



Ich kann niemanden etwas lehren
ich kann ihm nur helfen
es in sich zu entwickeln"
(Galileo Galilei)

Aufbaulehrgang zum Resonanz - Coach

Jeder **Sportler** hat einen Coach. Es wäre undenkbar einen Spitzensportler ohne einen Coach in einen Wettkampf gehen zu lassen. Die wesentliche Aufgabe eines guten Coaches ist, das Beste aus dem jeweiligen Sportler herauszuholen und ihn damit zu seiner Höchstform zu führen. Diese Höchstform soll genau zum Wettkampf vorhanden sein und nicht einen Tag vorher oder nachher.

Warum sollen **Führungskräfte**, Lehrer/-innen, Ärzte/-innen, MitarbeiterInnen etc. ohne Coach auskommen? Wäre es nicht auch für sie wichtig zu wissen, was ihre Bestleistung ist und wie sie diese bewusst erreichen können, um sie dann zur Verfügung zu haben, wenn es erforderlich ist.

Unsere Zeit ist geprägt von Wandel und strukturellen Veränderungen. Die Dienstleistungsgesellschaft löst das Industriezeitalter ab und zugleich rücken immer mehr „Human-Ressourcen“ in den Blickwinkel der Aufmerksamkeit. Wir alle sind persönlich gefordert, diesen Wandel mit zu vollziehen. Die stetige Forderung nach Höchst- und Bestleistungen kann unter Umständen Stress, Ohnmacht, das Gefühl es alleine nicht mehr zu schaffen auslösen.

Hier ist also guter Rat teuer. Gespräche mit vertrauensvollen geschulten Personen, die kritisch reflektieren, persönliches Feedback geben – sowie helfen, den Fokus auf das Wesentliche zu richten – werden immer wichtiger

Ziele

Der **Lehrgang zum Coach** entwickelt die **Schlüssel- und Schrittmacherqualifikationen und die Werkzeuge für das personen- und organisationszentrierte Intervenieren.**

Es wird gezeigt, wie ein Beratungsauftrag angepackt und geleitet werden muss, damit alle Probleme aller Schichten angegangen werden.

Der Teilnehmer wird befähigt, einzelne Führungskräfte sowie Teams personenzentriert zu beraten und organisationszentriert zu entwickeln, d.h. den Umsetzungserfolg der vereinbarten Ziele bei den anvertrauten Personen oder Personengruppen zu erhöhen.



Die Ziele im Überblick:

- Sie erlernen die Fähigkeit, personen- und organisationszentriert zu beraten
- Sie entwickeln Ihre Coaching-Kompetenz und wirken überzeugend und kompetent.
- Sie kennen die Coaching-Werkzeuge und können diese situativ anwenden, um das Beste aus seinem Coachee herauszuholen
- Sie erkennen Systeme und können unterscheiden, was gegeben und unveränderbar ist bzw. wo der Spielraum für Veränderung ist
- Sie kennen Ihren persönlichen Coaching-Stil und können diesen anwenden
- Sie begleiten sich selbst und andere auf dem Weg zum Erfolg

Zielgruppe:

Führungskräfte von größeren Teams und Einrichtungen mit langjähriger Führungs- und Kommunikationserfahrung

5 Module mit je 27,75 Einheiten (9,25 Einheiten pro Trainingstag) incl. 20 Einheiten Gruppen-Supervision
Gesamt 140 Einheiten

Module:

Modul 1: 12.11.09 – 14.11.09 (Do–Sa)

Modul 2: 03.02.10 – 05.02.10 (Mi–Fr)

Modul 3: 05.05.10 – 07.05.10 (Mi–Fr)

Modul 4: 20.09.10 – 24.09.2010 (optional Aufbau-Practitioner)

Modul 5: 13.10.10 – 15.10.10 ()

Modul 6: Prüfungsmodul mit Frau Dr. Gundl Kutschera – Termin wird noch bekannt gegeben

TrainerInnen: Ute Tschirk und Sabine Brunner

Dauer Module:

1. Tag 12.00 - 20.00 Uhr

2. Tag 09.00 - 20.00 Uhr

3. Tag 09.00 - 16.00 Uhr

Mittagspause an Tag 2 und 3 von 12.30 - 14.00 Uhr

Durchführung in:

65205 Wiesbaden, Bahnstrasse 4, 3. OG -
Anfahrtsskizze unter www.resonanz-stiftung.de



Inhalt

Worum geht es beim Coaching?

Beim Coaching geht es um das **Besprechen** konkreter Fragen und aktueller Probleme im Arbeitsalltag. Häufig geht es aber auch um das kritische Überprüfen des eigenen Führungshandelns **im Dialog** mit einem **neutralen** und **kompetenten Gesprächspartner**. Die Fähigkeit zum Coaching ist keinem in die Wiege gelegt, aber sie ist trainierbar. Sie besteht aus Begleitung und Unterstützung. Wer coacht führt nicht, sondern bietet „Entwicklungshilfe“ an, die es dem anderen ermöglicht sich zu entfalten und zu verändern – aus eigenem Willen und aus eigener Kraft. Coaching weckt immer die Eigeninitiative und fördert die Selbstentwicklung.

Der Anlass für ein Coaching kann sehr unterschiedlich sein. Sie erstrecken sich von Strategiefragen, Nachfolgeproblemen, Projektmanagement, Führungsfragen, Problemen mit Change-Management-Projekten bis hin zu Arbeitstechnik, öffentlichen Auftritten, Kommunikationsproblemen, Balanceausgleich etc.

Was ist Coaching

- Personenzentrierte Beratung (Einzelcoaching, Gruppencoaching, Teamcoaching)
- Begleitung und Anregung zur Selbstentwicklung
- Potentiale des Coachee herausholen und aktivieren (Personen zur Blüte bringen)
- COaching ist keine Fachberatung
- Coaching ist handlungs- und zielorientiert
- Personalentwicklungs-Instrument (PE) (Verzahnung von Lernen und Arbeiten)
- Integrativer Bestandteil von PE
- Freisetzung der Potentiale des Menschen

Nutzen von Coaching für den Coachee

- Hilfestellung, um aus sich das Beste herauszuholen
- Zugang zum eigenen Potential und zur Kreativität finden
- Krisen und Veränderungsprozesse bewältigen
- Blockaden lösen, die Sie hindern Ihre Ziele zu erreichen
- Steigerung der Selbstkompetenz
- Zustand für optimale Leistungsvoraussetzung bringen



Nutzen für Sie als Teilnehmer/-in; für Sie als Coach

- Förderung Ihrer persönlichen Entwicklung durch kritische Selbstreflexion im Rahmen der Ausbildung
- Steigerung der Selbstkompetenz
- Erarbeiten der Fähigkeit, eine Person oder auch Teams personen- und zielorientiert zu begleiten
- Kennen und anwenden lernen Ihres persönlichen Coaching-Stils

Praxisnähe durch Projektarbeit und Praxisprotokolle

Wesentliche Säulen des Lehrganges sind die Projektarbeit und Praxisprotokolle. Sie begleiten Sie während des gesamten Lehrganges. Anhand einer konkreten Problemstellung beschreiben bzw. reflektieren die Teilnehmer/-innen den Prozess des Coachings und dokumentieren ihn in Form von Protokollen.

Arbeitsmethoden

Neben den herkömmlichen Arbeitsmethoden wie Rollenspielen, Gruppenarbeit, Plenumsdiskussionen, Kurzvorträgen, Fallbeispielen werden v.a. prozessorientierte Methoden angewendet wie

- Lernwerkstätten (Live-Situationen kreieren und reflektieren)
- Projektarbeit
- Praxisprotokolle
- Lerntagebuch
- Lernpartnerschaften (Peer Groups)
- Selbststudium

Im Zuge dieses Lehrganges finden unterschiedliche **Ansätze / Theorien bzw. Methoden** Anwendung:

- NLP (Neurolinguistisches Programmieren)
- Ganzheitlicher Ansatz
- Aufstellungen
- Transaktionsanalyse
- Feedbackschleifen
- Superlearning
- Mentaltraining (wie beim Sport)
- Kreativitätstechnik
- Interventionstechniken

Zusätzliche fachliche Tätigkeit während der Ausbildung insgesamt 150 Stunden:

- Peergruppe
- Projektarbeit
- Coachingstunden / Protokolle
- Literatur (mind. 3 Fachbücher während der Ausbildung)



- 20 Stunden Gruppenselbsterfahrung

Abschlussprüfung/Diplom

Nach erfolgreich absolviertem **Lehrgang** (inkl. Peergruppenstunden, Protokollen, Literatur – siehe Punkt Zeitlicher Aufbau (Aufwand) belegten **Selbsterfahrungsstunden** (20 Stunden Gruppenselbsterfahrung) und positiven Abschluss der Projektarbeit einschließlich des Fachgesprächs erhalten Sie ein **Diplom zum Coach**.

Fachgespräch

Am Ende des Lehrgangs wird die mittlerweile fertig gestellte Projektarbeit im Rahmen eines Fachgesprächs präsentiert. Wesentliche Aspekte der Präsentation sind dabei die Beschreibung der Ausgangslage und Zielsetzung der Projektarbeit. Die Vorgehensweise bei der Umsetzung in die Praxis sowie eigene Erfahrungen bilden weitere Schwerpunkte.

Lehrgangleitung

2 Trainer aus dem Team von Dr. Gundl Kutschera

Soziologin, Psychotherapeutin, Supervisorin, 1. Lehrtrainerin für NLP in Europa. Seit 20 Jahren Trainerin, Vortragende und Universitätslektorin in Europa und USA. Autorin mehrerer Bücher.