



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

Inhalt

Präambel	3
Curricularer Rahmen	4
Organisatorischer Rahmen.....	5
Curriculum.....	7
Indikatoren.....	17
Zeitplan.....	19
Verantwortlicher Lehrcoach / Kontaktperson	21
Zugangsvoraussetzungen für die Teilnahme.....	22
Erforderliche Aktivitäten, Leistungen und Nachweise der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	22

Dipl.-Pfleger Markus Lotz

DVNLP-Lehrtrainer, Systemintegrativer Coach, Lehrcoach DGfC

Bildungszentrum am UKGM

Gaffkystraße 20

35392 Gießen

Präambel

Die Anforderungen an die Mitarbeiter im alltäglichen Berufsleben werden aufgrund der ökonomischen und demographischen Situation zunehmend komplexer. Diese Herausforderungen bedürfen kreativer und innovativer Denk- und Handlungsansätze. Coaching als prozessorientierte 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). Coaching im Verständnis der Deutschen Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC e.V.) ist ein wissenschaftlich fundiertes praxisorientiertes und ethisch verantwortetes Konzept für personen- und organisationsbezogene Beratung. 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.

Coaching wird im Verständnis der DGfC als eine professionelle, flexible und nachhaltige Form der Beratung verstanden, in welcher der Klient und seine Systemumwelt als miteinander interagierend und vielfältig vernetzt betrachtet werden. Coaching hilft, Qualität zu sichern und zu verbessern, Probleme zu bearbeiten und Ziele durch Nutzung von individuellen und kollektiven Ressourcen zu erreichen. Da Veränderungen jedoch 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 Veränderungsdynamik eingebunden werden, damit die Veränderung „ökologisch“ stattfinden kann und systemische Ressourcen hilfreich eingebunden werden können. Deshalb ist systemisches Coaching als nachhaltiger 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.

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:

- Kompetenzzulernen
- Wissenslernen
- Haltungslernen

Die **Kompetenzbereiche** lassen sich nochmals untergliedern in ...

- **Personale Kompetenz** (Sozialkompetenz: Selbstkompetenz und Interaktionskompetenz; Profilentwicklung)
- **Fachkompetenz** (Wissen: Theoriekompetenz; Fertigkeiten: Interventionskompetenz)

Die aufgeführten Kompetenzbereiche finden sich operationalisiert in aussagefähige Indikatoren in der Übersicht (s. Kapitel „Indikatoren“) wieder.

Organisatorischer Rahmen

Die Weiterbildung „Systemisches Coaching - Qualifizierung zum Coach nach den Standards der DGfC“ 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 (Kontaktperson des Trägers)

Die einzelnen Module der Weiterbildung werden in den Räumen des Bildungszentrums am UKGM, 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 minimal 8 und maximal 16 Teilnehmer konzipiert. Nach Möglichkeit begleiten zwei weitere Coaches, welche die Weiterbildung am UKGM bereits erfolgreich absolviert haben, das Seminar. In diesen Fällen kann auf Antrag bei der DGfC die Teilnehmerzahl bis auf maximal 20 Personen erhöht werden. Nach verbindlicher Anmeldung

werden mit den verschiedenen Einrichtungen bzw. Einzelpersonen Kooperationsvereinbarungen bzw. Weiterbildungsverträge getroffen.

Die Weiterbildung wird im Rahmen des Moduls 9 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.)“¹ 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.

¹ Die Zertifizierung „Coach DGfC“ entspricht den Standards des Roundtable der Coachingverbände (RTC).

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, Anwendungsmöglichkeiten und Begrenzungen
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

nen
1.2.6 Über „Lebenskurven“ und „Lebenszüge“ - Meine „gewordene“ Persönlichkeit in der biographischen 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)
2.2.4.5 Die Balance von Nähe und Distanz in der professionellen Coaching-Beziehung
2.2.3 Problemexploration und -konturierung
2.2.3.1 Über die Entstehung von Problem-Erleben - „Zutaten“ für gelingende Problem-Konstrukte / Konstruktion antagonistischer Erfahrungs-Pole (<i>Schmidt</i>)
2.2.3.2 Die Bedeutung der „Problem-Trance“ des Klienten im persönlichen „Problem-

Raum“ - Emotionales Erleben zwischen Würdigung und leidvoller Problemfokussierung (mit Berücksichtigung neurobiologischer Konsequenzen)
2.2.3.3 Vom „Präsentierproblem“ zum „eigentlichen Problem“ im Coaching
2.2.3.4 Fragetechniken zur Problemexploration (z.B. Metamodell der Kommunikation nach <i>Bandler/Grinder</i>)
2.2.3.5 Methoden zur kreativen Visualisierung von Problem-Konstrukten (z.B. mittels „Kreativem Analoggraffiti mit Wortassoziationen - KAWA“ nach <i>Birkenbihl</i> oder Bilder-Karteien)
2.2.3.6 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
3.2.2.4 Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®) nach <i>Storch/Krause</i> und der Rubikon-Prozess nach <i>Gollwitzer</i> et al.
3.2.2.5 Die Zielpyramide - Von Motto-Zielen, Ergebniszielen und „Wenn-dann“-Zielen
3.2.2.6 Persönliche Ziele und systemische Verflechtungen - Der Ökologie-Check im Zielfin-dungsprozess
3.2.2.7 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 (a 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 und Unterschiede abbildende Fragen
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 zieldienlicher Erlebnismuster
5.2.1.2.1 Die Ressourcen-Zeitlinien-Arbeit (<i>Timeline</i>)
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, Veränderungsprozessen und im Zeitmanagement
5.2.2.5.2 Das „Feedback-Empfangskomitee“ nach <i>Stahl</i>
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- <i>Reframing</i> 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 Mobbings 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 Glaubenssätze und -systeme und die Psychologie personaler Konstrukte
7.2.1.1 Arten von Glaubenssätzen und deren individuellen und systemischen Auswirkungen
7.2.1.2 Methoden der Identifikation und Visualisierung von personalen Konstrukten

7.2.1.2.1 <i>Laddering</i>
7.2.1.2.2 Persönlichkeits-Panorama nach <i>Blickhan</i>
7.2.1.2.3 Blockierende und förderliche ICH-Kognitionen in der Reflexion
7.2.1.3 Coaching-Interventionen zur Transformation von Glaubenssätzen und -systemen
7.2.1.3.1 <i>Belief-Change-Zyklus</i> nach <i>Dilts</i>
7.2.1.3.2 Entkopplung einschränkender Gefühle im Zusammenhang mit negativen ICH-Kognitionen
7.2.1.3.3 Ressourcen-Coaching förderlicher Glaubenssätze (z.B. mit bilateraler Hemisphären-Stimulation)
7.2.2 Werte und Kriterien
7.2.2.1 Über die Bedeutung von Werten für sinnstiftende Veränderungen, Lebenszufriedenheit und Gesundheit
7.2.2.2 Persönliche Werte im Dialog
7.2.2.3 Methoden zur Erfassung von Werten, Wertesystemen und Kriterienhierarchien
7.2.2.3.1 Visuelle Materialien und Vorgehensweisen zur Identifikation signifikanter Wertesysteme
7.2.2.3.2 Kriterienhierarchie-Technik nach <i>Dilts</i>
MODUL 8 Weiterbildung „Systemisches Coaching“
8.1 Umfang: 24 Seminarstunden (a 45 Minuten) an drei aufeinanderfolgenden Tagen
8.2 Inhalte:
8.2.1 Die Arbeit mit Widerständen, Blockaden und Sekundärgewinnen
8.2.1.1 Die Bedeutung von Widerstand, Blockaden und Sekundärgewinnen im Coaching-

Prozess
8.2.1.2 Die Utilisation problemstabilisierender Muster im Verständnis von <i>Erickson</i>
8.2.1.3 Die „Informations-Verlust-Treppe“ und ihre Bedeutung für den Coaching-Prozess
8.2.1.4 Das „Nutzen-Konzept“ nach <i>Radatz</i>
8.2.1.5 Das „Sechs-Schritt- <i>Reframing</i> “ nach <i>Bandler</i>
8.2.1.6 Umgang mit systemischen Widerständen und Blockaden
8.2.2 Festlegung und Visualisierung konkreter Handlungen und Maßnahmen
8.2.2.1 Funktionen und Bedeutung der resümierenden Handlungs- und Maßnahmenformulierung
8.2.2.2 Grundlegende Aspekte der Transfer-Effizienz
8.2.2.2 Die Umsetzungs-Pyramide
8.2.2.3 Der „Brief an mich selbst“ nach <i>Wehrle</i>
8.2.3 Die Arbeit mit dem Erleben von sogenanntem „Scheitern“ und „Versagen“
8.2.3.1 Die Bedeutung von „Scheitern“ und „Versagen“ im systemischen Coaching-Prozess
8.2.3.2 Selbstreflexion und die eigenen Erfahrungen von Scheitern und Versagen - meine persönliche Fehlerkultur und die Konsequenzen für mich als Coach
8.2.3.3 Ansatzpunkte für die Arbeit mit Scheitern und Versagen
8.2.3.4 „Vergeben“ und „Vergessen“ - Über die Versöhnung mit dem Scheitern anderer Menschen
8.2.3.5 Kommunikative Strategien zum <i>Reframing</i> von Scheitern und Versagen
8.2.3.6 Die Transformation von Fehlern in Feedback nach <i>Dilts</i>
8.2.4 Zukunftstransfer und Nachhaltigkeit
8.2.4.1 Die Bedeutung des Zukunftstransfers und der Sicherstellung von Nachhaltigkeit im

systemischen Coaching-Prozess
8.2.4.2 Vom Beratungs- ins Heimatsystem - Aspekte des gelingenden Transfers
8.2.4.3 Der Zukunftstransfer (<i>Future Pace</i>) des NLP
8.2.4.4 Verträge und Vereinbarungen - Die Verbindlichkeit des Coachees mit sich selbst
MODUL 9 Weiterbildung „Systemisches Coaching“
9.1 Umfang: 24 Seminarstunden (a 45 Minuten) an drei aufeinanderfolgenden Tagen
9.2 Inhalte:
9.2.1 Kolloquium
9.2.2 Meine Zukunft als Coach
9.2.2.1 Mein persönliches Coaching-Konzept - Präsentation und Reflexion der Abschlussarbeiten
9.2.2.2 Zukunftstransfer in Trance als Gruppenerlebnis
9.2.2.3 Rituale und Verabschiedungen
9.2.2.4 Die Bedeutung von Abschiedsritualen im Coaching-Prozess
9.2.2.5 Wandern auf der <i>Timeline</i> - Die Weiterbildung „Systemisches Coaching“ am UKGM in den Zeitkorridoren „Vergangenheit“, „Gegenwart“ und „Zukunft“
9.2.3 Verleihung der Zertifikate
9.2.4 Feedback der Weiterbildung „Systemisches Coaching“
Gesamtstundenzahl: 216 Seminarstunden a 45 Minuten
Gesamtzahl der Seminartage: 27 Tage

Indikatoren

Die Weiterbildung „Systemisches Coaching - Qualifizierung zum Coach“ dient der Entwicklung von Handlungskompetenz im Coaching. Die nachfolgend genannten Indikatoren orientieren sich am DQR-Rahmen, der personale Kompetenz und Fachkompetenz in acht verschiedenen Niveaustufen beschreibt.

1. Personale Kompetenz

1.1 Sozialkompetenz

1.1.1 Selbstkompetenz: Zur Selbstkompetenz gehören Präsenz und Selbstkontakt, Selbstkenntnis und Selbstreflexion, Rollenflexibilität, Ambiguitätstoleranz und Reflexionsfähigkeit. 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 behandelten 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. Der Umfang an Selbstreflexionsanteilen in der Weiterbildung beträgt mindestens 25 Seminarstunden.

1.1.2 Interaktionale Kompetenz: Zur Interaktionskompetenz gehören Kommunikationsfähigkeit, Empathie- und Abgrenzungsvermögen, Fähigkeit zu Perspektivwechsel, Team- und Führungsfähigkeit sowie Lernkompetenz. 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.

1.2 Profilentwicklung: Das Fundament der persönlichen Profilentwicklung als Coach stellt die Entwicklung einer klaren und kongruenten Haltung dar. Auf der Basis derselben entwickelt jede Teilnehmerin / jeder Teilnehmer ein eigenes Coaching-Konzept. Darin spiegelt sich auch die Eigenständigkeit der Teilnehmer bezüglich der Gestaltung von Prozessen und Settings wieder. Selbstverständlich wird diese Fähigkeit auch in den Kleingruppenübungen innerhalb der Weiterbildungsmodule (auch unter Mitwirkung von qualifizierten Kursassistenten) überprüft. Die Teilnehmerin / der Teilnehmer ist in der Lage, die Verantwortung für den Coaching-Prozess zu übernehmen und dieses plausibel und transparent von der Verantwortungszuordnung für Lösung, Umsetzung und Zielerreichung an den Coachee zu differenzieren.

2. Fachkompetenz

2.1 Wissen / Theoriekompetenz: Dazu gehört die Vermittlung sozial- und humanwissenschaftlicher Grundkenntnisse sowie die Kenntnis unterschiedlicher Beratungsansätze, ihrer Anwendung und die Grenzen im Coaching. Dieser Wissenserwerb wird durch den Lehrcoach innerhalb der Weiterbildungsmodule sichergestellt (siehe „Curriculum“). Bei der Teilnehmerin / dem Teilnehmer wird die grundsätzliche Bereitschaft und Fähigkeit zum Diskurs erwartet bzw. eingefordert. Dabei spielt selbstverständlich auch die Sensibilität für die eigenen theoretischen Prägungen beim Einzelnen eine große Rolle in den themenbezogenen Reflexionseinheiten.

2.2 Fertigkeiten / Interventionskompetenz: Zu diesem Kompetenzbereich gehören das Bewusstsein über die Person des „Coaches“ als Grund- und Hauptintervention, die Befähigung zur prozessualen Diagnostik, die Fähigkeit zu Prozessplanung,-gestaltung und -auswertung sowie die Kenntnisse unterschiedlicher Instrumente und Methoden in Kombination mit dem

Wissen um ihre möglichen (Neben-)Wirkungen. Selbstverständlich wird die Interventionskompetenz auch in den Kleingruppenübungen innerhalb der Weiterbildungsmodule systematisch überprüft.

Zeitplan

Der nachfolgende Zeitplan ist orientiert an folgenden Vorgaben:

- Die Gesamtstundenzahl von mindestens 200 Unterrichtsstunden für die Qualifizierung zum Coach nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Coaching e.V. darf nicht unterschritten werden. Durch die Verlängerung der Weiterbildung auf 27 Seminartage mit je 8 Seminarzeitstunden wird die erforderliche Stundenanzahl um 16 Seminarzeitstunden überschritten (216 Seminarzeitstunden insgesamt). Damit ist ein „Zeitpuffer“ für evtl. Ausfallzeiten vorhanden.
- Die Weiterbildung ist in Blöcke von jeweils drei Tagen über einen Zeitraum von 18 Monaten unterteilt.
- Von Donnerstag bis Samstag werden jeweils 8 Stunden Seminar (09:00 bis 17:00 Uhr) angeboten, mit einer ca. 15-minütigen Pause nach jeweils 90 Minuten und einer längeren Mittagspause (Dauer: 90 Minuten) nach insgesamt 4 Unterrichtseinheiten.
- Die hessischen Ferienzeiten wurden bei der Planung berücksichtigt.

Zeitraum	Std.	Modul	Inhalt
13.02.2020 bis 15.02.2020	24	Modul 1	Ich und die Gruppe; Coaching im Diskurs; Limitationen; Ethik; mein Coaching-Verständnis im „Kongruenz-Check“; „Lebenskurven“ und „Lebenszüge“
02.04.2020 bis 04.04.2020	24	Modul 2	Der Coaching-Prozess im Überblick; Menschen- und Klientenbild; Problem- und Lösungsräume; Beziehung(en) zwischen Klient und Coach; Problem-

			exploration und -konturierung
18.06.2020 bis 20.06.2020	24	Modul 3	Auftragsklärung; Ziele der Klienten
27.08.2020 bis 29.08.2020	24	Modul 4	Systemische Fragetechniken; Eröffnung des Lösungsrahmens
22.10.2020 bis 24.10.2020	24	Modul 5	Ressourcen der Klienten und ihrer sozialen Netzwerke; Ambi- und Polivalenz-Coaching
10.12.2020 bis 12.12.2020	24	Modul 6	Umgang mit systemischen Einflussfaktoren und Interdependenzen; soziale Konflikte und Konfliktmanagement
04.02.2021 bis 06.02.2021	24	Modul 7	Glaubenssätze und -systeme und die Psychologie personaler Konstrukte; Werte und Kriterien
17.06.2021 bis 19.06.2021	24	Modul 8	Arbeit mit Widerständen, Blockaden und Sekundärgewinnen; Festlegung und Visualisierung konkreter Handlungen und Maßnahmen; Arbeit mit dem Erleben von Scheitern und Versagen; Zukunftstransfer und Nachhaltigkeit
02.09.2021 bis 04.09.2021	24	Modul 9	Kolloquium; meine Zukunft als Coach; Rituale und Verabschiedungen; Verlei-

			hung der Zertifikate; Feedback
Stunden gesamt	216		

Verantwortlicher Lehrcoach / Kontaktperson

Name	Qualifikation	Funktion/ Position
Lotz, Markus	Gesundheits- und Krankenpfleger Dipl.-Pflegerwirt (FH) NLP-Lehrtrainer, DVNLP Ausbildung in Klinischer Hypnose (MEG) Systemintegrativer Coach WingWave®-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.

Die Weiterbildung „Systemisches Coaching - Qualifizierung zum Coach“ wird kontinuierlich und persönlich von Markus Lotz, Lehrcoach DGfC, geleitet. Herr Lotz verfügt seit über 10 Jahren über eine eigene Coaching-Praxis (Stand 2018) (www.wortwechsel-giessen.de) und ist dort als Coach und Lehrcoach kontinuierlich im Präsenzcoaching tätig. Die Teilnahme im Netzwerk der Kursleitungen der DGfC wird von ihm sichergestellt.

Kontakt Daten: UKGM GmbH, Bildungszentrum, Markus Lotz, Gaffkystraße 20, 35392 Gießen

Email: Markus.Lotz@uk-gm.de / Markus.Lotz@fwz.med.uni-giessen.de

Telefon: 0641 / 985 - 40093

Zugangsvoraussetzungen für die Teilnahme

Die Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. sieht folgende formale Voraussetzungen² für die Teilnahme vor:

- Abgeschlossenes Studium oder abgeschlossene Berufsausbildung
- Mindestens 3-jährige Berufserfahrung in den Feldern Beratung, Leitung und/oder Bildung; der Umfang dieser Tätigkeit muss mindestens dem einer Viertelstelle entsprechen. Langjährige Erfahrung mit einem geringeren Stellenanteil im gleichen Gesamtumfang kann anerkannt werden.
- Soziale Kompetenz und die Bereitschaft zur Selbstreflexion
- Mindestalter: 28 Jahre
- Erfahrungen als Coachee (wünschenswert)

Mit der Anmeldung zur Weiterbildung sind Kopien der Zeugnisse und Nachweise (z.B. Bescheinigungen, Aufstellungen) über Berufsausbildung bzw. Studium sowie die Berufserfahrung dem Sekretariat des Weiterbildungsträgers vorzulegen. Das Bildungszentrum überprüft und dokumentiert das Vorliegen der Teilnahmevoraussetzungen. Die Dokumente sind unter Wahrung der Datenschutzbestimmungen sechs Jahre aufzubewahren.

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:

² Die Genehmigung von Ausnahmen erfolgt über den Zertifizierungsausschuss. Dieses erfolgt im Einzelfall und nach eingehender Prüfung.

- 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 Kompetenzerfaltung im Umfang von mindestens 48 Unterrichtsstunden (à 45 Minuten) an mindestens sechs Tagen außerhalb der Weiterbildungsblöcke. Der schriftliche Nachweis der Übungsgruppen erfolgt über Protokolle individuell mit Datum, Teilnehmenden und Themenüberschriften / Dokumentation der behandelten Themengebiete (Mindestbestandteile). Die Fehlzeiten-Toleranz beträgt maximal 10 %.
- Selbstständig durchgeführtes Präsenz-Coaching (15 Einheiten à 90 Minuten) mit schriftlichem Nachweis. Angerechnet werden kann „Face-to-Face“-Coaching im Einzel-, Team- oder Gruppensetting, darunter mindestens ein mehrteiliger Prozess aus Erstgespräch, mehrteiligem Coaching-Prozess und einer Abschlussitzung. Der Nachweis erfolgt über Eigendokumentation unter Angabe von Datum, Thema sowie einer Selbst- und Prozessreflexion zu jedem Coaching-Prozess.
- Einzel-Lehrcoaching (10 Einheiten à 90 Minuten): Der durchführende Lehrcoach muss durch die DGfC anerkannt sein (Lehr-, Master- bzw. Seniorcoach)³ 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. Zu den Voraussetzungen für die Erteilung des Zertifikats gehört die schriftliche Stellungnahme des/der Lehrcoach über die Eignung und das Engagement des Lehrcoachees. Das Lehrcoaching ist nicht in den Teilnahmegebühren des UKGM beinhaltet und muss vom Teilnehmer selbst getragen werden. Mit den Lehrcoaches sind Dreieckskontrakte abzuschließen, die unter anderem Möglichkeiten des Gesprächs im Fall von Konflikten bzw. Irritationen vorsehen.
- 100 Einheiten à 45 Minuten für Praxisaufgaben, Lektüre sowie die Erstellung der Abschlusspräsentation und der Abschlussarbeit. Letztere beinhaltet ein schriftliches Konzept mit der Darstellung des Selbstverständnisses und der ethischen Ausrichtung des Coaches.

³ Durch die DGfC anerkannte Lehrcoaches sind über die Internetseite der DGfC („Coachsuche“) aufzufinden. Darüber haben die Weiterbildner im Rahmen der Weiterbildung hinzuweisen.

Die Präsentation der Abschlussarbeiten kann im Rahmen von Modul 9 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. Neben Einzelpräsentationen sind auch Gemeinschaftspräsentationen (z.B. der kollegialen Gruppen) möglich. Das Kolloquium beinhaltet ein Kompetenzfeedback durch Kursleitung und die Teilnehmer.

Selbstständig durchgeführte Präsenz-Coachings, das Lehrcoaching sowie die kollegialen Gruppentreffen begleiten die Weiterbildungsmodule zeitlich.

Fehlzeiten für das Lehrcoaching und das selbstständig durchgeführte Präsenz-Coaching sowie die Abschlussarbeit können in Ausnahmefällen bis maximal 12 Monate nach Abschluss der Weiterbildung (Modul 9) absolviert bzw. nachgereicht werden.