

# 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
- Führungscoaching
- 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 Selbsterneinheiten

### 3. Zielgruppen

- angehende Coaches, besonders mit einem Interesse an dem Thema Führung und Führungscoaching (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: 04. – 06. Dezember 2025
2. Block: 30./31. Januar 2026
3. Block: 26./27. März 2026
4. Block: 11. – 13. Juni 2026
5. Block: 04./05. September 2026
6. Block: 06./07. November 2026
7. Block: 18./19. Dezember 2026
8. Block: 19./20. Februar 2027
9. Block: 16./17. April 2027
10. Block: 21./22. Mai 2027
11. Block: 01. – 03. Juli 2027

## 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> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <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 Konstruktivismus</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:</li> </ul>

	<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>
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> <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> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <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.	Abschlusskolloquium; Abschlusspräsentationen Transfer, Kursevaluation, Ausgabe der Zertifikate, Abschied

## 9. 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 €).

## 10. 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.

## 11. 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)