

## Coaching und Führung - Qualifizierung zum/zur Coach nach den Standards der DGfC - Konzept -

### 1. Grundverständnis

#### Coaching

Coaching ist eine professionelle Form der berufsbezogenen Beratung für Einzelpersonen, Teams und Organisationen. Coaching unterstützt dabei, Ressourcen zu entfalten, Rollen zu klären, Handlungsmöglichkeiten zu erweitern, Entwicklung zu fördern, Ziele zu erreichen, Probleme zu bearbeiten, Qualität zu verbessern und zu sichern. Dabei gibt der Coach keine Lösungen und Ratschläge vor, sondern unterstützt den Coachee darin, die eigenen für sich passenden Ziele und Lösungswege zu entwickeln.

#### Führung

Führung kann allgemein als Gestaltung der Strukturen, Prozesse und des Ressourceneinsatzes für eine optimale Leistungserbringung verstanden werden. Im engeren Sinne ist Personalführung darauf ausgerichtet, das Verhalten von Mitarbeitern zielgerichtet zu beeinflussen. Im systemischen Sinne kann Führung auch wesentlich als „Entscheidung über Entscheidungsprämissen“ (Fritz B. Simon) verstanden werden, etwas vereinfacht also als Gestaltung von Rahmenbedingungen.

#### Coaching und Führung

Ob und inwieweit die Führungskraft als Coach agieren kann oder sogar sollte, ist nach wie vor Gegenstand zahlreicher Fachartikel und Diskussionen. In dieser Weiterbildung wird davon ausgegangen, dass dies nicht der Fall ist, aber sehr wohl eine „coachende Haltung“ oder die Kenntnisse und der Einsatz von Coaching-Elementen überaus hilfreich und förderlich für das Führungshandeln sind. Insofern verfolgt die Weiterbildung besonders zwei Zielrichtungen:

Zum einen erfolgt durch die Weiterbildung eine zertifizierte Qualifizierung zum Coach nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC). Dabei wird ein Schwerpunkt auf das Coaching zu Führungsthemen („Führungskoaching“) gelegt. Gleichzeitig dient die Weiterbildung (angehenden) Führungskräften zum anderen dazu, ihr Führungshandeln weiterzuentwickeln und insbesondere für die Personalführung hilfreiche Konzepte, Modelle und Methoden zu erlernen sowie eine coachende Haltung auszubilden.

### 2. Inhalte und Methoden

Grundhaltung:

- konstruktivistisch systemisch-lösungsfokussiert
- integrativ: methodische Anreicherungen aus anderen Ansätzen (Transaktionsanalyse, personenzentrierte Gesprächsführung, Gruppendynamik, etc.)

Inhalte:

- Was ist Coaching?
- eigene Haltung und eigenes Lernen
- Auftragsgestaltung
- Systemischer Ansatz und Systemische Interventionen
- Lösungsfokussierter Ansatz und Lösungsfokussierte Interventionen
- Kommunikation und Konflikte
- Führungstheorien und Führungsverständnis
- Mitarbeiter führen
- Führungskoaching
- Teams führen und Teamcoaching
- Veränderte Arbeitswelt: „New Work“, Arbeit 4.0, Digitalisierung, ...
- Organisationen führen und Organisationscoaching
- Sich selbst führen – Selbstmanagement, Stress und Resilienz
- Rollenklärungen als Coach, als Führungskraft, als ...

- Entwicklung eines eigenen Coachingkonzeptes
- ...

Methoden:

- Wechsel aus Input, Einzel-, Partner- und Kleingruppenarbeit, Übungen und Austausch im Plenum und Selbstlerneinheiten

### 3. Zielgruppen

- angehende Coaches, besonders mit einem Interesse an dem Thema Führung und Führung coaching (Führungsentwicklung, Organisationsentwicklung, Selbstführung)
- (angehende) Führungskräfte, die durch eine Qualifizierung zum Coach ihre Führungskompetenzen erweitern möchten

### 4. Voraussetzungen

Die Bereitschaft, sich reflektierend auseinanderzusetzen, aktiv einzubringen sowie konkrete Methoden und Anwendungen kennenzulernen und praktisch (auch in der Gruppe) zu erproben, ist Voraussetzung für die Teilnahme.

Des Weiteren sind Teilnahmevoraussetzungen:

- ein abgeschlossenes Studium oder abgeschlossene Berufsausbildung,
- eine 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 geringerem Stellenanteil im gleichen Gesamtumfang kann anerkannt werden) sowie
- ein Mindestalter von 28 Jahren.

Eigene Erfahrungen als Coachee sind wünschenswert.

### 5. Organisation

Die Weiterbildung umfasst 25 Kurstage im Laufe von 20 Monaten. Zwischen den zwei- und dreitägigen Kurseinheiten finden kollegiale Lerngruppen im Umfang von 48 Unterrichtsstunden an mindestens 6 Tagen statt. Zusätzlich sind 15 Sitzungen zu je 90 Minuten eigenes Coaching durchzuführen und 10 Sitzungen zu 90 Minuten Lehrcoaching bei einem anerkannten Lehrcoach zu absolvieren.

Für die Einzelarbeit für Praxisaufgaben, Lektüre sowie die Erstellung der Abschlusspräsentation und der Abschlussarbeit sind etwa 100 USt. einzukalkulieren. Alle TeilnehmerInnen formulieren zum Abschluss der Weiterbildung ein eigenes schriftliches Coachingkonzept und präsentieren dieses in einem Abschlusskolloquium.

### 6. Zertifizierung

Die Weiterbildung ist zertifiziert nach den Standards der Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC). Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung erhalten die Teilnehmenden durch eine Mitgliedschaft in der DGfC die Berechtigung, die Bezeichnung "Coach (DGfC)" zu führen.

Als Fehlzeiten werden max. 10 % der Kurstage und der der kollegialen Lerngruppe toleriert. Keine Fehlzeiten sind bei den selbst erteilten Coachings und den Lehrcoachings zulässig.

### 7. Termine und Zeiten

Die Seminare finden i.d.R. freitags und samstags, teilweise donnerstags bis samstags statt. Der jeweils erste Kurstag in einem Block dauert jeweils von 10.00 Uhr bis 18.00 Uhr, alle anderen von 09.00 bis 17.00 Uhr.

1. Block: 02.-04. Mai 2024
2. Block: 21./22. Juni 2024
3. Block: 06./07. September 2024
4. Block: 07.-09. November 2024
5. Block: 10./11. Januar 2025

- 6. Block: 07./08. März 2025
- 7. Block: 09./10. Mai 2025
- 8. Block: 04./05. Juli 2025
- 9. Block: 05./06. September 2025
- 10. Block: 10./11. Oktober 2025
- 11. Block: 04.-06. Dezember 2025

## 8. Curriculum

Tag	Inhalt
1.	<p>Ankommen, Organisatorisches, Kennenlernen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Übersicht Programm, Kursaufbau</li> <li>• Einstiegs-/ Kennenlernübung</li> <li>• Organisatorisches, Voraussetzungen für Zertifikat</li> <li>• Literatur(liste)</li> </ul> <p>Was ist Coaching?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definitionen; verwandte Formate (Supervision, Expertenberatung, ...)</li> <li>• Grundmodelle der Beratung n. Schein, Interventionskreuz</li> <li>• Haus der Coaching-Kompetenz n. Fischer-Epe 2012</li> <li>• Ablauf, Phasen, Grobstruktur eines Coachings</li> <li>• Anmerkungen zum Erlernen von Techniken und Methoden</li> </ul>
2.	<p>Persönlich-biographischer Zugang, Ressourcen, Lernen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernbiographie (Eintragungen in meiner Lebenslandkarte zum Thema „Lernen“; „Lernerfahrungen in meiner Biographie“)</li> <li>• „guter Lehrer“ n. Grolimund 2017</li> <li>• Lernvorbilder (Haker / Reyer)</li> <li>• Lernmodell n. Bateson</li> </ul>
3.	<p>Auftragsgestaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auftragsklärung als methodisches Prinzip, Systemische Schleife (Königswieser/ Exner 2008)</li> <li>• Vom Joining zum Arbeitsbündnis (Ablanalp u.a. 2020)</li> <li>• Anlass, Anliegen, Auftrag und Kontrakt differenzieren</li> <li>• Beratungssysteme, Dreieckskontrakte, verdeckte Aufträge</li> <li>• 4+1 A n. Schlippe / Schweitzer 2016</li> <li>• Setting gestalten, Vor- und Erstgespräch</li> <li>• Beziehung gestalten, Grundverhalten von Klienten: Klagende, Besucher, Kunden (De Shazer)</li> </ul> <p>Organisatorisches</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interventionsgruppen und Lehrcoachings organisieren</li> </ul>
4.	<p>Systemischer Ansatz: Grundgedanken der Systemtheorie und der Systemischen Beratung“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wirklichkeit und Konstruktionismus</li> <li>• Zirkularität</li> <li>• Problemkonstruktion und (systemisches) Coaching</li> <li>• Konstruktivistisches Interventionsmodell</li> <li>• Haltung des Nicht-Wissens</li> </ul>
5.	<p>Lösungsfokussierung: Einführung, lösungsfokussiertes Interview</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coachinggespräch/-phasen;</li> <li>• Grundannahmen Lösungsorientierter Beratung</li> <li>• Lösungsorientiertes Interview: Zieldefinition, Ausnahmenerkundung, Lösungsbildung</li> </ul>

6.	<p>Kommunizieren und Intervenieren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich-Botschaften und Aktives Zuhören</li> <li>• Hypothesisieren</li> <li>• Interventionskreuz n. Pohl 2019</li> <li>• Methodisches Metamodell n. Späth / Brender 2022</li> <li>• Position – Interessen – Bedürfnisse n. Leiß / Kaeding 1997</li> </ul> <p>systemisch-lösungsfokussiertes Fragen I: Einführung, offene Fragen, Hypothetische Fragen, Wunderfrage</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragen und Systemtheorie</li> <li>• Hypothetische Fragen; Wunderfrage</li> </ul>
7.	<p>systemisch-lösungsfokussiertes Fragen II: Paradoxe Fragen, Skalierungsfragen, Zirkuläre Fragen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paradoxe Fragen / Paradoxe Intervention</li> <li>• Skalierungsfragen, Solution Line</li> <li>• Zirkuläre Fragen</li> </ul>
8.	<p>Weitere System. Interventionen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reframing</li> <li>• Narrative Ansätze</li> <li>• Arbeiten mit Geschichten, Symbolen und Metaphern</li> </ul>
9.	<p>Genogrammarbeit und andere Systemvisualisierungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genogrammarbeit:</li> <li>• Alternativen und Anreicherungen:           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Systemzeichnung, Soziales Atom, VIP-Card,</li> <li>○ Ressourcenorientierte Genogrammarbeit (Hertkorn 2012)</li> <li>○ Der Lebensfluss (Wehrle 2021)</li> </ul> </li> </ul>
10.	<p>Skulpturen und (einfache) Aufstellungen, Systembrett</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Systembrett</li> <li>• Skulpturen und (einfache) Aufstellungen</li> <li>• Lösungsfokussierte Systemstrukturaufstellung</li> </ul> <p>Zwischenevaluation</p>
11.	<p>Kommunikation und Konflikte I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eskalationsstufen n. Glasl 2004</li> <li>• „lebensfremde Kommunikation“ n. Rosenberg</li> <li>• „Der Teufelskreis der Probleme“ (Furmann / Ahola 2017)</li> <li>• Inkongruente Kommunikationsmuster n. Satir</li> <li>• Konfliktklärung: GfK und Gordon</li> <li>• Metakommunikation</li> </ul>
12.	<p>Kommunikation und Konflikte II – Modelle der Transaktionsanalyse</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundpositionen der Transaktionsanalyse</li> <li>• Kommunikationsmodell der Transaktionsanalyse</li> <li>• „Spiele der Erwachsenen“ (Berne); Spielanalyse</li> <li>• Drama-Dreieck</li> </ul>
13.	<p>Führung: Führungstheorien und Führungsverständnis, Mitarbeiter führen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition von „Führung“; Führungstheorien</li> <li>• eigenes Führungsverständnis</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führung und Macht</li> <li>• „Mythos Motivation“ (Sprenger)</li> </ul>
14.	<p>Entwicklung eines eigenen Coachingkonzeptes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 Seiten des Konzeptes: Beziehungskonzept, Selbstkonzept, Theoriekonzept, Methodenkonzept</li> <li>• Coaching-Haltung</li> <li>• „Fragen nach dem eigenen Modell“ n. Harris 1998</li> </ul>
15.	<p>Online-Coaching (online)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hinweise zu Technik und Software</li> <li>• Besonderheiten von Online-Coaching</li> <li>• „digital tools“</li> </ul> <p>Führungscoaching I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veränderte Arbeitswelt, „New Work“, Arbeit 4.0, Digitalisierung, VUKA-Welt, ...</li> <li>• Digitalisierung, „Führung auf Distanz“</li> </ul>
16.	<p>Führungscoaching II:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kritik üben und Kritik annehmen; Harvard-Konzept</li> <li>• Rollenklärung, 3-Welten-Modell (Schmid)</li> <li>• Entscheidungen treffen; Tetralemma</li> <li>• Zielentwicklung; „Drowning by Targets“ (Schrader), Motto-Ziele (Storch)</li> <li>• Karriereentwicklung</li> </ul>
17.	<p>Organisationen führen und Organisationentwicklungscoaching I: Organisationstheorien, OE-Prozess, Analyse</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist eine „Organisation“?, Organisationsentwicklung, OE-Prozess</li> <li>• Übung: Ich und meine Organisation angelehnt an T. Reyer / H. Haker</li> <li>• Organisationsanalyse („Sechs-Felder-Modell“, Fragebogen Doppler, „7 Felder einer gesunden Organisation“)</li> <li>• „Schritte zur strategischen Ausrichtung“ (Fischer-Epe / Reissman 2019)</li> </ul>
18.	<p>Organisationen führen und Organisationentwicklungscoaching II: Interventionen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sieben Lebensthemen von Organisationen“ (Seliger 2018)</li> <li>• „Systemische Intervention“ (u.a. Königswieser / Exner), „Ich und meine Organisation“, Timeline als Team</li> <li>• Walt-Disney-Methode</li> </ul>
19.	<p>Teams führen u. Teamcoaching I: Gruppendynamik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ... von der Gruppe zum Team</li> <li>• fünf Dysfunktionen eines Teams (Lencioni)</li> <li>• Gruppenphasen n. Tuckman;</li> <li>• Riemann-Thomann-Quadrat;</li> <li>• Gruppenanalyse</li> </ul>
20.	<p>Teams führen u. Teamcoaching II: Teamcoaching</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein einfacher Prozess n. Dierolf 2013</li> <li>• Kleine Anleitung zum Scheitern einer Teamentwicklung n. Stahl 2002</li> <li>• Übungen zur Gruppenkooperation; „unser Team als Schiffsbesatzung“ n. Herzer 2019</li> <li>• Teamentwicklung „PET Performance Enhancement Tool“ n. Dierolf 2013, Scaling Dance</li> </ul>

21.	<p>Sich selbst führen – Selbstmanagement I: Stress und Resilienz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stress und Burnout, Burnout-Test, 12-Phasen-Modell nach Freudenberger und North</li> <li>• Johari-Fenster, Pareto-Prinzip, Eisenhower-Prinzip</li> <li>• „Deep Work“ (Newport 2019)</li> <li>• Säulen der Identität;</li> <li>• Arbeitssituationsanalyse (ASITA)</li> </ul>
22.	<p>Sich selbst führen – Selbstmanagement II: Interventionen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resilienzfaktoren n. Heller, positive Psychologie n. Seligmann</li> <li>• 10 Dinge ... n. Holden 2007</li> <li>• Innere Antreiber n. Tabi Kahler</li> <li>• „Vizelösungen“ n. Bamberger 2010</li> <li>• Tankmodell</li> <li>• Konstruktion von Verantwortung: Modell, „Fragen beruflicher Verantwortung“</li> <li>• Zürcher-Ressourcen-Modell (ZRM)</li> </ul>
23.	Abschlusskolloquium: Abschlusspräsentationen, DGfC-Vorstellung
24.	Abschlusskolloquium: Abschlusspräsentationen
25.	<p>Abschlusskolloquium; Abschlusspräsentationen</p> <p>Transfer, Kursevaluation, Ausgabe der Zertifikate, Abschied</p>

## 9. Indikatoren bzw. Evaluationskonzept

Kompetenzbereich	Indikatoren
<b>4.1 Personale Kompetenz</b>	
<b>4.1.1 Sozialkompetenz</b>	
<b>4.1.1.1 Selbstkompetenz</b>	
a) Präsenz und Selbstkontakt	Die TN sind in der Lage, sich auf sich selbst zu konzentrieren und sowohl vergangene als auch augenblickliche Wahrnehmungen und Emotionen zu benennen, beschreiben und für sich selber bewerten.
b) Selbstkenntnis und Selbstreflexion	Die TN sind imstande eine Beschreibung über sich selbst und ihre Haltungen zu geben und ihre Kompetenzen zu beschreiben sowie deren biographische Entwicklung (in Teilen) nachzuzeichnen und schließlich offene Fragen und unklare Punkte zum eigenen Selbst zu benennen.
c) Rollenflexibilität	Die TN können verschiedene ihrer Rollen beschreiben und sich gezielt schwerpunktmäßig in bestimmte Rollenperspektiven begeben. Sie können insbesondere die Rolle des Coaches und des Coachees reflektieren, einnehmen und wechseln.
d) Ambiguitätstoleranz	Die TN können unklare Situationen erkennen und aushalten. Sie verzichten darauf, diese regelmäßig auflösen und zu schnellen, klaren Entscheidungen führen zu wollen und können auch mit Widersprüchen konstruktiv agieren. Dem „sowohl ...“

	als auch...“ wird ein ähnlicher Wert eingeräumt wie dem „entweder... oder“.
e) Reflexionsfähigkeit	Die TN können unterschiedliche Eindrücke (Theorien, Konzepte, Modelle, Erfahrungen, ...) beschreiben und vergleichen, ggf. Widersprüchlichkeiten und Inkongruenzen benennen und begründen, welche Schlüsse sie für sich daraus ziehen.
<b>4.1.1.2 Interaktionskompetenz</b>	
a) Kommunikationsfähigkeit	Die TN sind in der Lage, ein Gespräch in flüssigem Deutsch zu führen und dabei die verbalen und nonverbalen Beiträge der KommunikationsteilnehmerInnen wahr- und aufzunehmen und darauf angemessen verbal und/ oder nonverbal zu reagieren. Dabei können sie die „Selektion einer <i>Information</i> , Selektion der <i>Mitteilung</i> dieser Information und <i>selektives Verstehen</i> oder <i>Mißverstehen</i> dieser Mitteilung und ihrer Information“ (Luhmann) unterscheiden und benennen.
b) Empathie- und Abgrenzungsvermögen	Die TN haben die Fähigkeit, kommunikative Äußerungen und damit möglicherweise zusammenhängende Emotionen zu erkennen und so zu deuten, dass die KommunikationsteilnehmerInnen diesen Deutungen in hohem Maße zustimmen. Dabei unterscheiden sie zwischen den eigenen Selektionshandlungen und denen anderer und können diese Unterscheidung beschreiben.
c) Fähigkeit zu Perspektivwechsel	Die TN können in der Interaktion mit anderen Menschen von den eigenen Wahrnehmungen und Selektionen abstrahieren und sich Vorstellungen darüber bilden, welche Intentionen und „guten Gründe“ andere Interaktionsteilnehmer*innen haben könnten und welche Handlungsperspektiven aus deren Sicht passend sein könnten.
d) Team- und Führungsfähigkeit	Die TN sind in der Lage, einen Gruppenprozess zielorientiert zu strukturieren, indem sie u.a. Initiative und Verantwortung für die Führung übernehmen und kommunizieren, Ziele, Aufgaben und Abstimmungsprozesse in einer Gruppe formulieren und moderieren und Konflikte aufgreifen und zu deren Lösung beitragen.
e) Lernkompetenz	Die TN können beschreiben, welche neuen Erfahrungen sie im Kursverlauf gemacht haben und welches neue Wissen, neue Einstellungen und neues methodisches Handwerkszeug sie erlernt haben.
<b>4.1.2 Profilentwicklung</b>	
a) Entwicklung eines eigenen Coaching-Konzepts	Die TN können wesentliche Grundzüge Ihres Coaching-Konzepts beschreiben und jeweils diesbzgl. Aussagen zu ihrem Theorie-, Methoden-, Beziehungs- und Selbstkonzept tätigen.
b) Klare Haltung als Coach	Die TN können beschreiben, welche Werte und Haltung ihnen als Coach wichtig ist und inwiefern diese sich von anderen Rollen (z.B. Coachee, Vorgesetzter, Therapeut, ...) unterscheidet.

c) Eigenständigkeit in der Gestaltung von Prozessen und Settings	Die TN gestalten Settings und Prozesse individuell differenzierend bezogen auf einen individuellen Anwendungsfall und sind in der Lage, ihre Gestaltung entsprechend zu begründen.
d) Verantwortungsübernahme für den Prozess	Die TN verbalisieren in Coachingübungen ihre Prozessverantwortung und lassen deutlich Handlungen zu dessen Gestaltung erkennen (z.B. Benennung von nächsten oder erfolgten Schritten, Zusammenfassungen, ggf. Kenntlichmachung von Interventionen etc.).
e) Verantwortungszuordnung für Lösung, Umsetzung und Zielerreichung zum Coachee	Die TN ermutigen die Coachee zur Entwicklung von neuen / anderen Perspektiven und Möglichkeiten, arbeiten mit diesen im Coaching und machen eigene Hypothesen, Ideen und Vorschläge als solche kenntlich
<b>4.2. Fachkompetenz</b>	
<b>4.2.1 Wissen: Theoriekompetenz</b>	
a) Sozial- und humanwissenschaftliche Grundkenntnisse	Die TN können die Grundbegriffe der Humanistischen Psychologie, des Konstruktivismus und der Systemtheorie darstellen und erklären. Ebenso sind sie in der Lage verschiedene Führungstheorien zu benennen und Unterschiede darzulegen.
b) Kenntnis unterschiedlicher Beratungsansätze, ihrer Anwendung und Grenzen im Coaching	Die TN kennen insbesondere den systemisch-lösungsfokussierten Beratungsansatz und können dessen Kernpunkte und Besonderheiten darstellen.
c) Bereitschaft und Fähigkeit zum Diskurs	Alle TN nehmen aktiv an verschiedenen Diskursformen und -settings teil: im Plenum, in KG und in Dyaden.
d) Sensibilität für die eigenen theoretischen Prägungen	Die TN können benennen, auf welche Theorien sie sich in Ihrem Coaching im Wesentlichen beziehen (möchten), begründen weshalb sie dies tun und zumindest beispielhaft beschreiben, welche Konsequenzen die für ihre Coachingpraxis hat.
<b>4.2.2 Fertigkeiten: Interventionskompetenz</b>	
a) Bewusstsein über die Person des „Coaches“ als Grund- und Hauptintervention	Die TN sind imstande zu beschreiben, dass und warum ein Coach „nicht nicht-intervenieren“ kann. Ebenso wissen sie, dass die Coach-Coachee-Beziehung zu den Hauptwirkbestandteilen eines Coachings zählt und können darlegen, wie sie diese beeinflussen und gestalten können.
b) Befähigung zur prozessualen Diagnostik	Die TN können hilfreiche Hypothesen dazu bilden, welche Bedingungsgefüge, Überzeugungen („beliefs“) und Interaktionsmuster problemerzeugend oder -erhaltend sein könnten und sind in der Lage, diese Hypothesen im Coachingverlauf zu reflektieren, anzureichern, anzupassen oder wieder zu verwerfen und neue zu entwickeln.
c) Fähigkeit zu Prozessplanung, -gestaltung und -auswertung	Die TN können einen idealtypischen Coachingprozess und dessen Bestandteile beschreiben und begründen, weshalb sie wann bestimmte Schritte gehen bzw. gegangen sind.



d) Kenntnisse unterschiedlicher Instrumente und Methoden und das Wissen um ihre mögliche Wirkung	Die TN können zahlreiche unterschiedliche Methoden und deren intendierte Wirkung sowie einen sinnvollen Anwendungskontext beschreiben und selber anwenden.
--	--

Eine Evaluation der Weiterbildung findet statt durch

- Einzeleinschätzungen der Kompetenzen und Lernfortschritte aller TN nach jedem Kursabschnitt i.S. einer verdeckten teilnehmenden Beobachtung,
- einer mündlichen Befragung zur Kursmitte und
- einer schriftliche TN-Befragung zum Kursabschluss.

## 10. Kosten

2.500 €

In den Kosten sind die Kursgebühren, die Kosten für das Zertifikat sowie Kosten für Pausengetränke enthalten. (Kosten für Verpflegung und ggf. Unterkunft tragen die TeilnehmerInnen selbst).

Die Kosten für das Lehrcoaching außerhalb des Kurses sind darin nicht berücksichtigt. Zusätzlich entstehen hierfür Kosten von ca. 1.400 €, die individuell mit dem Lehrcoach vereinbart werden.

Die Rechnung erfolgt in monatlichen Raten (je 125 €).

## 11. Kursleitung

Andreas Reinhold

- Coach und Mastercoach ([DGfC](#))
- Systemischer Berater und Systemischer Supervisor ([SG](#))
- Systemischer Organisationsberater ([Akademie Remscheid](#)), Stress- und Burnout-Berater ([Paracelsus Heilpraktikerschulen](#)) u.a.
- langjährige Leitungserfahrung im Öffentlichen Dienst und in der Sozialen Arbeit, derzeit Leitung des Fachbereich Jugend und Familie der [Stadt Gütersloh](#)
- Lehrbeauftragter für Soziale Arbeit, New Work und Wirtschaftspsychologie an der [SRH Hochschule Hamm](#) und [FOM Gütersloh](#)
- weitere Erfahrungen und Tätigkeiten u.a. als Bildungsreferent, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Fachautor, Gesellschafter, Vereinsvorstand und Übungsleiter
- Studium der Erziehungswissenschaften, Soziologie, Germanistik und Philosophie an der [WWU Münster](#), Abschluss als Dipl. Päd.

## 12. Kontakt

REINHOLD-COACHING.de

Hermannsweg 42

33415 Verl

0151/12226053

[Reinhold-Coaching@t-online.de](mailto:Reinhold-Coaching@t-online.de)

[www.reinhold-coaching.de](http://www.reinhold-coaching.de)