung theoretischer Grundlagen und praktisches Wissen über die Kontexte in denen sich die Coachees bewegen. Die TeilnehmerInnen sollen diagnostizieren können, unter welchen Rahmenbedingungen ihre Coachees arbeiten, welche Entwicklungsmöglichkeiten und Grenzen bzw. Herausforderungen diese Kontexte bieten und welche Handlungsoptionen sich daraus ergeben. Ebenso lernen die TeilnehmerInnen welche Handlungsspielräume sie in ihrer Rolle als Coach in den verschiedenen Kontexten haben.

Inhalte der drei Seminare sind:

- Bedeutung von Teams in Organisationen
- Diagnostische Sichten auf Teams
- Teamphasen
- Teamrollen nach Belbin
- Das Johari-Fenster und das Eisbergmodell
- Organisationsverständnis und Organisationstheorie
- Modelle zur Organisationsdiagnose- und -kultur
- Wandel in Organisationen
- Coaching in Organisationen
- Führungstheorien und Führungsmodelle
- Dilemmata von Führung
- Führungsideale
- Die Führungskraft als Coach

Modul: Settings

Das Modul zeigt die unterschiedlichen Einsatzfelder von Coaching zusammenfassend auf. Dabei werden Team- / Einzel-Coaching berücksichtigt und die Besonderheiten des Online-Coachings in beiden Settings thematisiert. Je nach Interessen in der Gruppe werden Herausforderungen in unterschiedlichen Berufsfeldern und Branchen bzw. das Coaching von Männern und Frauen sowie besondere Coachinganlässe in Teams thematisiert.

Inhalte der drei Seminare sind:

- Anfangssituationen
- Phasen der Kontraktgestaltung und Kontraktgespräche
- Dreieckskontrakte, Ziele und Verträge
- Akquise und Akquise-Gespräche
- Einzelsetting: Lebensthemen
- Stress- und Stressbewältigung
- Veränderungsprozesse, Herausforderungen und Lebenskrisen
- Teamsetting: Anlässe und Diagnose
- Konzept und Erstgespräch
- Interventionen
- Online-Coaching im Einzel- und Teamsetting

Modul: Profil

Im Modul wird am eigenen Selbstverständnis und an der Rolle als Coach gearbeitet. Coaching-Haltung und Wirkfaktoren im Coaching sollen deutlich werden und die Voraussetzung für die Arbeit am eigenen Profil werden.

Die zwei Seminare beinhalten:

- Wirkfaktoren im Coaching
- Bedeutung und Funktion von Rollen
- Coaching-Haltung und Ethik / Profession als Coach
- Das eigene Profil als Coach erstellen
- Präsentation und Feedback
- Der Coaching-Markt
- Grundlagen der Akquisition

Modul: Lern- und Lehrcoaching

Das Lehrcoaching dient zur Vor- und Nachbereitung des ersten Coachingprozesses (Lerncoaching), der Reflexion der Beziehung und der eigenen Rolle sowie des Erlebens im Coaching-Prozess. Zielsetzung ist die Entwicklung von Rollenkompetenz als Coach.

Modul: Lerngruppe

In den regionalen Lerngruppen wird selbstorganisiert gearbeitet. Es werden Inhalte reflektiert und einzelne Themen vertieft, Methoden geübt und gefestigt sowie Literatur ausgetauscht. Insgesamt fördert die Arbeit in den Lerngruppen Austausch, Feedback und Selbstreflexion.

Modul: Abschlusscolloquium

Im Abschlusscolloquium präsentieren die Teilnehmenden ein relevantes Thema aus ihren Prozessen, aus der Coaching-Literatur 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
Fax. : 0511-762 5686

M.A. Marie Bunk
Bildung · Qualifizierung · Kompetenzentwicklung
(BQK)
Kontaktstudium Coaching
marie.bunk@zew.uni-hannover.de
Tel.: 0511-762 3965

Dipl.Ök. Doris Rusteberg
Kontaktstudium Coaching
Lehrgangsbegleitung
d.rusteberg@t-online.de