



Coachingausbildung

für MediatorInnen



Coachingausbildung für MediatorInnen

Allgemeines	3
Kompetenzen und Fähigkeiten.....	3
Einsatzmöglichkeiten von Coaching.....	3
Coaching und Coachingkompetenz	4
Externe Coaches.....	4
Interne Coaches.....	4
Personalverantwortliche.....	5
Führungsverantwortliche	5
Unser Grundverständnis zur Rolle des Coach	5
Qualitätsmerkmal unserer Ausbildung.....	6
Umfang der Ausbildung	6
Bildungsurlaub	6
Zertifikat.....	6
Zertifizierung durch den Deutschen Verband Coaching und Training	7
Ausbildungsleitung	7
Zusammenstellung der Ausbildungsgruppen	7
Teilnahmevoraussetzung	7
Ausbildungsmethoden.....	8
Struktur der Ausbildungsblöcke.....	8
Block 1: Schwerpunkt Individuelles Coaching (1).....	9
Block 2: Schwerpunkt Individuelles Coaching (2).....	9
Block 3: Schwerpunkt Individuelles Coaching (3).....	10
Block 4: Schwerpunkt interaktionales Coaching	10
Block 5: Abschluss.....	11
Information und Anmeldung	11



Coachingausbildung für MediatorInnen

Allgemeines

Es gibt heute kaum einen Bereich der Wirtschaft und des sozialen Lebens, in den Coaching mit seinem Potential noch nicht Einzug gehalten hat.

Ob Schüler bis zum Abschluss durchhalten möchten, Menschen Ernährung und Fitness anders meistern wollen, Beziehungen verbessert oder Karrieren geschmiedet werden sollen, Coaching ist oft passend und wird von vielen Menschen genutzt.

Wir haben als Ausbildungsteam selbst über Jahre Coachings durchgeführt, eigene Fortbildungen besucht und den Mediations- und Coachingmarkt aufmerksam beobachtet. Deutlich wurde, die Rollen des/der MediatorIn und Coach lassen sich von der inneren professionellen Haltung und den Methoden- und Gesprächsführungskompetenzen gut miteinander vereinen bzw. es gibt deutliche Überschneidungen.

So entstand die Überlegung: Wie können wir die bereits vorhandenen Kompetenzen der ausgebildeten MediatorInnen nutzen und darauf eine Coachingausbildung aufbauen?

Unsere Coachingausbildung für MediatorInnen ist das Ergebnis dieser Überlegungen. 2013 starteten wir mit der ersten Ausbildung. Seitdem bieten wir jährlich erfolgreich einen Ausbildungsdurchgang an und entwickeln uns und die Ausbildung dabei stetig weiter.

Kompetenzen und Fähigkeiten

- Kommunikative Kompetenzen in weiteren Settings anbieten
- haben mehr Sicherheit in individuellem und interaktionales Coaching
- Einblicke in verschiedene Anwendungsfelder
- haben mehr Erfahrung in Selbstreflektion und Entwicklungsprozessen
- sind sich ihrer Wirkung stärker bewusst
- kennen ihre Stärken und Grenzen als KommunikationsdienstleisterIn
- entwickeln Qualitätsmaßstäbe für das eigene Angebot am Markt
- können Methoden anwenden und fachlich begründet einordnen
- klären ihre Rollen und das jeweilige Auftragsverständnis
- können ein marktgerechtes Angebot als Coach und MediatorIn vorhalten

Einsatzmöglichkeiten von Coaching

Das Coaching mit Einzelpersonen und Gruppen bietet neue bereichernde Herausforderungen und bietet dadurch vielfältige methodische Herangehensweisen. Interessant ist auch der so mögliche Gewinn von weiteren Kundengruppen, zusätzlichen Begleitungsanlässen und gelegentlich längerfristigen Begleitungen.

- **Individuelles Coaching** mit Einzelpersonen beinhaltet die Unterstützung der Person in ihrer

persönlichen Entwicklung in beruflichem und privatem Kontext, z.B. durch Standortbestimmung, Potentialentfaltung, Bewältigung persönlicher Probleme, Fragen zur Work-Life-Balance, etc. In einem individuellen Coaching hat auch die Verarbeitung von Erfahrungen Raum, aus denen der Coachee gestärkt und mit mehr persönlichen Möglichkeiten hervorgehen könnte.

- **Coaching mit Gruppen** ermöglicht die Unterstützung von Menschen in Kooperation und Zusammenarbeit, über den Anlass eines abgegrenzten Konfliktes hinaus. Durch ein Coaching mit Gruppen kann zusätzlich die Optimierung von Abläufen oder Strukturen, Visions- oder Strategieentwicklung ermöglicht werden. Im Privaten etwa kann die Entwicklung einer neuen gemeinsamen Kultur einer Patchwork-Familie unterstützt werden.
- **Organisationales Coaching**
Teilnehmende mit dem persönlichen Erfahrungshintergrund mehrjähriger Tätigkeit in Unternehmen und in der Führung von MitarbeiterInnen können mit den angebotenen Methoden auch Formen des organisationalen Coachings durchführen. Organisationales Coaching erfordert dieses bereits vorhandene Wissen und die entsprechenden Erfahrungen. Es umfasst das Coaching von Führungskräften, Karriere-Coaching, Strategieentwicklungen oder die Bewältigung von Unternehmenskrisen, Umstrukturierungen oder Sanierungen.

Coaching und Coachingkompetenz

Es gibt heute kaum einen Bereich der Wirtschaft und des sozialen Lebens, wo Coaching mit seinem Potential noch nicht Einzug gehalten hat.

Ob Schüler bis zum Abschluss durchhalten, Menschen Ernährung und Fitness anders meistern wollen, Beziehungen verbessert oder Karrieren geschmiedet werden, Coaching ist oft passend. Die Einsatzbereiche des Coaches liegen vor allem in seinen Feldkompetenzen und Kontakten begründet.

Externe Coaches

Eine klassische Form des Coachings ist die unterstützende Dienstleistung eines unabhängigen Außenstehenden mit seinen empathischen, klärenden und beraterischen Kompetenzen.

Interne Coaches

Darüber hinaus gibt es auch interne Coaches, die zur Unterstützung beigezogen werden. Sie sind stärker gefordert inhaltlich und formal unabhängig zu agieren, können andererseits diverse auftragsimmanente oder betriebsinterne Konstellationen durch ihr Feldwissen leichter einschätzen.



Personalverantwortliche

Coachingkompetenz wird auch häufig erworben von Personen, die in ihrer Verantwortung für Mitarbeitende Coaching als Unterstützung erwägen, auswählen oder finanzieren. Sie sind dann kompetentere Auftraggeber für durchführende Coaches und können so zum Gelingen des Coachingprozesses durch geeignete Auftrags- und Rahmenbedingungen beitragen.

Führungsverantwortliche

Führungskräfte erwerben und nutzen Coachingkompetenzen oft, um die Anleitung und Kooperation mit Mitarbeitenden oder Auszubildenden in einer Weise zu gestalten, die besonders zu Motivation, Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit beiträgt. Werden die Besonderheiten einer mit Macht ausgestatteten Rolle angemessen berücksichtigt, können beide Seiten sehr von den Vorteilen der Methoden und Kompetenzen eines Coaches profitieren.

Unser Grundverständnis zur Rolle des Coach

Die Grundlagen unseres Ansatzes sind lösungsorientiert, ressourcenorientiert, entwicklungsorientiert und konstruktivistisch. Wir nehmen die Gefühle und Bedürfnisse als Ausgangspunkt und bauen damit auf humanistischen Werten auf. Systemische Aspekte finden sich in der Haltung des Coaches und der Annahme, dass Wahrnehmung und Verhalten eines Menschen vor dem Hintergrund seiner Rollen, Aufgaben und Interaktionen zu begreifen sind.

Grundlage des Coachings ist eine gleichrangige wertschätzende Kooperationsbeziehung zwischen Coach und Coachee, in der sich der Coachee als Experte seiner Situation und selbstverantwortlicher Lösungsgestalter versteht. Der Coach übernimmt die Verantwortung für die Gesprächs- und Prozessgestaltung des Coachings und ermöglicht dem Coachee durch Fragen und Interventionsangebote eine zusätzliche Betrachtungs- und Handlungsweise über bisherige Lösungsversuche hinaus.

Nach unserem Verständnis gehen Coaches mit der eigenen Subjektivität, eigenen und fremden Weltmodellen und Kontextbedingungen, sowie der Möglichkeit von Übertragungen, bewusst um. Sie erfüllen den Anspruch einer realistischen Selbsteinschätzung bezogen auf persönliche und fachliche Kompetenzen, emotionaler Stabilität, einem gesunden Selbstwertgefühl und Verantwortungsbewusstsein, intellektueller Flexibilität und Einfühlungsvermögen.

Wissen und Erfahrungen aus eigenen Entwicklungsprozessen und die reflektierte Begleitung anderer Menschen in Veränderungsprozessen, ermöglichen die erfahrungsbasierte Akzeptanz des Coaches und damit die Grundlage für einen erfolgreichen Coachingprozess.

Hinsichtlich wünschenswerter Feldkompetenzen ist der Coach offen mit seinen Stärken und eigenen Begrenzungen. Der Coach verfügt über ein breites Spektrum an Methoden zur professionellen Gesprächsführung, zu erkenntnis- und erlebnisorientierten Verfahren sowie über ein vielfältiges Repertoire an Analyse-, Strukturierungs- und Visualisierungswerkzeugen.



Qualitätsmerkmal unserer Ausbildung

Die Ausbildung entspricht dem universalen Ansatz von Coaching und ist daher fachübergreifend.

Sie greift die Vorkenntnisse der Mediationsausbildung als gemeinsame Basis auf und integriert die unterschiedlichen beruflichen und persönlichen Hintergründe der angehenden Coaches.

Das fachübergreifende Arbeiten nimmt in der Ausbildung die Erfordernisse der Praxis auf, sich als Coach auf unbekannte Inhalte, Strukturen und Herausforderungen einstellen zu können. Vor dem Hintergrund der eigenen Erfahrungen für unterschiedliche Bereiche ausgestattet, beenden die Teilnehmenden diese Ausbildung mit einem gut gefüllten und anerkannten „Werkzeugkoffer“.

Umfang der Ausbildung

Die Weiterbildung umfasst 5 Blöcke von je drei Tagen (90 Zeitstunden), jeweils von Donnerstag bis Samstag von 10-18 Uhr.

Zusätzlich sind 15 h Intervision in Peergruppen einzuplanen. Für diese Treffen werden Termine vorgeschlagen. Dies hat die Organisation schon oft erleichtert, die Gruppe ist dennoch frei in der Wahl der Termine.

Bildungsurlaub

Für die Coachingausbildung liegen Bildungsurlaubsgenehmigungen für Niedersachsen und Hamburg vor. Für Schleswig-Holstein kann sie auf Nachfrage beantragt werden (10 Wochen vor Ausbildungsbeginn).

Zertifikat

Nach erfolgreichem Abschluss durch die Erfüllung der Voraussetzungen der Ausbildung wird von der Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V. das Zertifikat zum Coach vergeben.

Voraussetzungen für das Zertifikat

- Die vollständige Teilnahme an allen fünf Blöcken der Ausbildung
- Erfüllung der Intervisionsgruppenzeiten (15 h während der Ausbildung)
- Vier durchgeführte Coachingprozesse sind jeweils auf 2-3 Seiten zu dokumentieren und zu reflektieren.
- Die Durchführung von vier Akquisegesprächen ist kurz zu dokumentieren auf insgesamt 1-2 Seiten.
- Als Abschlussaufgabe erfolgt ein Rollenspiel im 5. Block, bei dem der Coach sich mit



seinem selbst entwickelten Profil einem potentiellen Auftraggeber vorstellt, welcher von den Ausbildungsleitungen gespielt wird.

Fehlzeiten können bis zu 8 Ustd. durch eine entsprechende Stundenzahl zusätzlicher Intervention kompensiert werden. Seminartage können im Folgekurs nachgeholt werden. Kann kein Zertifikat vergeben werden, wird die Teilnahme bescheinigt.

Zertifizierung durch den Deutschen Verband Coaching und Training

Nach Abschluss der Ausbildungen als MediatorIn und Coach besteht optional die Möglichkeit, sich beim DVCT als Coach zertifizieren zu lassen, sofern die erforderlichen individuellen Kriterien erfüllt sind. Der DVCT behält sich die individuelle Prüfung vor.

Ausbildungsleitung

Mit unserer langjährigen Erfahrung als MediatorInnen haben wir den sich entwickelten Coachingmarkt aufmerksam beobachtet, selbst Coachingausbildungen besucht und teilweise durchgeführt. Coachings sind Teil unserer täglichen Praxis geworden.

Die Ausbildungsleitungen sind AusbilderInnen (BM) und in anerkannten Coachingverbänden Mitglieder und/oder zertifiziert.

Zusammenstellung der Ausbildungsgruppen

Die Kursstärke liegt zwischen 9 und 18 Teilnehmenden.

Gehen mehr Anmeldungen ein als Ausbildungsplätze vorhanden sind, behält die Ausbildungsleitung sich eine Zusammenstellung der Ausbildungsgruppe vor. Die Reihenfolge der Anmeldung findet dabei Berücksichtigung. Nicht aufgenommene BewerberInnen können sich in nachfolgenden Ausbildungsdurchgängen erneut bewerben.

Teilnahmevoraussetzung

Eine vollständige Mediationsausbildung (= 200 Zeitstunden) beim BRÜCKENSCHLAG oder eine vergleichbare Ausbildung bei anderen Trägern vornehmlich nach den Standards der Bundesverbände (BM, BAFM, BMWA). Gegebenenfalls erfolgt eine Einzelfallprüfungen der Voraussetzungen.

Ausbildungsmethoden

In den fünf Seminarblöcken erfahren Sie Relevantes über Coachingprozesse, deren Durchführung, notwendige Rahmenbedingungen und machbare Aufträge. Sie lernen Methoden kennen und nutzen die praktische Erprobung für sich und Ihre Kunden. Sie haben die Chance ein eigenes Profil als Coach zu entwickeln, auch in dem Sie sich über Ihre Wirkung, Ihre Stärken und Potentiale klarer werden. Sie können ein marktgerechtes Angebot als MediatorIn und Coach entwickeln.

Dazu behandeln wir u.a. Themen wie

- Rollenklarheit als Coach bzw MediatorIn
- Auftragsgestaltung
- Coachingmodelle,
- Ambivalenzen und Restriktionen im Coaching
- Einfluss von Strukturen und Hierarchien,
- Genderthemen im Coaching
- Qualitätssicherung
- Feed back
- Abschluss eines Coachings

und verwenden Methoden wie

- Embodiment
- Imaginationen
- Achtsamkeit
- Aufstellungs- und Symbolarbeit
- Inneres Team
- Persönlichkeitstest
- Stärkenanalyse
- Genogramm
- Narrative Verfahren, Geschichten und Metaphern
- u.v.m.

In einem lebendigen Wechsel zwischen Wissensvermittlung und Erfahrungslernen finden Sie Ihren persönlichen Arbeitsstil. Schwerpunkt ist die konkrete praktische Arbeit, dazu dienen Übungsbeispiele und eigene Entwicklungsfelder. Supervisionsfälle sind willkommen.

Struktur der Ausbildungsblöcke

Jeder Ausbildungsblock hat sich wiederholende Sparten. Das sind die Ebene der Gruppe und der Seminarorganisation, Grundlagen zum Coachingprozess, Methoden, deren Anwendung und

Reflektion, Selbstreflektion des Coaches, der Coaching-Markt und Aufgaben für die Zeit zwischen den Blöcken zur Vorbereitung des nächsten Lernschrittes.

Die ersten drei Blöcke widmen sich dem individuellen Coaching, der vierte dem interaktionalen Coaching und der fünfte ist dem Abschluss und der Würdigung der Entwicklung gewidmet.

Block 1: Schwerpunkt Individuelles Coaching (1)

Seminarebene

- Ankommen, Orientieren, Kennenlernen,
- Peergruppen bilden, Abschlussbedingungen,
- Seminarorganisation, Zusammenarbeit, Feedback

Rahmenbedingungen eines Coachings

- Abgrenzung verschiedener Verfahren
- Aufgaben und Rollenklarheit als Coach bzw. MediatorIn
- Rolle des Coaches, Auftragsgestaltung, Dreiecksaufträge

Coaching-Markt

- Angebotsfelder für Coaching

Coachingkompetenz und Methodenerweiterung

- Schlüsselkompetenzen als Coach , Aufmerksamkeitsfokussierung,
- Stärkenanalyse, Genogramm als Quelle, Imaginationen

Coachingpraxis und Reflektion, Co-Coaching

- Individuelles Coaching zu Vision, Strategie, Potentialentfaltung

Selbstreflektion

- Mein erster Eindruck, Sich erleben in der Gruppe, Selbst- und Fremdwahrnehmung

Aufgabe

- Ereignisjournal und Glaubenssätze dokumentieren und im nächsten Block vorstellen

Block 2: Schwerpunkt Individuelles Coaching (2)

Seminarebene

- Aktuelle Fragen zur Zusammenarbeit, zur Gruppe, Organisatorisches

Rahmenbedingungen eines Coachings

- Phasen im Coachingprozess,
- COACH und Coachingmodelle: Kurzzeitmodell, Mediationsanalog, Hypnosystemisch

Coaching-Markt

- Rahmenbedingungen seriöser Beratungsdienstleistung

Coachingkompetenz und Methodenerweiterung

- Inneres Team,
- Systemisches Mehrseiten-Modell,
- Umgang mit Glaubenssätzen, Steuerung von Emotionen



Coachingpraxis und Reflektion, Co-Coaching

- Arbeit an Glaubenssätzen,
- Selbststeuerung und Selbstmanagement

Selbstreflektion

- Vorstellen der Ereignisjournale und Glaubenssätze

Aufgabe

- 3 (Mini-)Akquisegespräche führen und kurz dokumentieren

Block 3: Schwerpunkt Individuelles Coaching (3)

Seminarebene

- Aktuelle Fragen zur Zusammenarbeit, zur Gruppe, Organisatorisches

Rahmenbedingungen eines Coachings

- Besondere Herausforderungen: Ambivalenzen und Restriktionen im Coaching,
- Umgang mit „Rückschlägen“

Coaching-Markt

- Akquise Auswertung und Entwicklungsvorhaben

Coachingkompetenz und Methodenerweiterung

- Aufstellung- und Symbolarbeit im Coaching, Systembrett,
- Verschiedene Testverfahren als Arbeitsgrundlagen im Coaching

Coachingpraxis und Reflektion, Co-Coaching

- SelbstcoachingPlan

Selbstreflektion

- Persönlichkeitsmodell Test und Auswertung

Aufgabe

- eigenes Vorhaben aus dem persönlichen Entwicklungsfeld
- Reflektion zu Motivation und Zielerreichungsbedingungen

Block 4: Schwerpunkt interaktionales Coaching

Seminarebene

- Aktuelle Fragen zur Zusammenarbeit, zur Gruppe, Organisatorisches

Rahmenbedingungen eines Coachings

- Einfluss von Strukturen, Hierarchien und Genderthemen im Coaching

Coaching-Markt

- Profilentwicklung für das eigene Angebot als BeratungsdienstleisterIn

Coachingkompetenz und Methodenerweiterung

- Methaphern und narrative Elemente, Geschichten,
- Gruppenimaginationen, Reflektion Cards



Coachingpraxis und Reflektion

- Gruppenanliegen

Selbstreflektion

- Eigenes Vorhaben speziell Motivation und Zielerreichungsbedingungen

Aufgaben

- Abschlussdokumentation

Block 5: Abschluss

Seminarebene

- Aktuelle Fragen zur Zusammenarbeit, zur Gruppe, Organisatorisches

Rahmenbedingungen eines Coachings

- Abschluss gestalten im Coaching

Coaching-Markt

- Qualitätssicherung der Coachingdienstleistung

Coachingkompetenz und Methodenerweiterung

- Rituale, Umsetzungshilfen, Feed back, Controlling

Coachingpraxis und Reflektion

- Präsentation des eigenen Angebotsprofils oder eines Coachingprozesses

Selbstreflektion

- Selbstreflektion der Entwicklungen oder Veränderungen im Verlauf der Ausbildung
- Abschluss

Information und Anmeldung

Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

Am Sande 50

21335 Lüneburg

Tel. 04131 – 42211

Fax 04131-221477

info@bs-lg.de

www.bs-lg.de