

Coaching - Ausbildung

Berufsbegleitende Coaching - Ausbildung an der COACHING- und TRAINERAKADEMIE THÜRINGEN Weimar - Wiesbaden

WARTE NIE BIST DU ZEIT HAST!

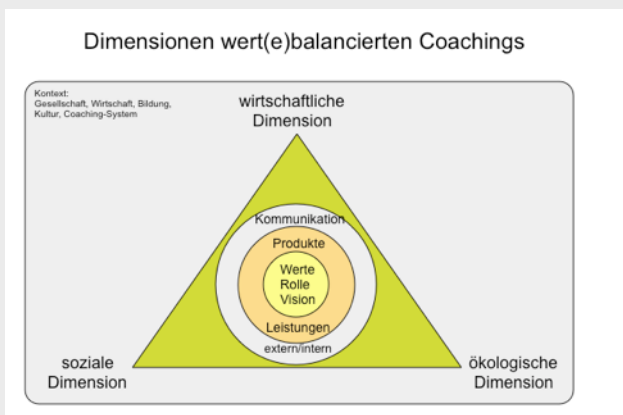
Coaching

Coaching hat sich als Beratungsformat für persönliche und berufliche Entwicklungen im Profit- und Non-Profitbereich etabliert. Coaching als wirksame persönliche und/oder berufsbezogene Beratungsform ermöglicht es Menschen, Veränderungen hin zu einem gewollten Zielzustand zu erreichen. Das Ziel formuliert der Coachee (Klient). Der Coach begleitet ressourcen-, ziel- und lösungsorientiert über die Förderung der Selbstreflexion und Selbststeuerung der Wahrnehmung, des Erlebens und Verhaltens. Ziel ist eine Erweiterung der Wahrnehmungs- und Handlungsoptionen.

Die Konzept-Idee: Ein wert(e)balanciertes Coaching

Ziel unseres Coachings ist eine wert(e)balancierte Lebensgestaltung unter Berücksichtigung sozialer, ökonomischer und ökologischer Wert(e)-Dimensionen. Ausgangspunkt und Bezugsgröße in der Ausbildung und in der Coaching-Praxis ist die

jeweilige Person in ihrem persönlichen und beruflichen Kontext. Es geht um die Frage, wie es gelingt, über eine Perspektivenverbreiterung und Ressourcenerschließung eine Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten zu sichern, sowie Wert und Werte, die Quantität der Bezüge und die Qualität der Beziehungen, ökonomische Effizienz und Nachhaltigkeit besser auszubalancieren. Coaching als reflexive, berufsbezogene Beratung, irritiert, motiviert und aktiviert die Potenziale und Fähigkeiten, erschließt Ressourcen und stärkt die Selbstwirksamkeit des Coachee.



Persönliche Lebensbalance

Die immateriellen Werte werden Bestandteil der persönlichen bzw. unternehmerischen Gesamtstrategie und der definierten Kernkompetenzen, was zur Erschließung von Chancenpotenzialen und Ressourcen in der Gestaltung von Sinn, Lebensqualität, Produkt- und Dienstleistungsangeboten und der Etablierung von

Nachhaltigkeitskriterien, -prozessen und -systemen entlang der Wertschöpfungskette für den Einzelnen und das Unternehmen führt.



Start der Coaching-Ausbildung:

Oktober 2011



Auf die Balance kommt es an

Coaching - Ausbildung



**LERNEN IST DIE
PERSÖNLICHSTE SACHE
DER WELT**

Heinz von Foerster

2.1 IHR NUTZEN

Die Balance von persönlichen Wachsen und Professionalität steht im Zentrum. Sie nutzen Strategien und Instrumente, um die vielfältigen Coaching-Anforderungen erfolgreich zu bewältigen.

2.2 ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Fortbildner/innen, Berater/innen, Trainer/innen, die Coaching in ihren bisherigen oder in neuen Arbeitsfeldern und Kontexten einsetzen möchten.

2.3 ZENTRALE INHALTE - PRAXISTRANSFER

Es werden die entscheidenden Inhalte, Wirkungsweisen und Instrumente des Coachings vermittelt, und auf die eigene Praxis angewandt.

2.4 STANDARDS UND QUALITÄTSSICHERUNG

Zu Beginn und zum Abschluss des gesamten Ausbildungsgangs als auch prozessanalytisch erfolgt für jedes Modul eine Evaluation auf Ebene der Ausbildungsteilnehmer/innen. Diese Wirksamkeitsüberprüfung bezieht sich sowohl auf die Zufriedenheit der Teilnehmer/innen als auch auf den Kompetenz- und Lernzuwachs sowie den Transfer. Grundlage sind die Standards der DGSv.

So einfach wie möglich, aber nicht einfacher (Albert Einstein)

Wert(e)balanciertes Coaching

Coaching-Professionalität

Die Wirksamkeit des Coachings als Beratungsform steht und fällt mit der Kompetenz, Einstellung und Haltung der Berater/innen.

Ziele der Coaching-Ausbildung

Von einem integrativen Beratungskonzept für berufliches Handeln ausgehend, werden fundierte Beraterkompetenzen für Coaching im beruflichen Kontext (weiter-)entwickelt, die es den Teilnehmer/innen ermöglichen, den multiperspektivischen Handlungsanforderungen ihrer zukünftigen Coachees gerecht zu werden. Unser integratives Ausbildungskonzept verbindet sozialwissenschaftliches Know-how schulübergreifend mit ganzheitlichen Methoden der Erwachsenenbildung.

Unsere Ausbildung zielt auf eine Klärung der Rolle und des Selbstverständnisses als Coach sowie auf eine Erweiterung der folgenden Kompetenz- und Wissensdimensionen:

1. Theorie und Konzeptwissen
2. Coachingprofil und praxeologische Kompetenz
3. Handlungs- und Methodenkompetenz
4. Ethik, Selbstkompetenz und professionelle Identität als Coach
5. Lernmethodische Kompetenz

Ausbildungsinhalte

Die Ausbildung gliedert sich in Module, die bezogen auf die zu entwickelnden Kompetenzen der Teilnehmer/innen umschriebene wissens-, kompetenz- und selbsterfahrungsbezogene Anteile umfassen und integrieren. Da davon ausgegangen werden kann, dass die Teilnehmer/innen der Ausbildung bereits über Erfahrungen in der Beratung im Bildungsbereich verfügen, soll schon in frühen Phasen der Ausbildung auf diese Kompetenzen aufgebaut und diese im Sinne des Coachings professionalisiert werden. So ist auch vorgesehen, dass eher theoretisch angelegte Ausbildungseinheiten bzw. -module stets mit praxisorientierten Arbeitsphasen verbunden sind, die es ermöglichen, die erworbenen Coachingkompetenzen zielgerichtet einzusetzen und zu erweitern.

Ergebnis der Ausbildung ist eine Coaching-Professionalität, die gekennzeichnet ist, durch eine spezifische Haltung, eine mehrperspektivische Wahrnehmung, durch spezifische Basiskompetenzen (bezogen auf Person, Gruppe, Organisation, Führungs- Lehr- und Lernkonzepte), durch spezifische Instrumente (wie z.B. Kontrakt, Entwicklungsportfolio, Evaluation) und durch einen spezifischen Kontextbezug (Gesellschaft, Bildung, Wirtschaft, Kultur, Werte und Nachhaltigkeit u.a.).

Die verschiedenen Wahrnehmungsebenen sind ein Kernstück des Coachingprozesses. Das Bewusstmachen des strukturellen Hintergrundes, des Macht- und Einflussgefüges, die Klärung unterschiedlicher Bedingungskonstellationen und die eigene Verantwortung und Entscheidung über Interventionen sind weitere Themen des Coachings. Coaching ermöglicht die Reflexion bisheriger Wahrnehmungs- und Handlungsmuster und das Einüben neuer und alternativer Handlungsformen. **Das Konzept eines wert(e)balancierten Coachings** ist Ausbildungsprinzip und zugleich Modell für die zukünftige eigene Coaching-Praxis.

Was gilt es in der Ausbildung los- und wegzulassen und was bleibt zu gestalten, wenn Wissen und Fähigkeiten von einem Menschen selbst generiert wird, und es im wesentlichen darauf ankommt, die Umstände herzustellen, in denen diese Prozesse der Generierung und Kreation möglich werden (vgl. von Foerster 1998). In unserem Konzept führt diese Annahme dazu, viel Zeit für Beratung in realen Situationen zu nutzen, da sie die größten adäquaten Lern- und Entwicklungschancen bieten.

Das Zweiebenen-Modell auf der nächsten Seite veranschaulicht die Entwicklungsphasen zum Coach und bildet zugleich den Prozess im realen Coaching ab.



Ausbildungs- und Entwicklungsphasen zum Coach

Die Konzeption der Coaching-Ausbildung folgt einem Zweiebenen-Modell. In Analogie zum Vorgehen in der Coaching-Praxis (Ebene 2) liegen auch den Ausbildungsphasen zum Coach (Ebene 1) die acht Prozesskomponenten zugrunde (siehe Entwicklungscircle, Creutzburg 2001).

Ausbildungsleitung:

Dr. Martin Creutzburg
Prof. Dr. Franziska Perels

und Dozententeam:

Prof. Stefan Busse
Prof. Michael Schratz

Ort:

Weimar

Zeit:

Der Start der Ausbildung ist für Ende Oktober 2011 geplant. Der 18-monatige Ausbildungsgang umfasst 33 Tage und findet in 3-tägigen Blöcken (in der Regel incl. Wochenenden) statt.

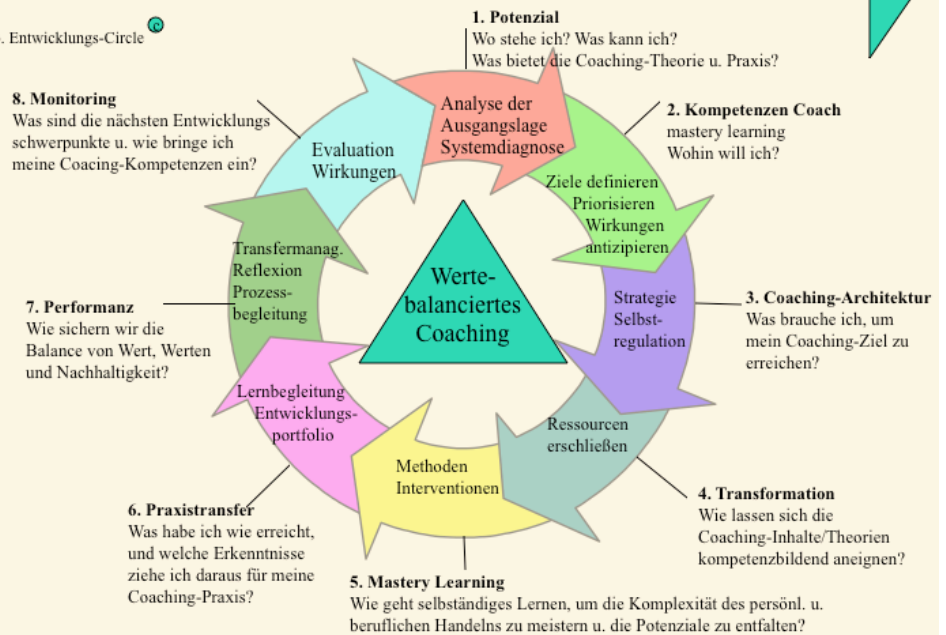
Kosten:

Die Kosten von 4620,- € sind in 3 Raten, jeweils zu Beginn eines Ausbildungsdrittels zu zahlen.

Das Ausbildungskonzept

1. Ebene: Prozess der Ausbildung zum Coach - Module - Lernbegleitung - Transfer - Coaching-Praxis
2. Ebene: Coaching-Prozess - vom Kontrakt über Ist-Soll-Analyse, Umsetzung und Stabilisierung in der Praxis

Abb. Entwicklungs-Circle



Ein Ausbildungskonzept mit zwei Ausrichtungen

Coaching im Hochschul- und Bildungsbereich		Coaching im Wirtschafts- u. Dienstleistungsbereich
Orientierungs- Workshop		Orientierungs- Workshop
Lernen und Veränderung Coaching-Theorie und Praxis	Modul I	Lernen und Veränderung Coaching-Theorie und Praxis
Coaching: Fokus Individuum und Institution	Modul II	Coaching: Fokus Individuum und Unternehmens- (Selbst-) Steuerung
Gesellschaft, (Hochschul-)Bildung und Organisation als Kontext von Coaching	Modul III	Gesellschaft, Wirtschaft und Unternehmen als Kontext von Coaching
Methodenkompetenz und Interventionsformen beim Coaching	Modul IV	Methodenkompetenz und Interventionsformen beim Coaching
Modelle und Methoden des Lernens und Lehrens, Lernbegleitung/ Nachwuchsförderung	Modul V	Modelle von Organisationen, Zweckrationalität, Veränderungs- u. Prozesskompetenz von Führung
Reflexion der Coachingpraxis Lerncoaching u. Ausbildungssupervision	Modul VI	Reflexion der Coachingpraxis Lerncoaching und Ausbildungssupervision

Zeit: Der 18-monatige Ausbildungsgang umfasst 33 Tage und findet in 3-tägigen Blöcken statt. Die Ausbildung wird in einer festen Gruppe von max. 12 Teilnehmer/innen durchgeführt.

Ausbildungsbegleitend absolvieren die Teilnehmer/innen ein Lerncoaching, d.h. sie arbeiten als Coach und werden dabei durch Ausbildungssupervision begleitet. Pro Ausbildungsblock gibt es zwei Ausbilder:

- a) zur Fachausbildung und
- b) zur Prozessbegleitung.

Coaching - Ausbildung

Berufsbegleitende Coaching - Ausbildung an der COACHING- und TRAINERAKADEMIE THÜRINGEN Weimar - Wiesbaden



Handle stets so, dass sich die Zahl der Handlungsmöglichkeiten erhöht. (Heinz von Foerster)

Coaching- und Trainer- Akademie Thüringen

Die Coaching- und Trainer- Akademie Thüringen zeichnet seit 1991 verantwortlich für die Qualität des inhaltlichen und didaktischen Grundkonzeptes von bisher 14 Ausbildungskursen für Berater/innen und Trainer/innen.

Der Bedarf nach Coaching hat sich in den letzten Jahren im Profit- und Nonprofit Bereich wesentlich erhöht. Mit unserer berufsbegleitenden Ausbildung gehen wir sowohl auf den veränderten Markt als auch auf die Nachfrage nach qualifizierter Ausbildung, entsprechend den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv), ein.

Die Coaching- und Trainer- Akademie Thüringen steht für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Coachingsausbildung und für den Einsatz eines professionellen Leitungsteams, jeweils zusammengesetzt aus dem universitären und Forschungsbereich sowie erfahrenen Coach's aus dem Bildungs-, Sozial- und Wirtschaftsbereich.

Ein **Alleinstellungsmerkmal** der Coaching- und Trainer-Akademie ist neben der wissenschaftlichen Fundiertheit und lernpsychologischen Bezügen, die individuelle Beratung und Begleitung durch das Ausbildungsteam entsprechend unserem Coaching-Modell.

1.) Supervision

Da wir in der Ausbildung viel Wert auf Praxis legen, üben die Teilnehmer/innen bereits während der Ausbildung Coaching als Beratungsform unter Supervision. Zum Ausbildungskonzept gehört weiterhin, dass das Gelernte möglichst bald in seinem Arbeitsumfeld angewendet wird. Um bei den ersten eigenen Coaching-Sitzungen Sicherheit zu geben, bieten wir neben der Supervision in der Ausbildungsgruppe auch persönliche Supervision an.

2.) Peer-Groups

Um die in den Ausbildungsmodulen vermittelten und trainierten Inhalte zu vertiefen, werden zwischen den einzelnen Ausbildungsblöcken die Lehrinhalte in selbst organisierten Lerngruppentreffen und im „Coaching-on-the-job“ praktisch erprobt und in konkreten Situationen angewendet. Die Aufgabe in den Lerngruppen („Triaden“) besteht in der Nachbearbeitung der vermittelten Inhalte in unterschiedlichen Rollen (Coach, Klient, Beobachter). Die Lerngruppentreffen finden mindestens einmal zwischen den Ausbildungsblöcken statt (Dauer: jeweils 1 Tag) und werden von den Teilnehmern eigenständig organisiert.

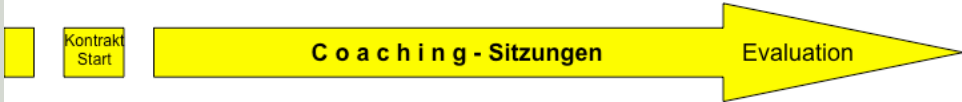
Das Leitungs- und Dozententeam mit Prof. Dr. Stefan Busse, Leipzig; Dr. Martin Creutzburg, Wiesbaden; Prof. Dr. Franziska Perels, Darmstadt und Prof. Dr. Michael Schratz, Innsbruck bieten eine einzigartige Expertise in Forschung, Lehre, Beratung und Coaching-Praxis.

Start der Coaching-
Ausbildung:

Oktober 2011



Strukturen, Inhalte und Prozess des Coachings



Gegenwart	Strategie – Wie Planung	Zukunft
Analyse der Ausgangslage Systemdiagnose Potentialanalyse Ressourcenanalyse Kraftfeldanalyse SWOT-Analyse	Konkrete Schritte und Maßnahmen auf Verhaltensebene Führung Selbstwirksamkeit Entscheidungs- und Innovationsstrategien Unterstützungssysteme Integration der Wertorientierenden, Gestaltungs- und Handlungsleitenden Ebenen	Zielzustand Vision, Leitbild, Ziele Zukunftsszenarien Netzwerke