COATRAIN®

Professional Coach

Coach-Ausbildung

Menschen bewegen 3
Leitbild 4
Gemeinsam lernen 10
Ausbildungsleiter 14
Leitlinien der Ausbildung 16
Ausbildung zum Professional Coach (inkl. Business Coach) 18
Lernziele 20
Teilnehmer 22
Ausbildungsinhalte 24
Inhalte im Detail 26
Modalitäten, Voraussetzungen, Zertifizierung 38
Weiterbildung zum Change Manager / Management Coach 40
Weiterbildung zum Konflikt Coach / Mediator 41
Weiterbildung zum Business Trainer / Moderator / Prozessbegleiter 42
Standorte und Kontakt 44

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text die männliche Form gewählt, alle Inhalte beziehen sich jedoch auf Angehörige aller Geschlechter.

Menschen bewegen

Sie denken über eine Qualifikation als Coach nach. Vielleicht mit dem Ziel, sich selbständig zu machen oder ein zweites Standbein zu entwickeln. Oder in Ihrem Berufsumfeld Führungsaufgaben im Team noch besser erledigen zu können. Vielleicht wollen Sie aber auch ganz einfach Menschen und ihre Motivationen besser verstehen.

Was auch immer Sie antreibt, die Basis für Ihre Wirksamkeit als Coach ist immer die solide Ausbildung. Die bekommen Sie bei uns: COATRAIN® zählt zu den führenden mittelständischen Coachingunternehmen in Deutschland, seit 1995 sind wir als unabhängiger Anbieter am Markt. Darauf sind wir stolz, denn dieser Erfolg zeigt, dass der Weg wirksam ist, den wir selbst gehen. Und für den wir ausbilden.

Den Handlungsspielraum erweitern

Wir bieten Ihnen eine solide Coach-Ausbildung an, die Ihre Fach- und Methodenkompetenz erweitert; und darüber hinaus mit der Reflektion in die eigene Richtung auch das eigene Handlungsspektrum ausdehnt. Das ist nichts, was sich mal eben in 2 Wochenendseminaren erlernen lässt: Wir setzen auf eine intensive gemeinsame Arbeit – haben aber im Hinblick auf Ihr berufliches Engagement und andere Verpflichtungen mehrere Ausbildungs-Varianten im Programm.

Lesen Sie auf den nächsten Seiten mehr über uns und unsere Premium-Coachingausbildung. Wir freuen uns auf einen interessanten Dialog mit Ihnen.

Johanna M. Steinke und Ingo Steinke

Leitbild

Der Weg mit COATRAIN®
führt immer über bewusste
Entscheidungen aus der Unklarheit
heraus hin zur individuellen
Veränderung.

Trendsetter, Innovatoren und Pioniere des Business Coaching Konzeptes

Als Partner einer deutschlandweit expandierenden Unternehmensberatungsgruppe führten Johanna M. Steinke und Ingo Steinke 1998 in ihrer Rolle als Niederlassungsleiter, Head Coach und Qualitätsmanager bereits mehr als 100 Einzel-Coachings pro Jahr durch.
Zu einer Zeit, als die Suche nach Coaching im Internet nur wenige Ergebnisseiten brachte und die Entstehung von professionellem Coaching weltweit noch in den Kinderschuhen steckte, wie eine aktuelle Studie der beiden Akteure 2018 gezeigt hat.

Die beiden Unternehmensberater erkannten, dass sich Coaching zu einer eigenen Säule im Konzert der Personalentwicklungsaktivitäten entwickeln würde, — neben dem Training, Assessment und der Teamentwicklung, die es bereits gab. Sie gingen voll ins Risiko, setzten ganz auf Coaching, besorgten Investitionsmittel und gründeten mit zwei Vollexistenzen eine Coaching-Company, in die sie ihre gesamte Coaching-Expertise einbrachten und die 1999 zur Entwicklung und Erprobung der weltweit ersten Business Coaching-Ausbildung führte.

Das Unternehmen zählt heute mit 20 festen Mitarbeitern, 12 Partnern an 10 Standorten und ca. 30 freien Mitarbeitern zu den führenden Anbietern von Professional Coaching und Coaching-Weiterbildung europaweit; eine Exzellenzschmiede, in der jährlich mehr als 200 Coaching-Prozesse durchgeführt werden und aus der bis 2018 mehr als 1.200 methodenplural ausgebildete Professional Coaches hervorgegangen sind.

Mehr bewegen, das war von Beginn an unsere Mission als Gründer.
Mehr bewirken, das ist heute unsere Mission als Coaching Company.

Als Trendsetter entwickelten wir 1998 die weltweit erste Business Coach-Ausbildung. Als Innovatoren entwickelten wir 2018 das erste Kompetenzmodell für Business Coaching. Und wir bleiben an der Front der Erfahrungsgewinnung, indem wir für Sie die Coaching-Historie rekonstruieren, um das weltweit erste Konzept für Professional Coaching wissenschaftlich zu begründen.

COATRAIN® Guiding Priniciples

Mehr bewegen, das war von Beginn an unsere Mission als Gründer.
Mehr bewirken, das ist heute unsere Mission als Coaching Company.

C^5 - der COATRAIN®-Erfolgsfaktor - das sind die fünf Cs unserer Coaching- und Trainingsphilosophie:

Clearness ist das Ergebnis,
Companionship unsere Haltung,
Competence ist die Grundlage,
Co-creation der Weg und
Connection bezeichnet die Spannungsfelder, in denen wir agieren.

Clearness is our mission

Wer zu uns kommt, sucht den Dialog, die Veränderung, persönliches Wachstum und Rollensicherheit. Dieser eigene Antrieb öffnet den Zugang zu freiwilliger positiver Entwicklung. Dazu ist Mut erforderlich, häufig geht es an die Grenzen der eigenen Komfortzone, denn genau da liegt das Wachstumspotential. Ihrem persönlichen Mut, Ihrer Bereitschaft zur Offenheit begegnen wir mit einem Angebot sensiblen Coachings, das sich aus jahrelanger fachlicher Kompetenz und persönlichen Qualitäten speist. Gehen wir auf den Grund, verändern sich die Dinge an der Oberfläche. Das bringt Ihnen tiefverstandene Klarheit über sich selbst, die eigene Rolle, Ihre Prinzipien und guten Ziele.

Empathie und mitfühlendes Verstehen ist dabei eine entscheidende Quelle für persönliche Veränderung. Emotionen und Motivationen helfen, sich selbst zu erkennen und die Welt in ihrer Bedeutung für sich zu verstehen.

Wir helfen Ihnen, Ihre Selbstreflexivität und Rollenreflexivität deutlich zu erhöhen. Bei uns können Sie: Innehalten, Klarheit gewinnen und dann handeln. Wir fördern sinnvolles persönliches Wachstum, motiverfüllendes Arbeiten und Leben, lebenslanges Lernen als ganzheitlichen Entwicklungsprozess.

Lernen und Entwicklung bedeutet auch, dass Sie sich bisher unbekannter Potentiale und Ressourcen bewusst werden und sich auf angestrebte Ergebnisse konzentrieren, um handlungsfähig zu sein. Wir stehen für rollenbewusstes, verantwortliches Handeln und Führen im System. Wir fokussieren nicht nur Ihre individuelle, sondern auch andere Systemebenen: die besonderen Systemdynamiken in Ihrer Familie, in Ihrem Team, in Ihrer Organisation, in Kultur und Gesellschaft. Gelingende Kooperation in einem erfolgreich und nachhaltig wirtschaftenden Gemeinwesen zu kreieren, dafür stehen wir an Ihrer Seite.

Gehen wir auf den Grund, verändern sich die Dinge an der Oberfläche

Companionship is our passion

Wir stehen für die Achtung der Würde und Autonomie der ganzen Person in ihrer besonderen Kommunikation und Interaktion. Unsere Integrität und unbedingte Diskretion hilft, eine vertrauensvolle Beziehung zu schaffen, in der wir Ihnen eine neue Selbsterfahrung ermöglichen. So kann ein geschützter Raum entstehen, in dem Platz ist für alles Menschliche.

Authentizität, Intensität und Loyalität in der Begegnung führen dazu, dass Sie Ihr wahres Selbst und bestes Ich entwickeln können. Wir verstehen uns als Ihr unabhängiger Wegbegleiter - mit Mut und Leidenschaft auch in herausforderndem Gelände. Wir entwickeln, bewahren und teilen Wissen und Erfahrung, Qualität und Fachlichkeit, als Coaches und als Ausbilder. Wenn Sie wollen, können Sie uns als Experten über die Schulter schauen und sehen, wie wir Coaching leben. Bei uns bekommen Sie keine Standardantwort für Ihre individuelle Herausforderung. Wir arbeiten mit einem methoden-pluralen Ansatz, damit Sie ein breites Spektrum an Tools und praktischer Expertise nutzen können.

Wir versprechen nur, was wir auch halten können. Wir arbeiten ergebnisoffen und ergebnisorientiert. Alles, was wir tun, läuft darauf hinaus: Größere Klarheit, sowie effektiv und effizient zu den Ergebnissen gelangen, die Ihnen und ihrem System den größten Nutzen bringen. Sie ziehen aus dieser Zusammenarbeit hochwertige Erkenntnisse, die Sie unmittelbar in die Praxis umsetzen können. Das verstehen wir unter angewandter Qualität, die Sie direkt erleben können.

Competence builds confidence

Wir arbeiten wissenschaftlich fundiert. Wir glauben nicht nur, sondern wissen, was wir tun. Wir arbeiten erfahrungsbasiert: Unser Ausbildungsinstitut ist ein Praxis-Theorie-Center, keine Lehr-Akademie. Aus unserer alltäglichen Arbeit in Coaching und Training gewinnen wir Theorien und Methoden, die wir für Sie erforscht oder mit wissenschaftlichen Erkenntnisbeständen angereichert, auf der Höhe aktueller Innovationen wieder in unsere Ausbildungsaktivitäten einspeisen.

Auf der Basis eigener, erprobter Kompetenzmodelle stellen wir uns Ihren höchsten Qualitätsansprüchen, um für Sie wirksam zu sein. Wir evaluieren und verbessern unsere Leistungen durch ein Qualitätsmanagement, das Person, Interaktion und Organisation verbindet, um die Coaching- und Trainingsqualität für Sie zu erhöhen. Wir nutzen und lehren Methoden, die in den Niederungen Ihres Lebens- und Arbeitsalltags ihre Tauglichkeit unter Beweis stellen. Unser Coaching und Training ist theorie- und methodenplural und integriert verschiedene psychologische Mainstreams. Ein Coach ist nicht dazu da, stets seine Lieblingsmethoden anzuwenden, sondern er bringt das ein, was Sie als Coachee und Ihr System brauchen, um voranzukommen.

Kompetenzentwicklung auf der Basis persönlicher Ressourcen heißt für Sie: Entfaltung der Persönlichkeit (*Selbst-Kompetenzen*), Anreicherung Ihrer Feld- und Rollenkompetenzen, Entwicklung Ihrer sozial-kommunikativen und Methoden-Kompetenzen. Damit Sie Ihre Selbstwirksamkeit in Ihren Rollen erhöhen und das lebendige und ertragreiche Einbringen Ihres eigenen fachlichen Know-hows gelingt.

Mehr als 25 Jahre Erfahrung in Coaching und Training, 25 Jahre an der Front innovativer Erkenntnisgewinnung können Sie bei uns abrufen; mit allem, was uns als Menschen und Experten ausmacht.

Process Consultation converts to Co-creation

In unseren postmodernen, digitalen Wissensökonomien sind Erfahrung und Wissen unser Rohstoff. Ein Rohstoff, der sich vermehrt, der wächst und gedeiht, wenn wir ihn teilen. In einem co-kreativen Miteinander auf Augenhöhe entsteht soziale Innovation, die Weiterentwicklung, Fortschritt, Erfolg bringen. In diesem Prozess erforschen wir gemeinsam, was das Beste für Sie ist, nicht nur was Sie gerade wollen. Wir sind nicht ausschließlich leidenschaftliche Lernbegleiter und Prozessbegleiter, die einen Klärungs- und Lösungsprozess, den Reflexions- und Erprobungsprozess nach allen Regeln der Kunst professionell ermöglichen. Sondern wir agieren in der Rolle als Ihr wohlwollender Rat-

Als wohlwollender Ratgeber und kritischer Sparringspartner an Ihrer Seite

geber und kritischer Sparringspartner, indem wir Ihnen den Spiegel vorhalten, uns trauen, unangenehme Wahrheiten auszusprechen, und auch schmerzhafte Botschaften wohlwollend überbringen. Wir beziehen Stellung, positionieren uns, damit sich Ihnen durch Reibung ganz andere Reflexions- und Möglichkeitsräume eröffnen.
Wir sagen, was wir denken oder fühlen; und tun was wir sagen. In generativen Dialogen begegnen und verstehen wir uns auf tiefere Weise, schauen einander an und schauen in die gleiche Richtung. So befinden wir uns in einer Verbindung miteinander, die uns co-kreativ das ganz Andere, Neue, die Zukunft, gemeinsam erschaffen lässt. Wir glauben nicht an die Trennung, sondern an die kreative Verbindung von Mensch und Welt. Indem wir in uns und zwischen uns etwas verändern, verändern wir etwas in der Welt. Anstatt sie hinterher allein zu meistern, befinden Sie sich mit uns mitten in der praktischen Umsetzung Ihrer Vorhaben.

Connecting Contradictions

Die Verbindung von unbedingter Würdigung und konsequenter Ergebnisorientierung charakterisiert uns als Führungskräfte, Coaches, Trainer, Ausbilder und Supervisoren. Coaching heißt: fragen und sagen, begleiten und streiten, sich interessieren und sich zeigen, reflektieren und positionieren, moderieren und qualifizieren, folgen und führen.
Coaching und Personal Training heißt in postmodernen Gesellschaften, an Ihrer Seite stehen, während Sie in Widersprüchen handeln. Die Spannungen zwischen gegensätzlichen Polen aufmerksam wahrnehmen, emotional verarbeiten und nachhaltig wirksam lösen. Wir suchen mit Ihnen nach der Verbindung von Humanität und Produktivität, nach der Synergie aus Professionalität und Menschlichkeit, nach der Balance aus Leistungswillen und Gesundheit. Person und Funktion, Mensch und Rolle gerecht werden, dazu dient Coaching. Wir begleiten Sie, Muster zu erkennen und zu überwinden, Ressourcen, die in Ihrer Person und Situation liegen, zu aktivieren. Wir verbinden Coaching mit Training, damit Sie Probleme qualifiziert lösen und Herausforderungen erfolgreich meistern können. Wir verbinden Psychologie mit wirtschaftlichem Denken und tragen die Psychologie auf professionelle Weise ins Unternehmen: um Rollenverhalten zu verändern, Ihre Rollenbeziehungen zu beleben und Ziele in Erreichbares zu verwandeln.
Führen lernen, Macht sinnvoll gebrauchen, Konflikte erkennen und clever behandeln, in agilen Arbeitswelten und soziokratischen Organisationsformen wirksam agieren:
Bei uns können Sie das erleben!

Lernen auf allen Ebenen

Unsere Lernkonzepte setzen direkt beim Menschen und seinen Bedürfnissen an.

Praktisches, erfahrungsorientiertes Lernen
Im Rahmen der Ausbildung werden die Inhalte anwendungsorientiert vermittelt – per Live-Demonstrationen und Live-Coachings. Wir üben gemeinsam an und mit uns selbst in der Ausbildungsgruppe. Dabei leiten die Ziele und Themenfelder der einzelnen Module den Ablauf.
Unsere Ausbilder verknüpfen die Inhalte bestmöglich mit den Vorerfahrungen, beruflichen Fragestellungen, Fallbeispielen und fortschreitenden Coachingerfahrungen der Teilnehmer und stellen sicher, dass die Lernziele der Themenmodule erreicht werden.

Individuelles Selbstlernverfahren und Praxis
Aufgrund des Erfahrungshintergrundes und theoretischen Grundlagenwissens, über das die meisten Teilnehmer bereits verfügen, verzichten wir auf langwierige theoretische Ausführungen während der Ausbildungsblöcke. Wir stellen am Ende eines Blocks die Lernmaterialien (Handouts, Tools, Fallstudien, Literatur) für den kommenden Block zur Verfügung, so dass sich jeder in seinem eigenen Tempo eigenverantwortlich vorbereiten kann.

Während der Präsenzzeiten konzentrieren wir uns auf kurze fragenfokussierte Themenvernetzungen, ziehen Fallbeispiele der Teilnehmer heran und arbeiten vor allem mit praktischen Übungen, Rollentraining und Fallsupervisionen.

In der Coach-Ausbildung wechseln sich Theorie, Austausch und praktische Übungen ab

Kontinuierliche Lehrgangsleitung

Im Unterschied zu anderen Weiterbildungen stellt die COATRAIN®-Coachingausbildung kein Patchwork aus unterschiedlichsten Inhalten und Trainern dar.

Die Weiterbildung in kleinen Gruppen wird von zwei erfahrenen Ausbildern, – einer Frau und einem Mann, – geleitet, die den Beginn und den Abschluss der Ausbildung gemeinsam gestalten und sich ansonsten nach Fachschwerpunkten abwechseln. Diese Kontinuität in der Lehrgangsleitung gewährleistet eine gleichbleibend hohe Qualität der Inhalte und Methoden und sichert das Wahrnehmen und Begleiten der Entwicklungsprozesse der Teilnehmenden. Darüber hinaus steht den Teilnehmenden ein männliches und ein weibliches Rollenmodell zur Verfügung.

Profil-, Lehr- und Transfer-Coaching

Während des Ausbildungsprogramms durchläuft jeder Teilnehmer eine individuelle Potentialanalyse. Darin werden die Stärken und Schwächen in der ganzheitlichen Wahrnehmung und Einschätzung von Menschen sowie individuelle Lern- und Entwicklungsziele geklärt.

Ausbildungsbegleitend können Lehrcoachings zur Supervision des Lerntransfers in den eigenen Arbeitskontext stattfinden. Eine Gelegenheit, sowohl professionelles Coaching „am eigenen Leib“ zu erleben als auch bedarfsorientiert die eigene Praxis zu reflektieren und zu optimieren. Unterstützendes Telefon-/Videokonferenz-Coaching zwischen den Ausbildungsblöcken kann erfolgreiche erste eigene Coachingprozesse sichern.

Praxistraining, Fallsupervision und Lernbegleitung

Die Teilnehmer erhalten in der Praxis einsetzbare Handouts und Tools sowie Fallstudien und eine Literaturliste zur Vorbereitung der Trainingsmodule. Aktuelle Ausbildungsunterlagen stehen ergänzend in der Digitalen Bibliothek von COATRAIN® zur Verfügung. Unsere Tools sind didaktisch so aufbereitet, dass sie maximale Anwendungsorientierung bieten und auch nach langer Zeit noch unmittelbar im Coaching eingesetzt werden können.

Jeder Trainingstag besteht zu ca. einem Drittel aus theoretischer Themenvernetzung und zu zwei Dritteln aus praktischer Übung von Coaching-Situationen der Teilnehmer untereinander. Diese werden von der Lehrgangsleitung supervidiert. Ziel dieser Praxiseinheiten ist das Einüben von Coaching-Situationen im Face-to-Face-Kontakt. Im weiteren Verlauf der Ausbildung bringen die Teilnehmer zusätzlich eigene Praxisfälle zur Fallsupervision in der Gruppe ein.

Die COATRAIN®-Toolbox finden Sie unter www.coatrain.de/toolbox

Learning by Doing: Seven-Step-Proceeding

Die COATRAIN®-Coachausbildung zeichnet unser verständliches, integratives Coaching-Modell mit seinem didaktisch-methodischen Konzept nach: Der Aufbau der praktischen Coaching-Kompetenz wird didaktisch direkt am Coaching Prozess selbst ausgerichtet. Während zu Beginn der Ausbildung die Coaching-Techniken im Vordergrund stehen, die für den Start eines Coachings benötigt werden, gelangen wir gegen Ende der Ausbildung zu solchen Techniken, die für den Abschluss eines Coachings gebraucht werden.

Das COATRAIN®-Coching Modell 7-Step-Proceeding

Der Coaching-Prozess selbst ist *step by step* in die Ausbildungsblöcke integriert. Dieses Konzept strukturiert die Methoden pro Phase und schafft Sicherheit in der Anwendung. Angehende Coaches erfahren einen sanften, geordneten und sukzessiven Kompetenzzuwachs, der den Anforderungen der einsetzenden Praxistätigkeit gerecht wird.

Coaching Expertise: Orientierung an der Coachingpraxis in Organisationen

Wir vermitteln zahlreiche Techniken, die übergreifender anzusiedeln oder themenspezifisch zu sehen sind. Diese Inhalte leiten sich ab aus den Coachinganlässen der Lebens-, Berufs- und Organisationswirklichkeit des Coachees.

Hieraus erwachsen besondere Herausforderungen an einen Coach: Er muss über Know-how und Vorgehensweisen verfügen, damit er die zahlreichen an der Schnittstelle von Person und Organisation angesiedelten Themen handhaben kann (sog. Coaching-Expertise). Dies sind Themen, wie Kommunikation und Führung, Umgang mit psychischen Störungen (in Organisationen), systematische Problemlösung, Entscheidung, Gesundheit und Konfliktbehandlung.

Diese Inhalte werden um die Kernthemen des Coaching-Prozesses (7-Step-Proceeding) gruppiert – die grundlegenden Themen, die Coachingkompetenzen aufbauen (wie z.B. Kommunikation), zuerst. Anschließend dann spezifisches funktionales Know-how (z.B. Managementthemen).

Sofortige Praxis mit Übungs-Coachees

Die Methoden und Techniken werden sofort während des Trainings ausprobiert. Außerdem starten die Teilnehmer zur Vertiefung der praktischen Anwendungserfahrung eine Übungspartnerschaft mit einem Klienten außerhalb der Lehrgangsgruppe. Jeder Teilnehmer hat mindestens einen „Übungscoachee“ mit einem realen Anliegen. Der Übungscharakter der Coachingsituation ist dabei für den Klienten transparent und sein ausdrückliches Einverständnis dazu liegt vor. Diese Praxiserfahrung kann per Visualisierung am Flipchart dokumentiert und zu Supervisionszwecken im folgenden Trainingsblock zur Verfügung gestellt werden.

Intensiv-Lerngruppen: Persönliche Weiterentwicklung und fachliche Rollenentwicklung

Angelehnt an die nachhaltige, individuelle Art des Lernens an Elite-Universitäten vermitteln wir Coaching-Kompetenz in Intensiv-Lerngruppen mit ca. 6-8 Teilnehmern. Diese Art des Lernens schafft einen Vertrauenscontainer für „echte, eigene Anliegen“. Die Teilnehmenden machen so nicht nur ein paar unverbindliche Übungen, sondern gehen realistische Coach-Coachee-Beziehungen ein und sammeln erste Erfahrungen mit den Höhen und Tiefen von Coaching-Prozessen. Die Teilnehmenden haben auf diese Weise am Ende Coaching zu eigenen Anliegen erhalten (persönliche Weiterentwicklung) und mehrere Coachingprozesse als Coach begleitet (fachliche Rollenentwicklung).

Transfer durch Lernwerkstatt und Lernpartnerschaft

Die Teilnehmer treffen sich zwischen den Blöcken zum Erfahrungsaustausch und zum Üben in Untergruppen (Lernwerkstatt). Diese Peer-Groups dienen auch der Netzwerkbildung unter den Teilnehmern. Übungspartnerschaften untereinander, also Coachings zwischen den Ausbildungsblöcken, helfen dabei, intensive Selbsterfahrungssequenzen über einen Trainingsblock hinaus fortzusetzen und ermöglichen eine praktische Anwendung der erlernten Tools in einem beobachtungsfreien Raum. Diese Lernpartnerschaften können wechseln. Sinnvoll ist es, sowohl mit jemandem zu üben, der sofort sympathisch ist, als auch mit jemandem, wo es Herausforderungen in der Verständigung gibt. Letzteres, um die Konfrontation mit Projektionen und Übertragungsphänomenen im Coaching zu trainieren und produktiv lösen zu lernen.

Am Ende eines Blockes steht mindestens eine Zielvereinbarung mit jedem Teilnehmenden, in der ein konkretes Vorhaben zur Umsetzung der Trainingsinhalte im Arbeitsfeld definiert wird.

Praxis-Erfahrung weitergeben

Seit über 10 Jahren bilden wir in unseren Programmen Coachs aus und geben unsere Erfahrung weiter. Dabei lernen wir selbst dazu.

Ingo Steinke

Jahrgang 1966. Studium der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie. Diplom. Ausbildung in Beratung und Training F. Schulz v. Thun, zum Management-Coach (DPA), zum Qualitätsmanager (DIN-ISO) und TQM-Assessor for Business Excellence (EFQM), zum Changemanager (CTU) sowie in systemischer Supervision und Organisationsberatung (NIK), Senior Coach DBVC. Langjährige Führungserfahrung als Bereichsleiter und Gesellschafter in Trainingsunternehmen, als geschäftsführender Vereinsvorstand sowie als Coach und Head-Trainer einer bundesweit vertretenen Unternehmensberatungsgruppe.

Arbeitsschwerpunkte

Vielfältige Trainingsthemen, vor allem Führungskräfteentwicklung, 14 Jahre Erfahrung in der Ausbildung von Trainern und Coaches. Organisationsberatung und -entwicklung mit den Schwerpunkten Strategieentwicklung, Prozessoptimierung und Teamentwicklung. 20 Jahre Erfahrung im Führungskräftecoaching, Strategiecoaching, Konfliktcoaching und Meistern von *Critical Incident* Situationen.

Johanna M. Steinke

Jahrgang 1962. Studium der pädagogischen und klinischen Psychologie. Diplom. Ausbildung in Beratung und Training (F. Schulz v. Thun), Gesprächspsychotherapie. Ausbildung zur Changemanagerin (CTU), zum Management-Coach (DPA), zur Hypnotherapeutin (M.E.I), lizenzierte MBTI®-Trainerin, Mitglied im dvct. Seit 1983 tätig in Unternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen. Erfahrungen im Projektaufbau und -management, langjährige Führungserfahrung, Gesellschafterin eines mittelständischen Trainingsunternehmens, sowie als Head-Coach einer bundesweit vertretenen Unternehmensberatungsgruppe.

Arbeitsschwerpunkte

Coaching und Organisationsberatung für Führungskräfte und Unternehmer, Karriereberatung, Bewerbungstraining, Strategieentwicklung, Profilcoaching, seit 14 Jahren Lehrcoach und Supervisorin für Coaches. 20 Jahre Erfahrung im Führungskräftecoaching, Positionierung und Mikropolitik, Kommunikation, Life-Coaching, ressourcenorientierte Biographiearbeit und Stressmanagement.

Den ganzen Wert entdecken

Eine Coaching-Ausbildung ist auch immer ein Schritt in die eigene Richtung. Wir bieten Ihnen einen fachlichen Rahmen – und viele Extras dazu.

Langjährige Erfahrung

Die Teilnehmer profitieren von den seit Jahrzehnten gesammelten Erfahrungen der Ausbilder, die diese konsequent in den Lernprozess einbringen. Sei es in der Weiterbildung von Führungskräften, Prozessbegleitern und Changemanagern in der freien Wirtschaft, sei es in der Leitung von Unternehmen oder auch – seit 1999 – in der Ausbildung von Business Coaches, für deren Konzept COATRAIN® als Pionier gilt.

Ganzheitliche Herangehensweise

COATRAIN® hat es sich zur Aufgabe gemacht, Persönlichkeit zu entwickeln. Ein Sprichwort sagt: „Gehen wir auf den Grund, verändern sich die Dinge an der Oberfläche." Menschliches Verhalten kann dann wirksam verändert werden, wenn die Beweggründe menschlichen Handelns bewusst sind. Beweggründe sind Motive, Prinzipien, Kommunikationsmuster und Werthaltungen, die den Menschen leiten.

Einfachheit in der Komplexität

COATRAIN® hat zahlreiche Modelle entwickelt, die Erkenntnisse kompakt zusammenfassen und komplexe Wirklichkeiten veranschaulichen. Die Modelle ermöglichen es einerseits, die Beweggründe und Mechanismen menschlichen Handelns zu erkennen und zu verstehen. Sie helfen andererseits, praktische Lösungsansätze ausfindig zu machen, zu ordnen und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit zu bewerten.

Qualitätsmanagement

Die Ausbildung wird im Rahmen eines Qualitätsmanagements kontinuierlich evaluiert und dem aktuellen Stand der fachlichen und methodischen Innovationen angepasst.

Qualitätssiegel / Zertifizierungen

Die Professional Coach Ausbildung trägt das Gütesiegel Weiterbildung Hamburg e.V. Als Institutsmitglied im Deutschen Verband für Coaching und Training e.V. tragen unsere Zertifikate das Logo des dvct.
COATRAIN® ist als Weiterbildungsanbieter DBVC anerkannt. Unsere Dienstleistungen sind durch Zertpunkt zertifiziert.

Verbandsmitgliedschaften
Ausbilder Ingo Steinke ist Senior Coach DBVC. Ausbilderin Johanna M. Steinke ist Mitglied im dvct.

COATRAIN®-Toolbox
Zertifizierte COATRAIN®-Coaches können online auf ca. 200 Tools zum Download zurückgreifen. Und diese in der Praxis nutzen. Mehr unter: www.coatrain.de/toolbox

Schnelligkeit
Durch die Intensität der Ausbildung ist es möglich, innerhalb von ca. 14 Monaten ein qualifiziertes Zertifikat zum Professional Coach zu erlangen.

Nachhaltigkeit
Die Visualisierung des Trainings übermitteln wir in digitalisierter Form als Fotoprotokoll im Anschluss an den Ausbildungsblock per E-Mail an jeden Teilnehmenden.

Digitale Bibliothek
Ihre Ausbildungsunterlagen finden Sie ergänzend als digitale Fassung im Format PDF zur digitalen Verwendung auf dem Computer oder Tablett.

Grundwerte
Die Verbindung von Zugewandtheit, Wärme und strikter Ergebnisorientierung leitet uns in unserer Arbeit als Führungskräfte, Trainer, Berater, Coaches, Ausbilder und Supervisoren. Unsere Prinzipien der unbedingten Würdigung, Flexibilität, Offenheit und Kooperation prägen auch das Ausbildungsgeschehen. Wir stehen für die Synergie aus Professionalität und Menschlichkeit im Business.

Blog
Im Bereich Blog auf unserer Website findet sich eine Kommunikationsplattform. Sie ermöglicht allen zertifizierten Teilnehmenden, sich gruppenübergreifend mitzuteilen. Hier bleibt man COATRAIN® betreffend auf dem Laufenden.

Weitere Informationen
Ihre Fragen beantworten wir gern persönlich entweder per Telefon unter 0 40-24 83 50 50 oder per E-Mail: info@coatrain.de

COATRAIN® Ausbildungen sind anerkannt durch *DBVC, dvct, Weiterbildung Hamburg* und *Zertpunkt.*

Ausbildung zum Professional Coach

Die COATRAIN® Coaching Ausbildung ist ein perfekter Dreiklang aus profunder Theorie und Praxis sowie einer Wertevermittlung, die Einzigartigkeit und Potentiale des Coachees in den Mittelpunkt stellt.

Solide Grundlagen entwickeln

Die Ausbildung zum COATRAIN®-Professional Coach ist das Herzstück unseres Ausbildungsprogramms und qualifiziert Sie auf breiter Basis.

Die Welt ist ständig im Wandel. Globalisierung, wirtschaftliche Entwicklungen und technologischer Fortschritt stellen Unternehmen, Unternehmer und Menschen in Organisationen vor immer neue Herausforderungen. Einzelne oder ganze Teams im Sinne ihrer eigenen wie auch der Unternehmensziele für diese Herausforderungen zu stärken, sie dabei zu begleiten, diese zu bewältigen sowie zu eigenen Positionen und schließlich auch zu Lösungen zu gelangen – das ist die Aufgabe eines Coaches.

Das COATRAIN®-Ausbildungskonzept orientiert sich an der gelebten Praxis in Unternehmen und Organisationen. Wir bieten eine zertifizierte, bundesweit anerkannte Coaching-Weiterbildung, die wesentliche Haltungen, Techniken und Vorgehensweisen vermittelt, um Menschen in ihren Klärungs-, Entwicklungs- und Veränderungsprozessen professionell zu fördern und zu begleiten.

Den Menschen als Ganzes betrachten

Wenn wir mit Menschen arbeiten, haben wir stets ihre persönlichen, zwischenmenschlichen als auch die beruflichen Themen im Blick. Die Teilnehmer erhalten während der Ausbildung Raum, um sich selbst persönlich weiterzuentwickeln und fachlich einen sukzessiven Kompetenzaufbau für die Rolle als Coach zu durchlaufen.

Unsere Ausbildung bereitet auf verschiedene Coaching-Varianten vor, ist methodenplural und interdisziplinär aufgebaut und ausdrücklich geeignet für organisationsinternes Coaching und Life-Coaching von Privatkunden.

Die fundierte COATRAIN®-Ausbildung zum Professional Coach ist zugleich die Basis, auf der man sich später zum Konflikt-Coach, Change Manager / Management Coach oder Business Trainer weiterqualifizieren kann.

> *Im Training mit COATRAIN® bekomme ich an der passenden Stelle hoch qualifiziert genau die Impulse, die ich für meinen Arbeitsalltag brauche.*
>
> *HR-Diretorin / Energieversorger*

Ziele unserer Ausbildung

Lernen fordert immer die gesamte Persönlichkeit. Deshalb legen wir hohen Wert auf den Transfer des Gelernten in die Praxis des Alltags.

Die Weiterbildung Professional Coach befähigt dazu, als externer und organisationsinterner Coach professionell zu coachen: Nach der Weiterbildung sind Sie – basierend auf Ihren vorhandenen Fach-, Feld- und Sozialkompetenzen – in der Lage, im persönlichen Umfeld genauso wie im organisationalen oder geschäftlichen Kontext in der Rolle als Coach, qualifiziert Menschen in ihren Klärungs- und Entwicklungsprozessen zu begleiten.

Unsere Teilnehmer lernen, Coachingtechniken im Life-Coaching mit Privatpersonen genauso wie als Funktionsträger in Organisationen (z.B. als Stabsangehöriger, Personalbetreuer, HR Business Partner, Mentor, Projekt-/ Qualitätsmanager, Gebietsleiter für selbständige Handelsvertreter u.v.m.) sicher anzuwenden.

Die Weiterbildung vermittelt die dafür erforderlichen Kenntnisse (Wissen), die Urteilsfähigkeit (Fühlen) und Handlungskompetenzen (Können). Das Know-how ist sowohl wissenschaftlich fundiert als auch in den Erfahrungswerten der Ausbilder, die selbst seit 1995 als Business- und Management Coaches tätig sind, gegründet.

Interdisziplinär, systemisch und methodenplural

Wir vermitteln coachingrelevantes Know-how der Sozialwissenschaften – insbesondere der Psychologie, Pädagogik, Soziologie, Philosophie sowie der Organisations- und Managementlehre. Die Weiterbildung ist nicht einer bestimmten sozialwissenschaftlichen Denkrichtung oder Schule verpflichtet, sondern interdisziplinär und methodenplural angelegt.

Die Teilnehmer erwerben das erforderliche Selbst- bzw. Rollenbewusstsein (Haltung) und die damit verbundene Selbst-/Reflexionsfähigkeit als Coach (reflexive Kompetenz) sowie das fachlich-methodische Wissen und Können (Techniken, Expertise) eines professionellen Coaches.

Das Erlernen dieses Know-hows erfolgt mit und an anderen Teilnehmern und ihrem realen Klärungsbedarf, so dass gleichzeitig auch die sozial-kommunikative bzw. personale Kompetenz jedes Teilnehmers ausgebildet wird (Persönlichkeitsentwicklung).

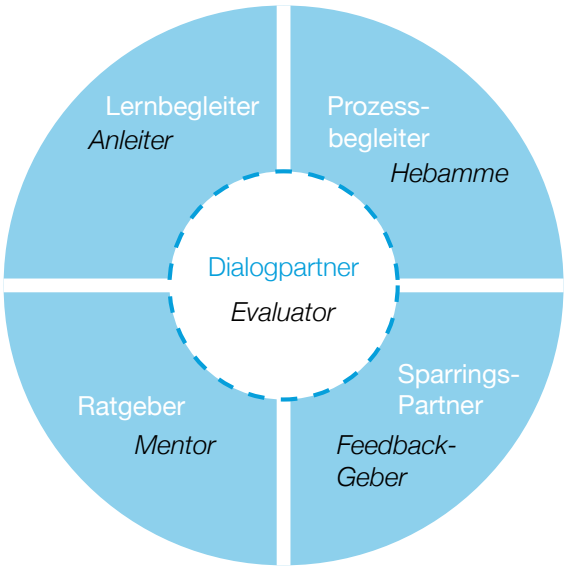
Die Teilnehmer lernen, Methoden zu bewerten, zueinander ins Verhältnis zu setzen und zu entscheiden, wann – zu welchem Anlass für welche Person in welchem Kontext – eine Interventionsform geeignet ist (und wann nicht). Die Ausbildung dieses methodologischen Reflexionsvermögens trägt dazu bei, den wahllosen Einsatz persönlich bevorzugter oder besonders trendiger Methoden zu vermeiden.

Lernziele

Die Teilnehmer der Weiterbildung zum COATRAIN®-Professional Coach ...

- erkennen sich selbst in ihrer Persönlichkeit und ihren Potentialen, die sie zum Coaching befähigen; sie entwickeln sich in ihrer Persönlichkeit in die Rolle als Coach hinein und in ihrem Coachingstil ,
- entwickeln die für die Arbeit mit Menschen und die Wahrnehmung der Rolle als professionell agierender Coach nötigen Grundhaltung und Prinzipien,
- kennen Coachingtechniken für unterschiedliche Anforderungen und organisationale Kontexte, können sie anwenden und Menschen in ihren persönlichen Fragestellungen und Herausforderungen professionell so begleiten, wie sie es brauchen ,
- können Coaching in allen Phasen des Prozesses von der Auftragsklärung über die Anliegenexploration, die Einbeziehung des systemischen Kontextes, die Vertiefung des Erlebens bis hin zur Lösungsfindung und Einübung von Verhaltensalternativen sowie dem Abschluss und der Evaluation des Coachings professionell durchführen,
- können dabei Modelle und Interventionsmethoden aus unterschiedlichen sozialwissenschaftlichen Traditionen integrativ und am Anliegen des Coachees orientiert einsetzen (Tiefenpsychologie, Klientenzentrierte Beratung, Systemischer Ansatz, NLP, prozessorientierte Psychologie), wobei der Schwerpunkt auf psychodynamischen und systemischlösungsorientierten Techniken liegt
- sind in der Lage, auf unterschiedliche Coaching-Anlässe und Anforderungen, die sich aus der Lebens-, Berufs- und Organisationswirklichkeit ihrer Coachees ergeben, qualifiziert mit passenden Vorgehensweisen zu reagieren (Coaching-Expertise)

Wir widmen uns dem Thema Coaching mit Hingabe und Leidenschaft in einer Lernatmosphäre, die von unseren Prinzipien, einer ordentlichen Portion Humor sowie der Freude an der Begegnung, am Austausch und der gegenseitigen Bereicherung mit Erfahrungswerten geprägt ist.



Was Sie mitbringen sollten

Eine Ausbildung zum Coach ist auch immer eine Reise zu sich selbst. Wer neugierig ist, entdeckt spannende neue Seiten.

Unsere Teilnehmer erfüllen in der Regel zwei der folgenden Voraussetzungen:

- mindestens fünfjährige Branchenerfahrung als leitender Angestellter, selbständiger Unternehmer, Berater, Trainer bzw. Coach
- mindestens fünfjährige Berufstätigkeit in der Personalführung bzw. Personalentwicklung
- abgeschlossene akademische Berufsausbildung

Ausnahmen bestätigen die Regel. Wer bei uns eine Ausbildung startet, sucht und schätzt die Begegnung, den Austausch und die Vernetzung mit anderen Menschen. Ist interessiert an der Entwicklung von Menschen in ihren privaten und beruflichen Rollen.

Zusammenhänge erkennen

Unsere Teilnehmer kennen organisationale bzw. berufliche Zusammenhänge, Rollenanforderungen und ihre Auswirkungen auf Leben, Arbeit und Persönlichkeit unmittelbar oder mittelbar (z.B. als Lebenspartner einer Führungskraft) aus eigener Anschauung. Sie verfügen über ein Reflexionsvermögen, das dadurch gekennzeichnet ist, dass sie implizite Vorgänge, Strukturen, Muster, Prozesse, Rollen, Persönlichkeitsanteile u.ä. erkennen, verstehen, kritisch hinterfragen und explizieren wollen.

Wichtigt ist es, sich auch auf tiefergehende Selbsterfahrung und Rollenreflexion einlassen zu können und zu wollen. Bereit zu sein für Veränderung von eigenen Denkmodellen, Verhaltens- und Kommunikationsmustern sowie Interesse an der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und Handlungsweisen.

Sich an Entwicklung erfreuen

Nach der Ausbildung betonen viele Teilnehmer, wie tiefgreifend die Wandlungsprozesse waren, durch die sie während der Ausbildung gegangen sind. Und was es ihnen gleichzeitig für ihre Klarheit und Standfestigkeit in beruflichen wie privaten Rollen gebracht hat. Diese Mischung macht uns aus.

Wir streben eine heterogene Zusammensetzung von Teilnehmergruppen an, da dies in der Regel die Berufswirklichkeit der späteren Coaches realitätsgetreu abbildet. Zudem ist es bereichernd für die Lernprozesse, die unterschiedlichen Gruppen können voneinander profitieren.

Die Mischung besteht idealerweise aus

- Frauen und Männern,
- unterschiedlichen Lebensaltern,
- unterschiedlichen Herkunftsberufen (z.B. Kaufleute und Sozialwissenschaftler),
- verschiedenen Branchen bzw. Arbeitsfeldern (z.B. Anlagenbau und Gesundheitswesen, Konzern und mittelständisches Unternehmen oder Verwaltung),
- verschiedenen Funktionsbereichen (z.B. Produktion/Dienstleistung und Vertrieb),
- verschiedenen organisationalen Hierarchieebenen (z.B. Sachbearbeiter und Führngskraft, Junior und Senior Consultant),
- angehenden unternehmensinternen und externen Coaches (z.B. Führungskräfte, Personalentwickler, Berater).

Alle Inhalte der Ausbildung in Überblick

Die gemeinsame Ausbildungszeit ist klar strukturiert, ein Block baut auf dem anderen auf. Gelerntes kann direkt angewendet werden.

Die COATRAIN®-Cochingausbildung umfasst die Vermittlung von sozialwissenschaftlichen Methoden, Techniken und Haltungen der Prozessbegleitung in Verbindung mit Coaching-Expertise, d.h. Vorgehensweisen zu in der Praxis häufig anzutreffenden Coaching-Varianten und Erfahrungswerten aus der Organisations- und Management-Lehre.

Der Aufbau der Ausbildung ist didaktisch am Coaching-Prozess ausgerichtet, was zu einem sukzessiven, organischen Kompetenzaufbau bei den Teilnehmenden führt.
Die Themenmodule der Ausbildung gliedern sich in acht Trainingsblöcke.
(*7 Steps* in blau hervorgehoben)

BLOCK I
Grundlagen – Wie sich Menschen in ihren Rollen verändern
M1 Check-In
M2 Persönlichkeitsentwicklung und Verhaltensänderung
M3 Coaching-Definitionen, Modelle, Rollenklärung als Coach
M4 Coaching-Prozesse: 7-Step-Proceeding
M5 Coaching-Techniken I & II: Kontakt- und Zielklärung

BLOCK II
Kommunikation und Führung im Coaching
M6 Beziehung, Kommunikation und Feedback
M7 Führung 4.0 und Leadership-Coaching
M8 Gender Coaching
M9 Coaching-Techniken III: Anliegen- und Kontextexploration

BLOCK III
Kriseninterventionen
M10 Psychische Störungen und Sucht in Organisationen
M11 Persönlichkeitstypologien (Typenlehre)
M12 Umgang mit Emotionen
M13 Selbstsicherheitscoaching
M14 Coaching-Techniken IV: Tiefende Techniken
M15 Transfer: Fallsupervision in der Gruppe

BLOCK IV
Organisationsinternes und Systemisches Coaching
M16 Team-Coaching / Gruppen-Coaching
M17 Agile Arbeitswelten, Holakratie und Coaching in Organisationen
M18 Coaching-Techniken V: Systemische Coaching-Techniken

BLOCK V
Life Coaching
M19 Gesundheits-Coaching
M20 Transfer: Fallsupervision in der Gruppe
M21 Burnoutprophylaxe und Stressmanagement-Coaching
M22 Zeitmangement- und Work-Life-Coaching

BLOCK VI
Konfrontieren, Involvieren, entscheidend vorankommmen
M23 Kreativitäts- und Problemlösungstechniken
M24 Entscheidungs-Coaching
M25 Konfrontation und Humor im Coaching
M26 Fallsupervision: Umgang mit schwierigen Coachingsituationen in der Praxis
M27 Coaching-Techniken V: Lösungsorientierte Techniken

BLOCK VII
Konflikte erkennen, verhandeln, lösen
M28 Konfliktmanagement und Konflikt-Coaching
M29 Verhandlungsführung

BLOCK VIII
Transfer- und Lernprozesse intensiv begleiten
M30 Didaktik des Coachings
M31 Coaching-Techniken VI: Anliegenzentrierte Themenvermittlung und Verhaltenserprobung mit Videofeedback
M32 Telefon-Coaching
M33 Coaching-Techniken VII: Abschlusstechniken
M34 Transfer: Praxisprobe
M35 Evaluation, Check-Out, Vernetzung und Zertifizierung Professional Coach

Die einzelnen Module im Detail

Block I: Grundlagenmodelle – Wie sich Menschen in ihren Rollen verändern

M1 Check-In

In diesem Modul klären wir alle organisatorischen Fragen, wie z.B. Aufbau und Struktur des Lernmaterials, Regeln der Zusammenarbeit, Vernetzung der Teilnehmenden u.v.m. Die Teilnehmer bekommen einen Überblick über den gesamten Verlauf der Ausbildung und steigen in die Inhalte ein.

M2 Persönlichkeitsentwicklung und Verhaltensänderung

Ein Coach unterstützt Klienten in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit bzw. der Veränderung des Verhaltens in unterschiedlichen Rollen. In diesem Modul lernen die Teilnehmer ein grundlegendes Modell von Struktur und Organisation des menschlichen Gesamtbewusstseins kennen. Sie erfahren, welche psychischen Mechanismen persönliche Veränderungen begünstigen bzw. verhindern.

Wir erklären, wie dieses Wissen für die Gestaltung von Coaching-Prozessen praktisch zu nutzen ist. Zudem geben wir wertvolle Tipps, die den Teilnehmer dabei helfen mit menschlichen Phänomenen wie Abwehr, Projektion, Übertragung und Gegenübertragung umzugehen.

M3 Coaching – Definitionen, Modelle, Rollenklärung als Coach

Ein professioneller Coach kann sein Handeln im Kontext psychologischpädagogischer Modelle einordnen. Die Teilnehmer erhalten einen Überblick über Modelle, die dabei helfen, persönliche und berufliche Entwicklungsprozesse zu erklären. Konkret sprechen wir z.B. über das psychodynamische, das klientenzentrierte, das systemischkonstruktivistische, das NLP- und das lösungsorientierte Modell.

Ein Coach braucht zudem eine genaue Vorstellung von den Zielen, den Möglichkeiten und Grenzen eines Coachings sowie ein klares Rollenverständnis als Coach. Die Teilnehmer enwicklen in diesem Modul ein differenziertes Verständnis des Begriffs „Coaching“ sowie der Rolle eines „Coachs“. Sie lernen die gängigen Coaching-Ansätze und ihre historische Entwicklung kennen.

Ein ganz wichtiger Punkt, der auch in diesem Modul seinen Platz findet, ist die klare Abgrenzung des Coachs von anderen Rollen wie Therapeut, Führungskraft, Trainer u.v.m. .

M4 Coaching-Prozesse: 7-Step-Proceeding

In diesem Modul wird die Grundstruktur eines systematischen Vorgehens im Coaching beleuchtet: Vom Coaching-Kontrakt bis zum Coaching-Abschluss lernen die Teilnehmer sieben aufeinander folgende Phasen kennen, durch die ein Coach den Coachee führt. Für jeden Schritt im Coaching-Ablauf werden Voraussetzungen und Ziele sowie zugehörige Techniken erarbeitet.

Diese Grundstruktur stellt zugleich einen Teil des didaktischen Konzepts der COATRAIN®-Ausbildung dar: Schritt für Schritt wird die Ausbildung entlang des 7-Step-Proceedings mit entsprechenden Techniken angereichert und aufgebaut.

M5 Coaching-Techniken I & II: Kontakt- und Zielklärung

Dieser Themenblock stellt diverse Techniken für die Kontakt- und Situationsklärung (die erste Phase im 7-Step-Proceeding) sowie für die Auftrags- und Zielklärung (die zweite Phase im 7-Step-Proceeding) vor.

Die Teilnehmer sammeln erste praktische Erfahrungen mit der Gestaltung der Anfangsphase eines Coachings. Am Ende dieses Moduls können sie Erstgespräche professionell durchführen, Themenpläne erstellen und Coachingverträge schließen.

M6 Beziehung, Kommunikation und Feedback

Kommunikation ist das Medium, über das sich ein Mensch im sozialen Raum positioniert: Daher berührt fast jedes Coaching-Anliegen das Thema Kommunikation. In diesem Modul werden die einschlägigen Modelle und Techniken der (systemischen) Kommunikationspsychologie vermittelt, so dass die Teilnehmenden geeignete Instrumente zur Analyse und Gestaltung von Kommuni-ka-tionsprozessen und der Beziehungsebene im Coaching an die Hand bekommen. Ein Coach wird oft gebeten, qualifiziertes Feedback zu geben. Die zukünftigen Coaches lernen deshalb, nach welchen Prinzipien bzw. Regeln und mit Hilfe welcher Techniken ein wirkungsvolles Feedback gegeben werden kann.

Block II: Kommunikation und Führung im Coaching

M6 Beziehung, Kommunikation und Feedback

Mit Kommunikation positioniert sich jeder Mensch im sozialen Raum. Kein Wunder also, dass fast jedes Coaching-Anliegen das Thema Kommunikation in irgend einer Weise berührt. In diesem Modul vermitteln wir die wichtigsten Modelle und Techniken der (systemischen) Kommunikationspsychologie. Damit verfügen die Teilnehmer über geeignete Instrumente, mit denen sie Kommunikationsprozesse analysieren und gestalten können. Auch die Beziehungsebene mit dem Coachee kann mit diesem Wissen sicher etabliert werden.

Ein Coach wird oft um ein qualifiziertes Feedback gebeten. Die Teilnehmer lernen deshalb, nach welchen Prinzipien bzw. Regeln und mit Hilfe welcher Techniken sie ein wirkungsvolles Feedback geben können.

M7 Führung 4.0 und Leadership Coaching

Das Thema Führung ist für einen Coach in mehrfacher Hinsicht von Bedeutung: Führungskräfte machen großen Anteil der Klienten aus; außerdem befindet sich der Coach innerhalb der Beratungssituation selbst in einer führenden Funktion (auch wer fragt, der führt).

In diesem Modul arbeiten wir den gemeinsamen Kern traditioneller und neuer Führungsmodelle und -stile heraus. Daraus leiten wir ein Vorgehen ab, mit dem sich das Führungsverständnis von Coachees hinterfragen und von Grund auf neu justieren lässt.
Die Teilnehmer erhalten einen Überblick über Managementtechniken und Führungsinstrumente. Sie üben Techniken für das Führungskräftecoaching und lernen an einer praktischen Fallstudie, sich in Führungsthemen zu positionieren und Führungskräfte in schwieriger Lage zu begleiten. Ein professioneller Coach ist auch immer als Sparringspartner auf Augehöhe gefordert.

M8 Gender Coaching

Das Thema dieser Lerneinheit ist das Geschlecht als soziale Rolle: Es werden Fragen der beruflichen Entwicklung unter dem Gesichtspunkt von geschlechtstypischen Lebensplänen, Rollenerwartungen und Verhaltensunterschieden diskutiert und die „Gender“- Thematik als Gegenstand der Organisationsentwicklung beleuchtet. Die Teilnehmenden werden für geschlechtsspezifische Fragestellungen in Führung, Kommunikation und Coaching sensibilisiert und lernen, wie mit diesen Themen sensibel und zugleich lösungsorientiert umgegangen werden kann.

M9 Coaching-Techniken III: Anliegen- und Kontextexploration

Hier werden Instrumente und Methoden vorgestellt und eingeübt, mit denen in der dritten Phase eines Coaching-Prozesses, der Anliegen- und Kontextexploration, gearbeitet wird. Die zukünftigen Coaches lernen, wie sie dem Coachee dabei helfen, das aktuelle Problem hinsichtlich der sozialen, strukturellen und psychischen Zusammenhänge systemisch zu durchdringen. Zielsetzungen werden präzisiert und Ansatzpunkte für geeignete Lösungen sind erkennbar.

Block III: Kriseninterventionen

M10 Psychische Störungen und Sucht in Organisationen

Um klar und rechtzeitig zu erkennen, ob die thematisierten Probleme eines Coachees mit ernsthaften psychischen Erkrankungen in Verbindung stehen und daher nicht in einem Coaching bearbeitet werden können, sondern einer psychiatrischen oder psychologischen Behandlung bedürfen, werden hier die Erscheinungsformen der häufigsten psychischen Störungsbilder und ihre Auswirkungen in Organisationen behandelt. Auch, wie mit ihnen in Organisationen umgegangen werden kann. Vor dem Hintergrund der Kenntnis von Merkmalen, Bedingungsfaktoren und Auswirkungen von Sucht lernen die Teilnehmenden, individuelles Suchtverhalten frühzeitig zu identifizieren sowie die in einer Organisation liegenden Suchtpotentiale, inklusive der Strukturen, welche die Entstehung von Suchtverhalten begünstigen, zu erkennen.
Die Teilnehmenden erfahren, wo auch unter juristischen Gesichtspunkten die Grenzen des Erlaubten im Coaching liegen, wie mit Suizidtendenzen umgegangen werden kann, wann und wie an welche professionelle Instanz verwiesen werden kann.

M11 Persönlichkeitstypologien (Typenlehre) + Profil-Coaching

Typenmodelle reduzieren psychische Komplexität und machen sie greifbar und kommunizierbar. In diesem Sinne können sie dem Coach helfen, Grundmotivationen im privaten und beruflichen Kontext zu erkennen und zu verstehen. Andererseits ist ein ausreichendes Hintergrundwissen erforderlich, um nicht der Verführung vorschneller Typisierungen, die auch gern von den Coachees geliefert werden, zu erliegen. Inhalt dieses Moduls sind Typenmodelle, die für die Beschreibung der menschlichen Persönlichkeit ein System bestimmter Grundstrebungen zur Verfügung stellen. Ausgehend von der Typenlehre C. G. Jungs wird ein Überblick über die wesentlichen Persönlichkeitstypologien vermittelt, wie z.B. MBTI®, Tomanns Familienkonstellationen etc. Jeder Teilnehmer lernt, eigene Potentiale bzw. Lern- und Entwicklungsaufgaben v.a. in der Rolle des Coaches kennen, auf der Grundlage des wissenschaftlich anerkannten Persönlichkeitsinventars MBTI®. Im Anschluss an das Modul werden Vier-Augen-Gespräche durchgeführt, um ein fundiertes Feedback auf die eigene Person zu erhalten und daraus Lernziele für die Ausbildung abzuleiten.

M12 Selbstsicherheits-Coaching

Selbstunsicherheit kann viele Gründe haben und zeigt sich sowohl in selbstunsicherem als auch in aggressivem Verhalten. Um als Coach eine fundierte Begleitung anbieten zu können, ist es entscheidend, Verhaltensweisen einordnen zu können, Feedback auf die Wirkung zu geben und Entwicklungsaufgaben zu formulieren. Bei der Bearbeitung helfen dann Tools weiter, die auch in anderen Coachingsituationen Anwendung finden: Die Klärung von Kontext und Erwartungen, Zielen, Fähigkeiten und Ressourcen, Glaubenssystemen oder der beruflichen Identität und Rolle. Die Teilnehmenden lernen darüber hinaus in diesem Modul ein Verfahren kennen, mit dessen Hilfe die Bewältigung persönlich-beruflicher Grenzsituationen begleitet werden kann.

M13 Umgang mit Emotionen

Ein Coach ist immer wieder mit den Emotionen seiner Coachees konfrontiert. Es ist wichtig, sich hier als Coach im Spannungsfeld zwischen protestantischer Arbeitsethik („Reiß Dich zusammen, beherrsche Dich!“) und den durch das psychoanalytische Konzept der Katharsis geprägten psychotherapeutischen Umgangsformen („Lass es zu, lass es raus!“) zu positionieren. Neben neueren Erkenntnissen (z.B. der Gehirnforschung) zur Emotionalität werden Verfahren der Krisenintervention und Stabilisierung vermittelt und exemplarisch angewandt, um Coachees in beruflichen Krisensituationen handlungsfähig zu halten.

M14 Coaching-Techniken IV: Tiefende Techniken

Im Zentrum dieser Übungseinheit stehen Techniken, die für eine Vertiefung der emotionalen Involviertheit im vierten Schritt des Coaching-Prozesses eingesetzt werden können. Die zukünftigen Coaches üben die Anwendung verschiedener Instrumente, mit Hilfe derer sie den Coachee darin unterstützen, das eigene Verhalten, die Gefühle und Einstellungen umfassender wahrzunehmen und zu verstehen. Zugleich kann die Wirkung tiefender Techniken beobachtet und reflektiert werden, um die Möglichkeiten und Grenzen dieser Interventionen in der späteren Coaching-Praxis besser einschätzen zu können.

M15 Transfer: Fallsupervision in der Gruppe

Die Transfer-Module dienen der Supervision der Praxiserfahrungen der Teilnehmer bei der Umsetzung der Ausbildungsinhalte mit realen Coachees im Feld. Dabei arbeiten wir mit einer Mischung aus tiefenpsychologisch fundiertem und systemischem Vorgehen aus unterschiedlichen Methoden und Settings der fallorientierten Reflexion in der Gruppe. Diese Erfahrungen stehen den Teilnehmern dann ebenfalls für spätere eigene Teamcoachings zur Verfügung.

Die Themen ergeben sich aus Fällen und Fragestellungen, die die Teilnehmer aus ihrer ausbildungsbegleitenden Coachingarbeit einbringen. Die geschilderten Fälle werden in der Gruppe reflektiert, um gemeinsam Vorgehensweisen und Lösungsansätze zu entwickeln.

Block IV: Organisationsinternes und Systemisches Coaching

M16 Team-Coaching / Gruppen-Coaching

In diesem Modul lernen die Teilnehmenden, welche Einflüsse die Effektivität von Teams bzw. Arbeitsgruppen bestimmen und wie dabei zwischenmenschliche und arbeitsorganisatorische Faktoren ineinander greifen. Es werden zentrale Begriffe geklärt und Grundmodelle der Teamentwicklung vermittelt. Das praktische Verfahren in einem Team-Coaching wird mit Hilfe diverser CoachingInstrumente für die Analyse, Klärung und Entwicklung der Zusammenarbeit im Team erprobt. Die Praxis zeigt, dass in Teams und Arbeitsgruppen immer wieder gravierende Defizite in der Fehler- und Feedbackkultur vorliegen. Bestandteil dieses Moduls sind deshalb auch Prozessberatungs- und Feedbacktechniken, die in Gruppensituationen Wirkung zeigen.

M17 Agile Arbeitswelten, Holakratie und Coaching in Organisationen

Um wirkungsvolle Lösungsansätze für das Anliegen des Coachees erarbeiten zu können, ist oftmals die Analyse der organisatorischen Rahmenbedingungen von wesentlicher Bedeutung. In diesem Modul lernen die Teilnehmenden Strukturmodelle der wesentlichen Organisationsformen sowie Instrumente zur Analyse der formalen Strukturen in Verbindung mit den informellen Vorgängen kennen. Darüber hinaus werden die kulturellen Aspekte einer Organisation, d.h. die ungeschriebenen Spielregeln eines Unternehmens, sowie ein Verfahren der Prozessoptimierung behandelt. Es werden Techniken vermittelt, wie diese Aspekte im Coaching zugänglich gemacht und bearbeitet werden können.

M18 Coaching-Techniken V: Systemische Coaching-Techniken

Um die Ressourcen des sozialen Systems in die Anliegenbearbeitung des Coachees einzubeziehen, können Coaching-Techniken aus der systemischen Psychologie (z.B. Watzlawick, Bateson, Schulz von Thun) eingesetzt werden. Dabei spielt nicht nur die Erkundung der Systempotentiale als Bedingungszusammenhang für das Erleben und Verhalten des Klienten eine Rolle. Sondern systemische Techniken bieten darüber hinaus wirkungsvolle Möglichkeiten, subjektive Wahrnehmungsperspektiven zu erweitern. Die Veränderung der Muster und Kommunikation, nicht des Menschen steht hier im Mittelpunkt.

Dieser Übungsblock dient der Erprobung systemischer Techniken (z.B. Zirkuläres Fragen, Reframing, Paradoxe Intervention, Systemisches Rollenspiel), die vor allem in der vierten Phase des Coachingprozesses ihre volle Wirkung entfalten und zu überraschenden Lösungsansätzen verhelfen können. Die Vermittlung von systemischen Techniken beschränkt sich jedoch nicht nur auf dieses Themenmodul, sondern durchzieht unterschiedliche Module der gesamten Weiterbildung.

Block V:
Life-Coaching

M19 Gesundheits-Coaching

Immer häufiger wenden sich Menschen mit z.T. gravierenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen an einen Coach. Nicht immer ist ihnen bewusst, wie krank sie sind, nur selten ist die Diagnostik abgeschlossen und sind alle Diagnosen bekannt. Der Klient muss dann unterstützt werden, konsequent diagnostische Pfade zu Ende zu beschreiten und medizinische Therapieansätze zu verfolgen. Eine Zusammenarbeit mit Ärzten, Ernährungsberatern, Fitnessexperten, Suchtberatern und anderen Gesundheitsberufen zählt zum festen Bestandteil eines qualifizierten Gesundheits-Coachings. Besonders wichtig ist dabei: Psychische Vorgänge haben immer ihre Entsprechung in körperlichen Vorgängen (das Symptom als Symbol verstehen). Genauso, wie körperliche Vorgänge massive psychische Auswirkungen haben können. Und die Bedingungen, in denen Menschen agieren, spiegeln sich immer auch in ihrer Persönlichkeit, in ihrem Rollenverhalten (déformation professionelle) wieder. Genau diesen ganzheitlichen Blickwinkel zu wahren, das ist der besondere Beitrag eines Gesundheitscoaches. Er begleitet Menschen bei der gesundheitsfördernden Veränderung ihres Lebensstils und Gesundheitsverhaltens mit dem Ziel, ihr Wohlbefinden zu erhöhen und ihre Leistungskraft zu erhalten – oder wieder zu gewinnen, zu verbessern. Dazu gehören Ernährungsfragen, Bewegung, die Gestaltung des Arbeitsplatzes, Konflikt- und Stressbewältigungsstrategien, nicht selten aber auch die Veränderung von Rollen zuhause wie am Arbeitsplatz, die Veränderung der Organisation und des Führungsverhaltens, die Verbesserung des Selbstmanagements. Wie man an all dies als Coach herangeht und welche besonderen Haltungen und konzertierten Vorgehensweisen hier helfen, das vermitteln wir in diesem Modul.

M20 Transfer:
Fallsupervision in der Gruppe

Die Transfer-Module dienen der Supervision der Praxiserfahrungen der angehenden Coaches bei der Umsetzung der Ausbildungsinhalte mit realen Coachees im Feld. Dabei werden unterschiedliche Methoden und Settings der fallorientierten Reflexion in der Gruppe eingesetzt. Dabei gemachte Erfahrungen können in eigenen Teamcoachings genutzt werden. Hier werden insbesondere Fragestellungen zu schwierigen Coachingsituationen reflektiert, die angehende Coaches aus ihrer ausbildungsbegleitenden Coachingarbeit einbringen. Die geschilderten Fälle werden in der Gruppe bearbeitet, um gemeinsam Vorgehensweisen und Lösungsansätze zu entwickeln.

M21 Burnoutprophylaxe und Stressmanagement-Coaching

Wir haben ein schweres Problem in unseren modernen Gesellschaften: Viele Menschen verausgaben sich bis zur totalen Erschöpfung. Ein Burnout-Syndrom gehört in jedem Fall psychiatrisch behandelt. Wir können aber im Coaching einiges dafür tun, dass es nicht so weit kommt. Das Stressempfinden ist in den meisten Fällen auf ein komplexes Zusammenspiel mehrerer Faktoren zurückzuführen. Deshalb werden in diesem Modul einerseits Methoden zur akuten Bewältigung von Stresssymptomen im Businesskontext (z.B. in Meetings) behandelt. Andererseits lernen die Teilnehmenden, mit einem Coachee die tiefer liegenden Gründe für das innere Druckerleben zu erkunden, um sodann an einer nachhaltigen Veränderung von Verhaltens- und Kommunikationsmustern oder anderen Bedingungen der Stressentstehung arbeiten zu können.

M22 Zeitmanagement- und Work Life Coaching

Der Wunsch nach Optimierung des Zeitmanagements und Verbesserung der Work Life Balance ist eines der häufigsten Coaching-Anliegen. Wir unterscheiden hier zwei Möglichkeiten in der Heransgehensweise: Man kann Tätigkeitsanalysen machen und das Selbstmanagement und die Arbeitsorganisation im Kleinen verbessern. Oder aber, wir richten das Leben und Arbeiten auf die wesentlichen Ziele aus, Klären das Engagement in unterschiedlichen Rollen und stellen das Arbeitsleben eines Menschen neu auf. Die Teilnehmenden lernen in diesem Modul beide Möglichkeiten kennen: Die induktive Methode und die deduktive Methode der Optimierung des Zeitmanagements und der Selbstorganisation eines Menschen.

Block VI: Konfrontieren, involvieren, entscheidend vorankommen

M23 Kreativitäts- und Problemlösungstechniken

Menschliche, zwischenmenschliche, gruppendynamische Probleme lassen sich hervorragend mit systemisch-lösungsorientierten Techniken quasi auflösen. Das geht jedoch mit organisatorischen oder technischen Problemstellungen nicht. Hier haben wir es häufig mit linearen Ursache-/Wirkungs-Zusammenhängen zu tun, und sowohl die Ursachen, als auch die Lösungsalternativen müssen analysiert werden. Vor dem Hintergrund grundlegender Kenntnisse über die Mechanismen des Denkens und Problemlösens lernen die Teilnehmenden ein Verfahren zur Problemlösung sowie eine Vielzahl von Coaching-Techniken kennen, die der präzisen Definition und systematischen Analyse eines Problems sowie der effizienten Problemlösung und kreativen Lösungsentwicklung dienen.

M24 Entscheidungs-Coaching

Entscheidungssituationen sind mit am häufigsten Gegenstand eines Coachings. Die Teilnehmenden lernen hier Grundlegendes zur Neurologie der Entscheidungsfindung kennen, auch wie sich Entscheidungen über längere Dauer entwickeln bzw. verändern und lernen Instrumente der Entscheidungsfindung anzuwenden.

M25 Konfrontation und Humor im Coaching

Nicht selten wird ein Coach, — vor allem im Auftragscoaching, also in einem halbfreiwilligen Setting, — vom Coachee auf die Probe gestellt bzw. zum „Sparring“ aufgefordert. Hier helfen Konfrontationstechniken, um quasi „zum Coachee durchzudringen“, kognitiv fest gefügte Überzeugungen und Glaubensmuster aufzulockern und den Coachee für weitergehende Interventionen zu öffnen. Am eigenen Leib kann man erleben, wie Humor dabei helfen kann. Die Teilnehmenden lernen hier ein Repertoire an Techniken – auch in ihrer Wirkung auf die eigene Person – kennen und darüber hinaus einzuschätzen, wann sie eingesetzt werden dürfen und wann sie kontraproduktiv oder gar schädlich sein können. Positionierung im Coaching ist natürlich auch ein Thema.

M26 Fallsupervision: Umgang mit schwierigen Coachingsituationen in der Praxis

Die Transfer-Module dienen der Supervision der Praxiserfahrungen der angehenden Coachs bei der Umsetzung der Ausbildungsinhalte mit realen Coachees im Feld. Dabei werden unterschiedliche Methoden und Settings der fallorientierten Reflexion in der Gruppe eingesetzt. Dabei gemachte Erfahrungen können in eigenen Teamcoachings genutzt werden. Hier werden insbesondere Fragestellungen zu schwierigen Coachingsituationen, die angehende Coachs aus ihrer ausbildungsbegleitenden Coachingarbeit einbringen. Die geschilderten Fälle werden in der Gruppe reflektiert, um gemeinsam Vorgehensweisen, Lösungsansätze zu entwickeln.

M27 Coaching-Techniken V: Lösungsorientierte Techniken

Die fünfte Phase in einem Coaching, die Analyse und Problemlösung, verfolgt das Ziel, handlungsleitende Lösungsansätze aus den bis dahin gewonnenen Erkenntnissen abzuleiten. Hier gelangen bevorzugt systemisch-lösungsorientierte Coaching-Techniken zum Einsatz (vgl. S. de Shazer, K. de Jong und I. K. Berg), die der Erweiterung von Handlungsspielräumen, der Entwicklung von konkreten Handlungsmöglichkeiten und realistischen Zielsetzungen im Wirkungsfeld des Coachees dienen. Die Teilnehmenden lernen in dieser Übungseinheit systemisch-lösungsorientierte Techniken im Rahmen eines Coaching-Gesprächs praktisch anzuwenden.

Block VII: Konflikte erkennen, verhandeln, lösen

M28 Konfliktmanagement und Konflikt-Coaching

Ein Konflikt-Coach holt im Unterschied zu anderen Formen der Konfliktlösung nicht automatisch alle Konfliktparteien an einen Tisch. Seine Aufgabe ist es zunächst, genau zu untersuchen, wer in einem sozialen System mit wem eigentlich welchen Konflikt mit welchem Eskalationsgrad hat. Um dann gezielt bestimmte Personen bzw. Beziehungskonstellationen (6-Augen-, 8-Augen-Coachings usw.) zu coachen. Nicht selten coachen wir im unternehmerischen Kontext gar nicht eine betroffene Gruppe, sondern schlicht die Führungskraft und begleiten sie dabei, den Konflikt step by step zu lösen. Das Spektrum der vermittelten Interventionsstrategien umfasst Instrumente zur Konfliktprophylaxe und Konfliktstimulation, zur Rekonstruktion von Konfliktentstehung und -verlauf, zur Konfliktdiagnose und -analyse bis hin zu den Techniken der Konfliktbewältigung, die in Coaching und Führung eingesetzt werden können. Die Teilnehmenden erproben ihr erworbenes Know-how in einer Konfliktsituation im Rollenspiel. Als Spezialform des Konflikts lernen die Teilnehmenden Mobbing in seinen komplexen persönlichen und betrieblichen Zusammenhängen zu identifizieren, zu verstehen und zu bewältigen.

M29 Verhandlungsführung

Gegenstand dieser Lerneinheit ist zum einen, das notwendige Know-how für die Optimierung der Verhandlungskompetenzen potentieller Coachees zu erwerben. Auch und gerade für das Verhandeln komplexer Konfliktgemengelagen in Organisationen zwischen unterschiedlichen Interessengruppen. Des Weiteren üben sich die Teilnehmenden selbst in erfolgreicher Verhandlungsführung, die in ihrer Rolle als selbständiger Coach bei der Vertragsgestaltung gefragt ist. Grundregeln, Verlaufsphasen und Erfolgsfaktoren einer Verhandlung bilden den Hintergrund für eine Toolsammlung, so dass die Teilnehmenden das Gelernte in der Berufspraxis unmittelbar umsetzen können

Block VIII: Transfer- und Lernprozesse intensiv begleiten

M30 Didaktik des Coachings

Anliegenzentriertes Coaching bedeutet ressourcenorientiert herauszuarbeiten, welches Know-how der Coachee benötigt, um genau dieses Wissen einzuspeisen. Es vollzieht sich im Spannungsfeld zwischen fragen und sagen, sich interessieren und sich zeigen, folgen und führen oder moderieren und qualifizieren. Ein Coach ist also nicht nur ein einfühlender Prozessbegleiter (pacing), sondern lenkt (leading), instruiert, trainiert und vermittelt Wissen und Erfahrungswerte. In dieser Phase des Coachings benötigt der Coach didaktisch-methodische Fähigkeiten der Erwachsenenbildung. Die zukünftigen Coaches werden hier mit den Grundsätzen der prozessorientierten Didaktik im Coaching vertraut gemacht und lernen die anliegenzentrierte Know-how-Vermittlung kennen, die mit Hilfe von Videofeedback erprobt wird.

M31 Coaching-Techniken VI: Anliegenzentrierte Themenvermittlung und Verhaltenserprobung mit Videofeedback

Für einen wirkungsvollen Themen-Input, in der sechsten Coaching-Phase beispielsweise, ist der Coach in seiner Fähigkeit gefordert, das geforderte Know-how strukturiert, verständlich sowie konkret und erlebnisnah zu vermitteln. In realitätsnah inszenierten Gesprächssituationen reflektieren und erweitern die Teilnehmenden hier einerseits mit Hilfe von Videofeedback ihre Gesprächsführungskompetenzen und erproben andererseits im Rollenspiel, Gesprächsführungs-Know-how anliegenorientiert zu vermitteln.

M32 Telefon-Coaching

Wie ist in einem Coaching vorzugehen, bei dem kein natürlicher Sichtkontakt zwischen Coach und Coachee besteht, d.h. nur mit der stimmlichen Wirkung gearbeitet werden kann? Diese Frage wird relevant, wenn das Coaching nicht nur in der persönlichen Begegnung, sondern auch am Telefon erfolgt. In diesem Modul werden die besonderen Anforderungen bei der Gestaltung eines telefonischen Coachings beleuchtet; die Teilnehmenden reflektieren das eigene Telefonverhalten, um den persönlichen Entwicklungsbedarf beim Telefonieren zu identifizieren. Es werden echte eigene Anliegen der Teilnehmenden am Telefon live gecoacht, während ein Lehrcoach mithört. Im Anschluss an das Live-Telefon-Coaching gibt es ausführliches, entwicklungsorientiertes Feedback.

M33 Coaching-Techniken VII: Abschlusstechniken

Die Abschlussphase eines Coachings wird in ihrer Bedeutung oft unterschätzt. In einem eigens diesem Thema gewidmeten Übungsblock erfahren die Teilnehmenden in der praktischen Durchführung, wie der Coaching-Prozess zu einem stimmigen und stabilisierenden Abschluss gebracht werden kann, so dass der Coachee sich für die weitere Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse und Lösungen ausreichend vorbereitet fühlt. Evaluations- und Transfertechniken, die diesen Prozess unterstützen, werden vorgestellt, demonstriert und erprobt.

M34 Transfer: Praxisprobe

Die Transfer-Module dienen der Supervision der Praxiserfahrungen der angehenden Coachs bei der Umsetzung der Ausbildungsinhalte mit realen Coachees im Feld. Dabei werden unterschiedliche Methoden und Settings der fallorientierten Reflexion in der Gruppe eingesetzt. Dieses Modul dient der abschließenden Durchführung von Coachings, die mit Hilfe intensiver Feedbackschleifen, mit und ohne Videoaufzeichnungen, ausgewertet und supervidiert werden.

M35 Check-Out, Vernetzung und Zertifizierung Professional Coach

Dieses Modul stellt den Abschluss des Grundlehrgangs Professional Coach dar. Hier ist Raum für die Reflexion des Ausbildungsverlaufs (als Persönlichkeit und als Gruppe), Feedback an die Ausbildungsleiter und die Klärung offener Fragen. Möglichkeiten für die Begleitung der weiteren Entwicklung der nun fertigen Coaches werden aufgezeigt. Schließlich findet die Präsenzveranstaltung mit der Überreichung einer ausführlichen Teilnahmebescheinigung ihren feierlichen Abschluss. Die Aushändigung des Zertifikates Professional Coach erfolgt nach erfolgreicher Teilnahme an dem Zertifizierungsgespräch.

Modalitäten, Voraussetzungen und Zertifizierung

Start

Termine auf Anfrage unter
Fon 0 40 - 24 83 50 50
oder per eMail unter info@coatrain.de, sowie auf unserer Website unter
www.coatrain.de/ausbildung/professio-nal-coach-inkl-business-coach

Investition

Die Investition für die Ausbildung zum Professional Coach inklusive Teilnehmermaterial, Fotodokumentationen und Zertifizierung bei COATRAIN® beträgt € 8.900,—.

Die Gebühr ist von der Mehrwertsteuer befreit. Ratenzahlungen sind möglich und werden individuell abgesprochen.

Ort

Hamburg und auf Anfrage.

Anerkennung als Bildungsurlaub

Block 3 bis 8 der Ausbildung sind als Bildungsurlaubsveranstaltung in Hamburg anerkannt. Dies gibt unseren Kunden die Möglichkeit, diesen Teil der Ausbildung als Bildungsurlaub in ihrem Unternehmen anzu-melden.

Dauer & Termine

Die Präsenzveranstaltung der berufsbe-glei- tenden Weiterbildung zum Professional Coach umfasst 8 Trainingsblöcke, die meist an den Wochentagen zwischen Freitag und Sonntag, verteilt auf ca. 14 Monate, statt-finden. Die Block- und Terminplanung stim-men wir zum Start einer Gruppe zwischen

den Teilnehmenden ab, damit sichergestellt ist, dass alle Teilnehmenden anwesend sein können.

Workload

Der Workload der Module Professional Coach umfasst 408 Zeitstunden, die sich wie folgt zusammensetzen:

- 112 Std. Theorie (Selbstlernverfahren)
- 4 Std. Profil-Coaching (Individuelle Lernzielentwicklung auf der Basis eines Persönlichkeitsinventars)
- 176 Std. Präsenzveranstaltungen (Input und Übung)
- 56 Std. Lern- und Übungspartnerschaften (Übung)
- 60 Std. Praxis (Durchführung und Dokumentation mind. eines Coachingprozesses)

Teilnahme-Voraussetzungen

Voraussetzungen für die Teilnahme an der Ausbildung zum Professional Coachist ein persönliches Kennenlern- und Informationsgespräch mit einem Lehr-Coach.

Falldokumentation und Zertifizierung

Im Verlauf der Ausbildung erstellt jede/r Teilnehmende eine vollständige Dokumentation eines eigenen Coaching-Falls (Praxisprobe). Diese Praxisprobe dient der Lehrgangsleitung zur Beurteilung der Eignung und damit Zertifizierung der Teilnehmenden und ist die Grundlage für das im Anschluss an den Präsenzteil der Weiterbildung Professional Coach stattfindende Zertifizierungsgespräch.

Die COATRAIN®-Zertifizierungskriterien integrieren die ausbildungsspezifischen Zertifizierungsbedingungen seriöser Coachingverbände und ermöglichen den Absolvent/inn/en den Zugang zu einem Verband der eigenen Wahl. An dieser Stelle sei jedoch darauf hingewiesen, dass zur Verbandsakkreditierung in der Regel weitere Kriterien zählen, wie z.B. eine mindestens dreijährige Tätigkeit als Coach (beim Spitzenverband DBVC – Deutscher Bundesverband Coaching e.V.). Eine Entscheidung für oder gegen einen Verband bzw. ein Zertifizierungsverfahren sollte nicht im Vorhinein getroffen werden, sondern während oder im Anschluss an eine Weiterbildung. Erst dann liegen ausreichend Kenntnisse zur Einschätzung der Fachlichkeit, Seriosität und des (angestrebten) Marketingeffekts vor. Eine vergleichende Analyse der Verbände, ihrer Philosophie, Anerkennungskriterien und Seriosität ist deshalb Bestandteil der Weiterbildung.

Die COATRAIN®-Weiterbildung zum Professional Coach schließt nach der Präsenzphase zunächst mit einer Teilnahmebescheinigung über die absolvierten Trainingsstunden ab. Nach der Zertifizierung schließt die Weiterbildung mit einem Zertifikat über die absolvierten Trainingsstunden, Theoriemodule und Praxiseinheiten ab.

Weiterbildung zum Change Manager / Management Coach

Die Hohe Schule: Coaching auf höchster Hierarchie- und Anforderungsebene.

Es sind nicht nur die anspruchsvollen strategischen Entscheidungen auf höchster Management-Ebene, sondern auch die Strategien der anderen – der Wettbewerber im Marktumfeld, der wählerischen Kunden, der Vorstände, oder auch der Mitbewerber um die Macht im eigenen Unternehmen – die zu den alltäglichen Herausforderungen des Managements gehören.

Das Coaching auf Management-Ebene, Executive Coaching, unterscheidet sich daher in den Anliegen und Dialogformen sowie in den Themen und Coaching-Varianten vom Professional Coaching. Wir haben es hier mit der strategischen Seite von Führung zu tun, mit Fragen von Macht und Mikropolitik. Die Gestaltung von Unternehmenskultur, Veränderungsprozessen und Fusionen, interkulturelles Management sind bedeutende Themen. Auch der präzise Gebrauch von Sprache und das Agieren auf dem politischen und öffentlichen Parkett.

Um die Zertifizierung als Change Manager / Management Coach zu erlangen, erwerben die Teilnehmenden auf der Basis der Module, die in der Ausbildung zum Professional Coach vermittelt werden, zusätzliche Qualifikationen für Coaching im gehobenen und Top-Management. Die Teilnahme am Grundlehrgang Professional Coach ist somit Voraussetzung für den Besuch der weiterführenden Module zum Change Manager / Management Coach.

Weiterbildung zum Konflikt Coach / Mediator

Coaching als Katalysator für Lösungen.

Konflikt Coaching meint, Einzelpersonen, familiäre Systeme bzw. andere soziale Netzwerke sowie Organisationseinheiten bzw. Teams in ihrer „natürlichen“ Zusammensetzung am Arbeitsplatz gezielt zu befähigen, Konflikte erkennen, verstehen und eigenständig lösen zu können.

Ein Konflikt Coach ist nicht nur in der Lage, Personen und Systeme bei der Konfliktlösung mediativ zu begleiten, sondern auch in ihrem eigenen Konfliktbewältigungsvermögen so zu stärken, dass sie selbst imstande sind, geeignete Interventionen zur Konfliktprophylaxe, Konfliktdiagnose und Konfliktbehandlung einzuleiten und umzusetzen. Wer dies professionell anbieten möchte, benötigt drei Dinge: Erstens Haltungen, Vorgehensweisen und Techniken eines Coachs (Coaching-Kompetenzen). Zweitens Wissen und Erfahrungswerte aus der Organisa- tions- und Managementlehre (Coaching-Expertise). Und drittens Herangehensweisen, Dialogformen und Techniken zur Behandlung von Konflikten in Systemen bzw. Orga- nisationen (Konfliktmanagement). Die COATRAIN®-Weiterbildung zum Konflikt Coach / Mediator vermittelt profund diese drei Zugänge zur Konfliktbewältigung.

Die erforderlichen Kernkompetenzen des Coachings im Business bringen die Teilnehmer aus der absolvierten Ausbildung Professional Coach mit. Darauf aufbauend erwerben die Teilnehmenden in dieser Ausbildung fundiertes konfliktpsychologisches Know-how und erlernen das methodische Handwerkszeug, das einen Coach dazu befähigt, auf die facettenreichen Anforderungen eines Konflikt-Coachings flexibel und lösungsorientiert zu reagieren.

Weiterbildung zum Business Trainer / Moderator / Prozessbegleiter

Gruppen professionell führen.

Die zertifizierte modulare Trainer-Weiterbildung ermöglicht durch die Aufteilung der Lerninhalte Berufstätigen eine reibungslose Integration der Weiterbildung in den Berufsalltag. Zugleich ermöglicht berufsbegleitendes Lernen die laufende Umsetzung der Lerninhalte in den Arbeitsalltag und die Reflexion der Praxiserfahrungen während des Ausbildungsprozesses. Sie vermittelt die wesentlichen Haltungen, Techniken und Vorgehensweisen als Trainer/in, Moderator/in und Prozessbegleiter/in, um Gruppen professionell zu führen und in ihren fachlichen und zwischenmenschlichen Themen zu begleiten. Ein intensives Programm aus themenspezifischen Schulungseinheiten, praktischen Einheiten und moderierten Praxisanteilen, die miteinander vernetzt und aufeinander abgestimmt sind. Alle relevanten Themen wie Stimmund Sprechtraining, Rhetorik, Körpersprache, Didaktik und Methodik, Teamentwicklung und Outdoorelemente bieten Platz für persönliche Weiterentwicklung und fachlichen Kompetenzaufbau. Eine Mischung aus souveräner Vermittlung der Lerninhalte und gelebter Freude an der Sache.

Geeignet für jeden Menschen, der von sich mehr erwartet, als Intuition bei der Gestaltung von Gruppenprozessen. 6 Wochenen den voller Abwechslung: Präsenztraining in Modulen, Rollenvorbilder durch unterschiedliche Trainer/innen, Übungstrainings allein und in Gruppen, intensive Arbeit an eigenen praxisrelevanten Themen, Raum für Fragen

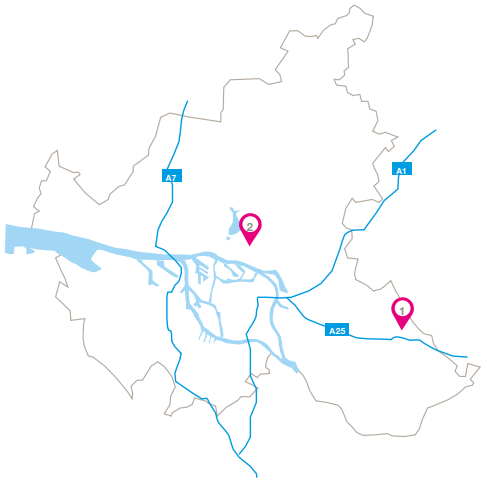
und Selbstreflektion, Persönlichkeitstest mit Profilauswertung für jeden Teilnehmenden, Abschlusszertifizierung durch mindestens zwei Trainer mit fundierten Einschätzungen und viel Feedback. Teilnehmende aus unterschiedlichen Berufsfeldern und Branchen. Von Führungskräften, Personalern und Vertrieblern über Trainer und Berater bis hin zu Sachbearbeitern und Assistenzen. Jeder wird dort abgeholt, wo er steht und dorthin begleitet, wohin er will. Netzwerkbildung ausdrücklich erwünscht. Medien wie Flipchart, Metaplanwand, Whiteboard oder Beamer sind begleitendes Handwerkszeug und gestalterisches Element. Das Feedback durch unterschiedliche Ausbilder ermöglicht realistische Selbsteinschätzung. Zu jedem Trainingsmodul gibt es ein umfassendes Handout. Zertifikate tragen die Anerkennung des Verbandes dvct - Deutschen Verbandes für Coaching und Training e.V. sowie das Qualitätssiegel der unabhängigen Institution Weiterbildung Hamburg e.V.

Standorte und Kontakt

In der freundlichen Atmosphäre unserer COATRAIN®-Villa finden Sie einen Ort der Begegnung mit allen erforderlichen Funktionalitäten: Für jedes Coaching, für jede Kleingruppe gibt es einen eigenen Raum mit Flipchart, Whiteboard und Moderationsutensilien. Dazu moderne Videotechnik. Zentrale Kaffee- und Snackstation. Und ein serviceorientiertes Team, das sich um alles kümmert und für Ihr persönliches Wohl sorgt.

Für Trainings- oder Ausbildungsgruppen bieten wir auf Wunsch gemeinsame Unterbringung in einem Hotel, nur wenige Gehminuten entfernt.

Unser Firmensitz befindet sich in erstklassiger ruhiger Lage am östlichen Stadtrand von Hamburg. An den Ausläufern des bekannten Sachsenwaldes und doch gleichzeitig verkehrsgünstig an der Autobahn A25 gelegen: In nur 10 Minuten erreichen Sie die Elbe und in 20 Minuten die Hamburger Hafencity / City-Süd. Dort befindet sich auf weiteren 450 qm unser Karrierecenter.



1 / Firmensitz Graustraße

2 / Karriere-Center Wendenstraße

Die COATRAIN®-Standorte in Hamburg

COATRAIN®
coaching & personal training GmbH
Graustraße 1
21029 Hamburg

t: +49 (0)40-24 83 50 50
f: +49 (0)40-24 83 50 40
info@coatrain.de
coatrain.de

Layout: connect M Texte: COATRAIN®
Fotos: Ronald D. Vogel, Fotolia, iStockphoto

Sie haben Fragen zu unserem Angebot rund um Coaching und Training oder möchten mehr wissen über den konkreten Ablauf unserere Ausbildungen? Dann sprechen Sie uns an. Wir sind gern für Sie da und informieren Sie ausführlich.

Telefon +49 (0)40-24 83 50 35
info@coatrain.de

COATRAIN®

COATRAIN®
coaching & personal training GmbH
Graustraße 1
21029 Hamburg

t: +49 (0)40-24 83 50 50
f: +49 (0)40-24 83 50 40
info@coatrain.de
coatrain.de