



UNIVERSITÄTSKLINIKUM
GIESSEN UND MARBURG

Weiterbildung „Systemisches Coaching“

Qualifizierung zum Coach

(Zertifizierung nach den Standards der
Deutschen Gesellschaft für Coaching e.V.)

Bildungszentrum - Standort Gießen

Leiterin: Angelika Hammes

Gaffkystraße 18

35392 Gießen

Dipl.-Pflegerwirt Markus Lotz

DVNLP-Lehrtrainer, Lehrcoach DGfC

Bildungszentrum am UKGM

Gaffkystraße 20

35392 Gießen

Inhalt

Präambel	3
Curricularer Rahmen	4
Organisatorischer Rahmen.....	4
Curriculum	6
Indikatoren	12
Zeitplan.....	14
Dozent	15
Voraussetzungen für die Teilnahme.....	15
Erforderliche Aktivitäten, Leistungen und Nachweise der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	16

Präambel

Die Anforderungen an die Mitarbeiter im alltäglichen Berufsleben werden aufgrund der ökonomischen und demographischen Situation zunehmend komplexer. Diese Herausforderungen bedürfen neuer und innovativer Denk- und Handlungsansätze. Coaching als neue Art von Beratung oder Führung sollte dabei nicht nur als Modebegriff Verwendung finden, sondern auf verschiedenen Denk- und Handlungsebenen „mit Leben gefüllt“ werden. Dazu gehört sowohl eine spezifische Haltung des Coachs als auch die Anerkennung bestimmter Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung (z.B. durch die Integration aktueller Erkenntnisse aus der Neurobiologie). Auf dieser Grundlage können Coaching-Methoden angewendet werden, welche auf der Basis des spezifischen Auftrags des Klienten gleichsam wertschätzend-verständnisvolle wie auch zielfokussiert-lösungsorientierte Kommunikations- und Interaktionsformen in den Vordergrund stellen.

Coaching ist eine personenzentrierte Prozessberatung zur Entwicklung und Umsetzung persönlicher oder beruflicher Ziele und der dazu notwendigen Kompetenzen. Es dient der ...

... Steigerung der Selbstwirksamkeit und Selbstverantwortung der Klienten.

... professionellen Reflexions- und Entwicklungshilfe im beruflichen Alltag mit dem Ziel, Optionen und Handlungsalternativen zu entwickeln.

... Beratung der Klienten mit Hilfe zur Selbsthilfe (Empowerment).

... Suche nach kongruenten Zielen und adäquaten Lösungsalternativen.

... Förderung von Zuversicht und persönlicher Entwicklung durch den Einsatz individueller und systemischer Ressourcen.

... Steigerung des Erfolgs der Mitarbeiter und Führungskräfte sowie des Erfolgs des Unternehmens.

Da Veränderungen nicht immer nur schnell und reibungslos gelingen, bedarf es der sorgfältigen und nachhaltigen Befähigung des Klienten, auch Hindernisse und Frustrationserleben zu überwinden. So verständlich und berechtigt der Wunsch auch ist - Veränderungen benötigen oftmals Zeit und wiederholte Übung. Gebahnte (Problem-)Muster lassen sich nicht immer von heute auf morgen ändern. Gerade weil jeder Mensch in seine sozialen Systeme eingebunden ist, sollten diese in einem systemischen Verständnis immer in die Veränderungsdy- namik eingebunden werden, damit die Veränderung „ökologisch“ stattfinden kann und sys- temische Ressourcen genutzt werden können. Deshalb ist systemisches Coaching als nach- haltiger Lernprozess mit wiederholter Übung unter Einbezug verschiedener Feedback- Prozesse zu verstehen.

Curricularer Rahmen

Das vorliegende Curriculum entspricht den Standards und Vorgaben der Deutschen Gesellschaft für Coaching e.V.¹.

Das Curriculum ist angelegt auf eine berufsbegleitende Weiterbildung, die in einem Regelzeitraum von 2 Jahren zu absolvieren ist. Den Vorgaben der DGfC e.V. folgend ist Coaching in unserem Verständnis berufsfeldübergreifend anwendbar. Es ist nicht an bestimmte Sektoren (z.B. des Gesundheitswesens) gebunden und bezieht sich auf Einzelpersonen und Arbeitssysteme (Teams, Organisationen, Beratungseinheiten) sowie auf Aus- und Weiterbildungssysteme.

Bei der Qualifizierung zum Coach geht es nach den Standards der DGfC in erster Linie um die folgenden Kompetenzbereiche:

- Kompetenzlernen
- Wissenslernen
- Haltungslernen

Die Kompetenzbereiche lassen sich nochmals untergliedern in ...

- Selbstkompetenz
- Interaktionale Kompetenz (Sozialkompetenz, Beziehungskompetenz, kommunikative Kompetenz)
- Interventionskompetenz
- Theoriekompetenz

Die aufgeführten Kompetenzbereiche finden sich operationalisiert in aussagefähige Indikatoren in der tabellarischen Übersicht der einzelnen Module (s. Kapitel „Curriculum“) sämtlich wieder.

Organisatorischer Rahmen

Die Weiterbildung „Systemisches Coaching“ wird durch das Bildungszentrum des UKGM GmbH am Standort Gießen angeboten.

Die Verantwortung für die Weiterbildungsmaßnahme liegt beim Bildungszentrum, die fachliche Ausgestaltung der Weiterbildung wird durch Herrn Markus Lotz, Lehrcoach der DGfC, übernommen.

Leitung des Bildungszentrums: Angelika Hammes

Leitung des Bereichs Fort- und Weiterbildung: Ilona Pauler

Leitung der Weiterbildungsmaßnahme: Markus Lotz

¹ Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V.: *Standards Qualifizierung zum Coach*. Stand: 08. April 2013. Verfügbar am 21. Oktober 2016 unter www.coaching-dgfc.de

Die einzelnen Module der Weiterbildung werden in den Räumen des Bildungszentrums am Standort Gießen stattfinden. Alle Räume verfügen über eine adäquate technische Ausstattung mit Tafel, Beamer, Flip-Chart und Metaplanwänden. Für Kleingruppenarbeiten etc. stehen im Bereich des Bildungszentrums ausreichend Räume zur Verfügung.

Die Weiterbildungsmaßnahme ist für ca. 15 bis maximal 20 Teilnehmer konzipiert. Nach verbindlicher Anmeldung werden mit den verschiedenen Einrichtungen bzw. Einzelpersonen Kooperationsvereinbarungen bzw. Weiterbildungsverträge getroffen.

Die Weiterbildung wird im Rahmen des Moduls 8 durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie den Lehrcoach (im Dialog sowie anonymisiert schriftlich) evaluiert. Die Archivierung der Evaluationsbögen erfolgt für einen Zeitraum von sechs Jahren in den Räumlichkeiten des Bildungszentrums am UKGM, Standort Gießen (Büro des verantwortlichen Lehrcoach DGfC).

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung (s. Kapitel *„Erforderliche Aktivitäten, Leistungen und Nachweise der Teilnehmerinnen und Teilnehmer“*) ein Zertifikat, welches zur Führung des Titels „Coach (nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Coaching e.V.)“ berechtigt. Das Zertifikat entspricht den grundsätzlichen formalen Anforderungen der DGfC e.V. sowie der UKGM GmbH. Durch eine Mitgliedschaft in der DGfC e.V. erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung die Berechtigung, die Bezeichnung „Coach DGfC“ zu führen.

Curriculum

MODUL 1 Weiterbildung „Systemisches Coaching“
1.1 Umfang: 24 Seminarstunden (a 45 Minuten) an drei aufeinanderfolgenden Tagen
1.2 Inhalte:
1.2.1 Das ICH und die Gruppe - Persönliche Vorstellung und individuelle sowie systemische Erwartungen
1.2.2 Coaching im Diskurs - Unterschiedliche Beratungsansätze, deren Zielsetzungen und Anwendungsmöglichkeiten
1.2.3 Coaching und seine Limitationen (in Abgrenzung zur Psychotherapie) - Indikatoren und Warnsignale der „Grenzüberschreitung“
1.2.4 Coaching und Ethik - Meine Haltung im „Werte-Kanon“ zwischen (divergierenden) Ansprüchen und Erwartungen
1.2.5 Mein Coaching-Verständnis im „Kongruenz-Check“ (anhand der Psycho-Neuro-Logischen-Ebenen nach <i>Dilts</i>)
a) Meine Identität und Rollenvorstellungen als Coach
b) Rollenzuweisungen von Klienten
c) Werte, Überzeugungen und Glaubenssätze - Menschen- und Weltbild moderner Coaching-Ansätze
d) Umgang mit divergierenden Wertesystemen und „Wirklichkeitspluralität“
e) Erforderliche Fähigkeiten und Kompetenzen des Coaches (Selbstkompetenz, interaktionale Kompetenz, Interventionskompetenz, Theoriekompetenz)
f) Hilfreiche Verhaltensmuster - Meine Stereotypen über das „richtige Coaching“
g) „Der gute Rahmen“ - Wie äußere Bedingungen den Coaching-Prozess beeinflussen können
1.2.6 Über „Lebenskurven“ und „Lebenszüge“ - Meine „gewordene“ Persönlichkeit in der Selbstbild-Betrachtung
MODUL 2 Weiterbildung „Systemisches Coaching“
2.1 Umfang: 24 Seminarstunden (a 45 Minuten) an drei aufeinanderfolgenden Tagen
2.2 Inhalte:
2.2.1 Der Coaching-Prozess im Überblick - Von der Auftragsklärung bis zum „Heimat-

Transfer“
2.2.2 Menschen- und Klientenbild im Coaching
2.2.3 Das Konzept der Problem- und Lösungsräume - „Problem Talk“ und „Solution Talk“ nach <i>de Shazer</i>
2.2.4 Die Beziehung(en) zwischen Klient und Coach
2.2.4.1 Aspekte auftrags- und zieldienlicher Beziehungen
2.2.4.2 Rapport und die Indikatoren gelingender Wertschätzung
2.2.4.3 Das „Eisberg-Modell“ und seine Implikationen für den Coaching-Prozess
2.2.4.4 Interaktionale Kompetenz im Beziehungsgeschehen (z.B. Aktives Zuhören nach <i>Rogers</i> , kontrollierter Dialog, non- und paraverbales Pacing, Bedürfnis, Erwartung und Absicht würdigende Kommunikation)
2.2.3 Problemexploration und -konturierung
2.2.3.1 Über die Entstehung von Problem-Erleben - „Zutaten“ für gelingende Problem-Konstrukte
2.2.3.1 Die Bedeutung der „Problem-Trance“ des Klienten im persönlichen „Problem-Raum“ - Emotionales Erleben zwischen Würdigung und leidvoller Problemfokussierung (mit Berücksichtigung neurobiologischer Konsequenzen)
2.2.3.2 Vom sogenannten „Präsentierproblem“ zum „eigentlichen Problem“ im Coaching
2.2.3.3 Fragetechniken zur Problemexploration (z.B. Metamodell der Kommunikation nach <i>Bandler/Grinder</i>)
2.2.3.4 Methoden zur kreativen Visualisierung von Problem-Konstrukten (z.B. mittels „Kreativem Analoggraffiti mit Wortassoziationen - KAWA“ nach <i>Birkenbihl</i> oder Bilder-Karteien)
2.2.3.5 Die „Einladung“ unbewusster Instanzen im Prozess der Problemexploration - Die „Fail-Safe-Double-Bind-Induction“ nach <i>Rossi</i>
MODUL 3 Weiterbildung „Systemisches Coaching“
3.1 Umfang: 24 Seminarstunden (a 45 Minuten) an drei aufeinanderfolgenden Tagen
3.2 Inhalte:
3.2.1 Die Auftragsklärung
3.2.1.1 Das Spannungsfeld von Erwartungen, Ansprüchen und Realismus
3.2.1.2 Die Auftragsklärung auf den Ebenen „Motivation“, „Legitimation“, „Akzeptanz“ und „Methoden-Repertoire“

3.2.1.3 Fragetechniken zur Auftragsklärung - Verantwortungsübernahme und Fokus der Aktivität im Coaching-Prozess
3.2.1.4 Umgang mit divergierenden Aufträgen von Auftraggeber und Klienten im institutionellen Rahmen (z.B. Dritt-Aufträge)
3.2.2 Die Ziele des Klienten
3.2.2.1 Die Bedeutung von Zielen und motivationalen Aspekten für Veränderungsprozesse anhand neurobiologischer Erkenntnisse
3.2.2.2 Modelle der Zielformulierung und des Zielerlebens - Von SMART, SPEZI, Zwiebel-schalen-Modellen und anderen ...
3.2.2.3 Vom Wunsch zum Ziel - Von Sehnsuchts-, erst- und zweitbesten Zielen
3.2.2.3 Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®) nach <i>Storch/Krause</i> und der Rubikon-Prozess nach <i>Gollwitzer</i> et al.
3.2.2.4 Die Zielpyramide - Von Motto-Zielen, Ergebniszielen und „Wenn-dann“-Zielen
3.2.2.5 Persönliche Ziele und systemische Verflechtungen - Der Ökologie-Check im Zielfindungsprozess
3.2.2.6 Kommunikative Strategien zur Unterstützung von Zielerleben - Die VAKOG-Assoziation und das Beurteilen und Schärfen von Zielformulierungen
MODUL 4 Weiterbildung „Systemisches Coaching“
4.1 Umfang: 24 Seminarstunden (à 45 Minuten) an drei aufeinanderfolgenden Tagen
4.2 Inhalte:
4.2.1 Systemische Fragetechniken
4.2.1.1 Grundprinzipien und übergeordnete Zielsetzungen systemischer Fragetechniken
4.2.1.2 Systemische Fragetechniken in Theorie und Praxis
4.2.1.2.1 Fragen zu Beschreibung, Erklärung und Bewertung
4.2.1.2.2 Hypothetische Fragen
4.2.1.2.3 Fragen zur Verflüssigung und Umdeutung von Konstrukten
4.2.1.2.4 „Wunder-Frage“ nach <i>de Shazer</i>
4.2.1.2.5 Zirkuläre Fragen
4.2.1.2.6 Fragen nach Denk-, Wahrnehmungs- und Verhaltensmustern
4.2.1.2.7 Skalierungsfragen

4.2.1.2.8 Paradoxie im Coaching-Prozess und verrückte Fragen
4.2.1.2.9 Fragen zur beobachtenden Perspektive (Meta-Position und Dissoziation)
4.2.2 Die Eröffnung des Lösungsrahmens
4.2.2.1 Prinzipien von Lösungs-Konstrukten
4.2.2.2 Coaching-Fragen zur Lösungsorientierung
4.2.2.3 MiniMax-Interventionen nach <i>Prior</i>
MODUL 5 Weiterbildung „Systemisches Coaching“
5.1 Umfang: 24 Seminarstunden (a 45 Minuten) an drei aufeinanderfolgenden Tagen
5.2 Inhalte:
5.2.1 Die Ressourcen der Klienten und ihrer sozialen Netzwerke
5.2.1.1 Die Bedeutung von internen und externen Ressourcen in Veränderungsprozessen
5.2.1.2 Identifikation veränderungsrelevanter Ressourcen und Aktivierung ziieldienlicher Erlebnismuster
5.2.1.2.1 Die Ressourcen-Timeline
5.2.1.2.2 Ressourcen und Kompetenzen an Vorbildern modellieren und aktivieren
5.2.1.2.3 Die System-Choreographie zur Aktivierung systemischer Ressourcen
5.2.1.2.4 Die Arbeit mit Symbolismen und Stellvertretern zur Ressourcenaktivierung und -integration
5.2.2 Ambi- und Polivalenz-Coaching
5.2.2.1 Identifikation von widerstreitenden Bewahrungs- und Veränderungsenergien und den „Zwickmühlen“ des Alltags - Über das Wesen von Ambi- und Polivalenzen
5.2.2.2 Das „Vier-Felder-Modell“ nach <i>Radatz</i>
5.2.2.3 Das Werte- und Entwicklungsquadrat nach <i>Schulz von Thun</i>
5.2.2.4 Das Tetralemma und die Diamond-Technik nach <i>Grochowiak</i>
5.2.2.5 Das Innere Team nach <i>Schulz von Thun</i>
5.2.2.5.1 Innere „Teamlandschaft“ bei Führungskräften und im Zeitmanagement
5.2.2.5.2 Das „Feedback-Empfangskomitee“
5.2.2.5.3 Das Innere Team des Coaches (am Beispiel der Inneren Auftragsannahme)

5.2.2.5.4 Die fünf Phasen der inneren Konfliktbearbeitung nach <i>Schulz von Thun</i>
5.2.2.6 Verhandlungs-Reframing und <i>Visual Squash</i> nach <i>Bandler</i>
MODUL 6 Weiterbildung „Systemisches Coaching“
6.1 Umfang: 24 Seminarstunden (a 45 Minuten) an drei aufeinanderfolgenden Tagen
6.2 Inhalte:
6.2.1 Der Umgang mit systemischen Einflussfaktoren und Interdependenzen
6.2.1.1 Der „Ökologie-Check“ in Theorie und Praxis
6.2.1.2 System-Choreographien nach <i>Schmidt</i> zur Identifikation und Berücksichtigung von Effekten und Konsequenzen im Rahmen von Veränderungsprozessen
6.2.1.3 Die <i>Parts-Party</i> nach <i>Satir</i>
6.2.2 Soziale Konflikte und Konfliktmanagement
6.2.2.1 Die Bedeutung von Konflikten in Familie, Freizeit und Beruf
6.2.2.2 Über Konflikte, Auseinandersetzungen und Streit - Die Differenzierung und Energien unterschiedlicher Formen der Konflikte und deren „Bearbeitung“
6.2.2.3 Die Konflikt- und Eskalationsdynamik nach <i>Glasl</i>
6.2.2.4 Pathologie wiederholter Streitmuster und -schleifen, des Mobbing und die individuellen sowie systemischen Folgen
6.2.2.5 Implizite und explizite kommunikative „Streitkeulen“ und deren Bearbeitung im Coaching
6.2.2.6 Modelle und Strategien des Konfliktcoaching, der Mediation und der interpersonellen Verhandlung
6.2.2.6.1 Aspekte hilfreichen Konfliktverhaltens und zieldienlicher Konfliktkompetenz
6.2.2.6.2 Konflikt-Mediation - Schritte, Vorgehen und Rollenverantwortung
6.2.2.6.3 Konzepte der bedürfnisorientierten Verhandlung in Coaching-Prozessen
6.2.2.6.3.1 In einem Interessenkonflikt vermitteln
6.2.2.6.3.2 „Schule des Wünschens“ nach <i>Stahl</i>
6.2.2.6.4 Gewaltfreie Kommunikation nach <i>Rosenberg</i>
6.2.2.6.5 Relationales Konfliktcoaching nach <i>Radatz</i>

MODUL 7 Weiterbildung „Systemisches Coaching“
7.1 Umfang: 24 Seminarstunden (a 45 Minuten) an drei aufeinanderfolgenden Tagen
7.2 Inhalte:
7.2.1 Die Arbeit mit Widerständen, Blockaden und Sekundärgewinnen
7.2.1.1 Die Bedeutung von Widerstand, Blockaden und Sekundärgewinnen im Coaching-Prozess
7.2.1.2 Die Utilisation problemstabilisierender Muster im Verständnis von <i>Erickson</i>
7.2.1.3 Die „Informations-Verlust-Treppe“ und ihre Bedeutung für den Coaching-Prozess
7.2.1.4 Das „Nutzen-Konzept“ nach <i>Radatz</i>
7.2.1.5 Das „Sechs-Schritt-Reframing“ nach <i>Bandler</i>
7.2.1.6 Umgang mit systemischen Widerständen und Blockaden
7.2.2 Festlegung und Visualisierung konkreter Handlungen und Maßnahmen
7.2.2.1 Funktionen und Bedeutung der resümierenden Handlungs- und Maßnahmenformulierung
7.2.2.2 Grundlegende Aspekte der Transfer-Effizienz
7.2.2.2 Die Umsetzungs-Pyramide
7.2.2.3 Der „Brief an mich selbst“ nach <i>Wehrle</i>
7.2.3 Die Arbeit mit dem Erleben von sogenanntem „Scheitern“ und „Versagen“
7.2.3.1 Die Bedeutung von „Scheitern“ und „Versagen“ im systemischen Coaching-Prozess
7.2.3.2 Selbstreflexion und die eigenen Erfahrungen von Scheitern und Versagen - meine persönliche Fehlerkultur und die Konsequenzen für mich als Coach
7.2.3.3 Ansatzpunkte für die Arbeit mit Scheitern und Versagen
7.2.3.4 „Vergeben“ und „Vergessen“ - Über die Versöhnung mit dem Scheitern anderer Menschen
7.2.3.5 Kommunikative Strategien zum Reframing von Scheitern und Versagen
7.2.3.6 Die Transformation von Fehlern in Feedback nach <i>Dilts</i>
7.2.4 Zukunftstransfer und Nachhaltigkeit
7.2.4.1 Die Bedeutung des Zukunftstransfers und der Sicherstellung von Nachhaltigkeit im systemischen Coaching-Prozess
7.2.4.2 Vom Beratungs- ins Heimatsystem - Aspekte des gelingenden Transfers

7.2.4.3 Der Zukunftstransfer (Future Pace) des NLP
7.2.4.4 Verträge und Vereinbarungen - Die Verbindlichkeit des Coachees mit sich selbst
MODUL 8 Weiterbildung „Systemisches Coaching“
8.1 Umfang: 24 Seminarstunden (a 45 Minuten) an drei aufeinanderfolgenden Tagen
8.2 Inhalte:
8.2.1 Kolloquium
8.2.2 Meine Zukunft als Coach
8.2.2.1 Mein persönliches Coaching-Konzept - Präsentation und Reflexion der Abschlussarbeiten
8.2.2.2 Zukunftstransfer in Trance als Gruppenerlebnis
8.2.2.3 Rituale und Verabschiedungen
8.2.2.4 Die Bedeutung von Abschiedsritualen im Coaching-Prozess
8.2.2.5 Wandern auf der Timeline - Die Weiterbildung „Systemisches Coaching“ am UKGM in den Zeitkorridoren „Vergangenheit“, „Gegenwart“ und „Zukunft“
8.2.3 Verleihung der Zertifikate
8.2.4 Feedback der Weiterbildung
Gesamtstundenzahl: 192 Seminarstunden a 45 Minuten
Gesamtzahl der Seminartage: 24 Tage

Indikatoren

Die Indikatoren zur Überprüfung des Erreichens der einzelnen Lernziele werden in den verschiedenen Kompetenzbereichen folgendermaßen festgelegt:

- **Selbstkompetenz:** Die Teilnehmer sind in der Lage, die Selbsterfahrungsanteile der Weiterbildung hilfreich für die eigene persönliche Entwicklung zu nutzen. Jeder Teilnehmer nimmt an den Feedbackrunden innerhalb der Kleingruppen sowie an den Feedback- und Sharingrunden im Plenum teil. Dies dient in erster Linie dazu, eigene Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster in der Interaktion mit der Gruppe zu reflektieren und auf dieser Basis sowohl kritische als auch unterstützende Rückmeldungen aus der Gruppe in die eigene Coachingpraxis umzusetzen. Zu Beginn eines Seminartages werden Kontaktrunden genutzt, um die personale Reflexionskompetenz zu fördern und die bereits behandel-

ten Themen kognitiv zu festigen. Die Umsetzung von Feedback in den zuvor genannten Bereichen wird durch Beobachtung des Kursleiters in persönliches Coaching handeln des Teilnehmers überprüft. Daneben sind Selbstkenntnis und Selbstreflexion Gegenstand der Arbeit in den kollegialen Gruppen und im Lehrcoaching.

- **Interaktionale Kompetenz** (Sozialkompetenz, Beziehungskompetenz, kommunikative Kompetenz): Die interaktionale Kompetenz wird durch die aktive Teilnahme an Feedback- und Rückmeldungsrunden überprüft. Dabei wird insbesondere auf die gleichsam wertschätzende wie konstruktive Feedback-Kompetenz (Feedback geben und empfangen) und den dynamischen Wechsel auf verschiedenen Feedback-Ebenen Wert gelegt. Innerhalb der Kleingruppen wird von der beobachtenden C-Position interaktional bezogenes sinnesspezifisches Feedback an die handelnden Personen (Klient-Coach) gegeben. Da die Beziehungskompetenz als grundlegend für den gesamten Coaching-Prozess anzusehen ist, wird sie in jeder der zuvor genannten Feedback- und Rückmeldungsrunden thematisiert. Dabei werden nicht nur die Interaktionen in den Kleingruppen, sondern auch die Kommunikationsmuster in der Gesamtgruppe hinsichtlich der Konsequenzen auf den einzelnen Empfänger wie auf das gesamte (Teilnehmer-)System reflektiert.
- **Interventionskompetenz**: Das methodische Vorgehen und die Interventionskompetenz im Sinne des Coaching-Prozesses werden bereits zu Beginn der Weiterbildung in Modul 1 thematisiert. Somit kann die Interventionskompetenz als Rahmen für Feedback- und Rückmeldungsprozesse verstanden werden. Beispielsweise wird innerhalb der Sharing-Runden Wert auf den Auftrag des Teilnehmers, welcher eine persönliche Erfahrung / ein Erlebnis mit der Gruppe teilen möchte, ermittelt. Das prozessual geordnete Vorgehen in den Feedback- und Rückmeldungsrunden kann somit als „Vorlage“ für den (Einzel-)Coachingprozess dienen. Die Überprüfung der Kompetenz des einzelnen Teilnehmers im Bezug auf die Coaching-Intervention ist damit integraler Bestandteil des Gruppenprozesses.
- **Theoriekompetenz**: Die Lerninhalte des vergangenen Tages werden in den Kontaktunden reflektiert. Fragen der Teilnehmer und „Reste des Vortags“ auch hinsichtlich theoretischer Aspekte können geklärt und Gelerntes vertieft werden. Das Verständnis im Sinne theoretischer Grundlagen wird zudem in den Feedback- und Rückmeldungsrunden integriert. Da Theorie und Praxis in unserem Verständnis nicht dichotom voneinander getrennt werden können und sollten, wird jede in den Feedback- und Reflexionsrunden thematisierte beratende Handlung immer auch hinsichtlich des theoretischen Hintergrunds (Alltagstheorie des Teilnehmer und formale Theorie) überprüft.

Zeitplan

Der nachfolgende Zeitplan ist orientiert an folgenden Vorgaben:

- Die Gesamtstundenzahl von mindestens 160 Unterrichtsstunden für die Qualifizierung zum Coach nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Coaching e.V. darf nicht unterschritten werden.
- Von Donnerstag bis Samstag werden jeweils 8 Stunden Seminar angeboten, mit einer Pause nach jeweils 90 Minuten und einer längeren Mittagspause (Dauer ca. 90 Minuten) nach insgesamt 4 Unterrichtseinheiten.
- Die hessischen Ferienzeiten wurden bei der Planung berücksichtigt.

Zeitraum	Std.	Modul	Inhalt
26.04.2018 bis 28.04.2018	24	Modul 1	Ich und die Gruppe; Coaching im Diskurs; Limitationen; Ethik; mein Coaching-Verständnis im „Kongruenz-Check“; „Lebenskurven“ und „Lebenszüge“
07.06.2018 bis 09.06.2018	24	Modul 2	Der Coaching-Prozess im Überblick; Menschen- und Klientenbild; Problem- und Lösungsräume; Beziehung(en) zwischen Klient und Coach; Problem-exploration und -konturierung
23.08.2018 bis 25.08.2018	24	Modul 3	Auftragsklärung; Ziele der Klienten
01.11.2018 bis 03.11.2018	24	Modul 4	Systemische Fragetechniken; Eröffnung des Lösungsrahmens
31.01.2019 bis 02.02.2019	24	Modul 5	Ressourcen der Klienten und ihrer sozialen Netzwerke; Ambi- und Polivalenz-Coaching
16.05.2019 bis 18.05.2019	24	Modul 6	Umgang mit systemischen Einflussfaktoren und Interdependenzen; soziale Konflikte und Konfliktmanagement
29.08.2019 bis 31.08.2019	24	Modul 7	Arbeit mit Widerständen, Blockaden

			und Sekundärgewinnen; Festlegung und Visualisierung konkreter Handlungen und Maßnahmen; Arbeit mit dem Erleben von Scheitern und Versagen; Zukunftstransfer und Nachhaltigkeit
31.10.2019 bis 02.11.2019	24	Modul 8	Kolloquium; meine Zukunft als Coach; Rituale und Verabschiedungen; Verleihung der Zertifikate; Feedback
	192		

Dozent

Name	Qualifikation	Funktion/ Position
Lotz, Markus	Gesundheits- und Krankenpfleger Dipl.-Pfleger (FH) NLP-Lehrtrainer, DVNLP Ausbildung in Klinischer Hypnose (MEG) Systemintegrativer Coach Lehrcoach DGfC	Dozent, Coach und Trainer am Bildungszentrum der UKGM GmbH; Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Coaching e.V. und des Deutschen Verbandes für Neurolinguistisches Programmieren e.V.

Voraussetzungen für die Teilnahme

Die Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. sieht folgende formale Voraussetzungen für die Teilnahme² vor:

- Abgeschlossene Berufsausbildung
- Lebenserfahrung und Berufserfahrung
- Mehrjährige Erfahrung in Beratung, Leitung und/oder Bildung
- Bereitschaft zur Selbstreflexion, prozessuale und analoge Struktur
- Persönlicher Kontakt mit der Kursleitung und Zustimmung zum Konzept

² Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V.: *Standards Qualifizierung zum Coach*. Stand: 08. April 2013. Verfügbar am 21. Oktober 2016 unter www.coaching-dgfc.de

Erforderliche Aktivitäten, Leistungen und Nachweise der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Weiterbildung werden gemäß der DGfC e.V. folgende Aktivitäten und Leistungsnachweise gefordert:

- Kontinuierliche Präsenz und Beteiligung im Seminar (insbesondere auch bei den Kleingruppenübungen): Die Abwesenheitszeit darf 10 % der Kurstage nicht überschreiten. Die Anwesenheit wird mittels Teilnehmerlisten überprüft.
- Bildung und Durchführung kollegialer Coaching-Gruppen zur Kompetenzentfaltung an 8 Tagen a 6 Unterrichtsstunden = 48 Unterrichtsstunden a 45 Minuten: Der schriftliche Nachweis dieser, außerhalb der regulären Weiterbildungsmodule stattfindenden Übungsgruppen, erfolgt mit Datum und Dokumentation der behandelten Themengebiete. Die maximale Fehlzeiten-Toleranz beträgt 10 %.
- Selbstständig durchgeführtes Präsenz-Coaching (15 Einheiten a 90 Minuten) mit schriftlichem Nachweis (Datum und Themenüberschriften)
- Teilnahme an einem Lehrcoaching (10 Einheiten a 90 Minuten): Der durchführende Lehrcoach muss durch die DGfC legitimiert sein und darf nicht direkt an der Weiterbildungsgestaltung am UKGM, Standort Gießen, beteiligt sein. Die Durchführung des Lehrcoaching wird per Unterschrift durch den externen Lehrcoach bestätigt. Das Lehrcoaching ist nicht in den Teilnahmegebühren des UKGM beinhaltet und muss vom Teilnehmer selbst getragen werden.
- Erstellung einer Abschlussarbeit: Diese beinhaltet ein schriftliches Konzept mit der Darstellung des Selbstverständnisses und der ethischen Ausrichtung des Coaches. Die Präsentation der Abschlussarbeiten kann im Rahmen von Modul 8 erfolgen, sofern diese bereits erstellt wurde. Die Archivierung der Abschlussarbeiten erfolgt für einen Zeitraum von sechs Jahren in den Räumlichkeiten des Bildungszentrums am UKGM, Standort Gießen (Büro des verantwortlichen Lehrcoach DGfC).
- Teilnahme am Kolloquium: Hier erfolgt im Rahmen eines Fachaustauschs bzw. einer Präsentation die Auseinandersetzung mit einem Coaching-Schwerpunkt. Hierbei sollten interaktive und dialogische Coaching-Elemente in hinreichendem Maße vertreten sein. Unter Umständen kann ein Präsenz-Coaching zur Veranschaulichung in die Darstellung integriert werden. Zu dem Kolloquium wird ein Vorstandsmitglied der DGfC e.V. zugegen sein.

Fehlzeiten für das Lehrcoaching und das selbstständig durchgeführte Präsenz-Coaching sowie die Abschlussarbeit können bis maximal 12 Monate nach Abschluss der Weiterbildung (Modul 8) absolviert bzw. nachgereicht werden.