



Systemisches Coaching und Veränderungsmanagement

Zertifizierte Ausbildung 2012

Zustand
von



Unser Verständnis von Coaching

In jedem von uns stecken ungenutzte Potentiale, die im Laufe unseres Lebens erinnert werden wollen. Aus ihnen entsteht die schöpferische Kraft, unsere Zukunft sinngebend zu gestalten. In unserem Wunsch nach persönlicher Veränderung bleiben wir oft in alten Begrenzungen und erlernten Mustern stecken.

Coaching ist für uns daher die Begleitung von Einzelpersonen und Organisationen in Wandlungsphasen, um sie zu befähigen, über begrenzende Situationen hinauszuwachsen, neue Möglichkeiten zu entdecken und Dinge umzusetzen, die bis dahin vielleicht als unmöglich erschienen.

Systemisch vorzugehen bedeutet, Wirkungszusammenhänge zu beachten, um Veränderungen seelisch begleiten zu können. Systemisches Coaching fördert die Qualifizierung und Identitätsfindung des Einzelnen und setzt sie in Perspektive zum Unternehmen oder Team. Systemische Interventionen stimulieren Selbstorganisation und Ressourcenbildung von Menschen und Organisationen.

Unsere Haltung

Zur Coachwerdung gehört für uns nicht nur das Erlernen von Techniken und Methoden. Die Qualität eines Coaches zeigt sich vor allem darin, mit welcher Haltung er diese Methoden einsetzt. Um sich als Coach in komplexen Situationen nicht zu verzetteln, braucht es eine Haltung von Aufmerksamkeit und Präsenz.

Heute kommen immer mehr Menschen mit Überlastungssituationen oder auch emotionalen Anliegen ins Coaching. Dadurch wird das eigene Zustandsmanagement des Coaches immer wichtiger. Die Reflektion der eigenen Persönlichkeit ist daher fester Bestandteil der Ausbildung. Wer ein guter Coach sein will, muss sich selber „flüssig“ halten.

Neben der fachlichen Kompetenzvermittlung ist uns die individuelle Entwicklungsförderung der angehenden Coaches ein Anliegen. Daher haben wir uns bewusst für ein kontinuierliches Leitungsteam anstelle von wechselnden Dozenten entschieden.

Lernen in der Praxis

Die Ausbildung umfasst 7 aufeinander aufbauende Module und ist so angelegt, dass Sie ab dem 1. Modul mit dem Coachen und der Umsetzung der gelernten Inhalte starten können. Dazu dienen folgende Elemente:

- Demo-Coachings durch die Ausbildungsleitung
- Geben und Nehmen von Coachingsitzungen durch die Teilnehmer/-innen mit anschließender Reflektion
- Bearbeiten eigener Coachinganliegen während der gesamten Ausbildung
- Vermittlung von systemischen Modellen und Ansätzen, die sowohl in Coachings als auch im Unternehmensalltag angewendet werden können
- Supervision der ersten Coachingerfahrungen aus dem beruflichen Alltag
- Lerngruppen zur kollegialen Intervention
- Vielfältigkeit durch Einbringen der vorhandenen beruflichen Feldkompetenzen der Teilnehmer/-innen

Für wen ist die Ausbildung

Voraussetzung für die Teilnahme an der Ausbildung sind eine mehrjährige Berufserfahrung verbunden mit erworbenen Kompetenzen im eigenen Berufsfeld, persönliche Reife und Lebenserfahrung sowie die Bereitschaft, sich auf einen persönlichen Entwicklungsprozess einzulassen.

Unsere Zielgruppe sind sowohl Menschen, die Coaching extern anbieten wollen als auch Menschen, die Coachingkompetenzen in ihren vorhandenen Beruf integrieren wollen:

- Persönlichkeiten, die eine neue Berufsmöglichkeit als Coach anstreben oder bereits wahrnehmen
- Trainer/-innen, Berater/-innen, Therapeuten/-innen
- Menschen in verantwortungsvollen Positionen in Organisationen: Führungskräfte, Personalentwickler/-innen, Personalleiter/-innen, Team- oder Projektleiter/-innen

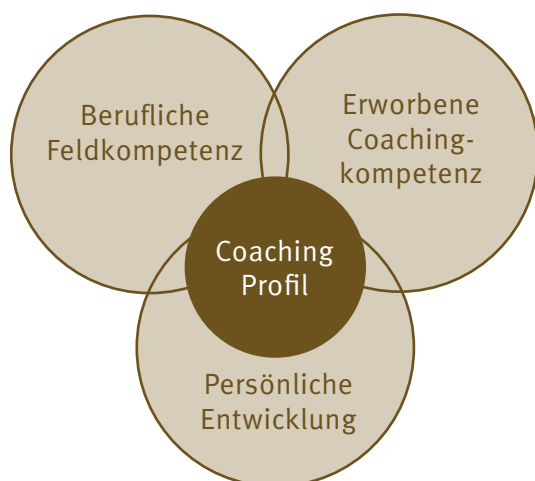


Was Sie lernen

Jeder Teilnehmer durchläuft einen eigenen Coachingzyklus, durch den persönliche Ziele realisiert werden können, die zunächst nicht erreichbar erschienen. Sie erlernen u.a. ...

- ein Gesprächsformat, mit dem Sie jede Coachingsitzung meistern können
- mehr Bewusstsein für die eigene Haltung sowie für die Dynamiken anderer Menschen
- systemische Prinzipien und Fragetechniken
- wirkungsvolle Coaching-Tools verschiedener Schulen
- Emotions- und Zustandsmanagement
- die eigene Komfortzone zu überwinden, Handlungskraft zu gewinnen und andere dabei zu begleiten
- eine eigene Identität als Coach zu entwickeln

Die Ausbildung endet mit der Erstellung eines individuellen Coachingprofils, das sich im Ausbildungsprozess aus der Kombination folgender Komponenten entwickelt:



Stimmen der Teilnehmer/-innen

„Eine Potentialentfaltung gelingt immer dann besonders gut, wenn der Mensch seine Beschäftigung im Deckungsfeld seiner persönlichen Werte und Sehnsuchtsempfinden verwirklichen kann. Die Ausbildung hat allen Teilnehmern auf bemerkenswerte Weise den Raum gegeben, diese Zusammenhänge zu erleben. Die vermittelten Coachingkompetenzen kann ich als Führungskraft direkt in meiner Arbeit anwenden. Mir ist bewusst geworden, dass der Schlüssel zum nachhaltigen Erfolg gerade in Zeiten von schnellen Veränderungen im bewussten, eigenen Zustandsmanagement liegt.“

Folkert Schmidt, stellv. Bereichsleiter Deutsche Wertpapier Service Bank AG

„Im Rahmen der Coachinausbildung durfte ich erfahren, was es bedeutet Menschen in ihrer persönlichen Entwicklung zu begleiten. Die Haltung, dass alles möglich ist und die Erkenntnis, dass die Kraft und Fähigkeit zur Veränderung und Potentialentfaltung in jedem Coachee immanent vorhanden sind, ist der Schlüssel für eine erfolgreiche und ressourcenorientierte Arbeit mit Menschen. Mein berufliches Handeln hat sich mit der Coachinausbildung wirkungsvoll verändert.“

Roman Klein, Head of Human Resources Development PUMA SE

„Als Wissenschaftler wird man konsequent in eine Kultur sozialisiert, die auf Wissen und Bewerten ausgerichtet ist. Die Coaching-Ausbildung hatte viele für mich sehr wertvolle Inhalte, doch die wohl größte Bereicherung lag in der Entwicklung einer (Coaching-) Haltung und der Erfahrung, wie viel Potential gerade auch durch das Zulassen von Nicht-Wissen entstehen kann.“

Dr. Martin Zierold, Wissenschaftlicher Geschäftsführer, International Graduate Centre for the Study of Culture der Universität Gießen

Modul 1 Der Coachingdialog

Die Teilnehmer/-innen erlernen ein Grundformat für jedes Coachinggespräch, um erste Coachings erfolgreich bewältigen zu können. Das Anliegen des Coachees klar herauszuarbeiten und lösungsorientiert zu formulieren, ist ein wichtiger methodischer Schritt im Coachinggespräch.

Wir führen in die systemisch-konstruktivistische Arbeitsweise und Haltung ein. Damit sich im Coachingprozess das Neue entfalten kann, ist die Würdigung des Alten notwendig. Daher ist eine bewertungsfreie und wertschätzende Haltung des Coaches wichtig, die Aufmerksamkeit auf das Potential lenkt, so dass es für die Menschen und die Aufgabe frei wird.

Inhalte:

- das erste Coaching-Gespräch
- Rollenverständnis des Coaches
- Kontraktgestaltung und Auftragsklärung
- Gesprächs- und Beziehungsgestaltung
- systemisch-konstruktivistisches Denken
- Wertschätzung und Ressourcenspiegelung
- Anwendungsbereiche von Coaching
- Entwicklung von Coaching

Modul 2 Coaching und Teams

Um als Coach zu einer kooperativen Teamarbeit beizutragen, ist es wichtig, das Zusammenspiel im Team zu verstehen und zu fördern. Menschen gehen gerne zur Arbeit, wenn die Zusammenarbeit Freude macht. Doch Leistungsansprüche und sich ständig verändernde Bedingungen in Unternehmen aktivieren Konflikte. Störungen auf der Beziehungsebene sind oft die Folge von unreflektierten Rollenübernahmen im Team, für die der Coach ein Bewusstsein schaffen kann. Damit außerordentliche Ziele umgesetzt werden können, ist – für Coaches und Führungskräfte – eine strategische Landkarte wichtig, mit der sie Menschen ziel- und wertorientiert führen können. Damit fördert Coaching eine Arbeitskultur, für die sich Menschen gerne engagieren.

Inhalte:

- Erfolgsfaktoren für eine gute Zusammenarbeit
- Dialogkultur „Common Ground“
- Gruppenprozesse und Teamcoaching
- Beziehungsdynamiken und personale Muster
- Störungen in Arbeitsbeziehungen diagnostizieren
- Projektionen im Team
- Diversity und Zugehörigkeit

Modul 3 Coaching und Organisationen

Organisationen bilden den Wachstumsraum, in dem Menschen sich entwickeln können. Gleichzeitig sind Personen aber auch der Motor für Veränderung in Organisationen. So entsteht in der Zusammenarbeit eine dynamische Beziehung zwischen dem Einzelnen und der Organisation.

Im Business-Coaching kann ein Coach wirkungsvoller auf das Anliegen des Coachees eingehen, wenn Strukturen, Ziele und Kultur der Organisation erforscht und in Bezug zum Coachinganliegen gestellt werden.

Die richtige Frage zum richtigen Zeitpunkt stimuliert ungewöhnliche Antworten und Aha-Erlebnisse. Wenn der Coach und der Coachee außerhalb gewohnter Bahnen denken können, ist die Lösung nicht weit.

Inhalte:

- Organisationsanalyse aus systemischer Sicht
- Visualisieren von Organisationsstrukturen
- systemische Prinzipien in Organisationen
- systemische Fragetechniken und Interventionen
- Methoden der Kontextanalyse
- Dreiecksverträge
- Phasen im Coaching, Coaching als Prozess

Modul 4 Coaching und Emotionen

Veränderung ist ein hochemotionaler Prozess – für den Einzelnen, für Teams und für Organisationen. Sowohl in der Führung wie auch im Coaching wird der Umgang mit Emotionen daher immer wichtiger. Abgewehrte Gefühle können ins System verschoben werden und sich bei den Betroffenen belastend auswirken.

Wer die innere Logik verschiedener Gefühle versteht, kann ihre integrative Kraft im Coaching nutzen.

Durch emotionale Selbstführung und ein gekonntes Zustandsmanagement entfalten sich beim Coachee (und im Unternehmen) neue Potentiale. Verantwortung entspringt dann noch mehr aus dem eigenen Wert und damit aus dem Wunsch, sich in den Dienst von einem größeren Ganzen zu stellen.

Inhalte:

- emotionale Selbstführung
- Zustandsmanagement
- Umgang mit Angst, Wut, Hilflosigkeit und Trauer
- Selbstwert und Wirksamkeit
- Verschiebung von Gefühlen
- Umgang mit Entscheidungs-/ Konfliktsituationen

Modul 5 Coaching und Transformation

Viele Unternehmen befinden sich in komplexen Wandlungsprozessen, und es wird immer wichtiger, dass Führungskräfte ihre Führungsverantwortung in Krisenzeiten kongruent wahrnehmen können. Krisen stellen unser Leben auf den Kopf und erschüttern alte Vorstellungen. Sie beenden eine Lebensphase und initiieren eine Neue. Damit sind sie Tore der Transformation. Die Teilnehmer/-innen lernen die verschiedenen Phasen einer Veränderung zu unterscheiden und sie im Coaching als Chance zu nutzen. Wir stellen die „Heldenreise“ als adaptiertes Modell für den Coachingprozess vor. Wenn Veränderung archetypisch betrachtet wird, erhalten Krisen eine neue Bedeutung. Für den Coachee lassen sich daraus neue Bewältigungsmöglichkeiten ableiten.

Inhalte:

- Krisen als Chancen zur Transformation
- Analyse und Umgang mit Wandlungsprozessen
- Emotionale Zustände in Wandlungsprozessen
- Verhaltensänderung und Handlungserweiterung
- Selbststeuerung und Metakommunikation
- Führungskräfte-Coaching
- Lebenszyklen und ihre Krisen

Modul 7 Die Integration

Der persönliche Reifungsprozess und die individuelle Potentialförderung stehen im Mittelpunkt des letzten Moduls. Die Teilnehmer/-innen werten den eigenen Lernprozess aus und entwickeln konkrete Schritte für die Umsetzung.

Im Laufe der Ausbildung erstellt jede/-r Teilnehmer/-in ein eigenes Coachingprofil. Dieses Profil entsteht aus der Kombination der vorhandenen beruflichen Feldkompetenz, den in der Ausbildung erworbenen Coachingkompetenzen und dem individuellen Entwicklungs- und Reifungsweg.

Dazu gibt es im kollegialen Austausch Rückmeldung und Unterstützung, so dass jede/-r einen konkreten Ansatz dafür hat, wie er/ sie in einem ersten Schritt Coaching im beruflichen Alltag integrieren kann.

Inhalte:

- Überblick über die gelernten Methoden
- Selbstreflektion der eigenen Entwicklung
- berufliche Entwicklung und Biographie
- Präsentation des eigenen Coachingprofils
- Coaching als Potentialförderung
- Roadmap für den Coach

Modul 6 Coaching und Zukunft

Im Coaching werden Ziele anvisiert, die über das bisher Erreichte hinausgehen. Jeder, der ambitionierte Ziele umsetzen will, braucht den gelegentlichen Helikopterblick, um das eigene Handeln zu reflektieren und Kraft zu mobilisieren. Die Erschaffung von Zukunft ist ein Kernstück der Coachingarbeit. Das unternehmerische und innovative Denken wird gefördert. Ideen wandeln sich in Ziele. Operative Aktivitäten werden besprochen. Die Teilnehmer/-innen lernen, sich selbst in den im Raum der Möglichkeiten zu bewegen und dort zu halten. Auf diese Weise kann dem Coachee das größere Ganze deutlich werden, dem seine Ziele dienen.

Inhalte:

- Visionsarbeit und kreative Methoden zur Zukunftserschaffung
- Instrumente zur Entscheidungsfindung, Problemlösung und Zielorientierung
- der Raum der Möglichkeiten
- Deklaration von Zielen
- Wertearbeit im Coaching

Die Ausbildungsleitung



Almut Probst

Potentiale zu fördern in Personen und Organisationen – darauf richtet sich der Fokus der Arbeit von Almut Probst. 18 Jahre Erfahrung in der Arbeit mit Menschen und 10 Jahre Erfahrung in der Organisations- und Personalentwicklung qualifizieren sie als Coach und Ausbilderin.

Seit 2005 ist sie mit ihrem eigenen Unternehmen selbständig als Organisationsberaterin und Coach. Im Coaching begleitet sie Menschen, die über begrenzende Situationen hinaus wachsen oder nach einer Krise ihr Leben neu erschaffen wollen.

In Unternehmen gestaltet sie gemeinsam mit ihren Kunden Entwicklungsprogramme, die dem persönlichen Wachstum der Führungskräfte dienen, aber auch der Entwicklung einer bestimmten Kultur. Seit 2006 ist sie als Lehrcoach und Leiterin für Ausbildungen zum „Systemischen Coach“ tätig.

Jg. 1973. Diplom-Psychologin. Ausbildungen: systemische Beratung und Organisationsentwicklung, systemisches Coaching, NLP Master, Persönlichkeitsdiagnostik, Großgruppeninterventionen, Gesprächspsychotherapie und Potentialorientierte Psychotherapie.

www.almutprobst.de
info@almutprobst.de
Telefon: 02203 - 56 98 745
Mobil: 0151 - 21 20 88 88

Christiane Windhausen

ist selbständige Trainerin und Coach. Ihr liegt die persönliche Entwicklungsförderung von Führungskräften besonders am Herzen. Dabei spielt die Integration der Gefühle und die Verkörperung von Erfahrungen eine wichtige Rolle. Sie ist eine Spezialistin für die Logik von Gefühlen und die Dynamik von Beziehungen. Seit 20 Jahren ist sie als Ausbilderin im Bereich der emotionalen Persönlichkeitsentwicklung tätig.

Sie trainiert und begleitet Führungskräfte aus der Wirtschaft, den Medien, dem Gesundheitsbereich und der Bildung in persönlichen und beruflichen Veränderungsprozessen. Dabei arbeitet sie mit Modellen, die eine gesunde und werteorientierte Führungskultur ermöglichen und Verantwortung und Selbstsorge miteinander kombinieren.

Jg. 1958. Diplom-Psychologin. Studium Theologie, Pädagogik, Sozialwissenschaften und Psychologie. Ausbildungen: systemische Organisationsentwicklung und Supervision, körperorientierte und emotionale Psychotherapie, systemische Paar- und Familienberatung, Gestalt- und Ritualarbeit, Bioenergetik, Konflikt-Mediation.

www.christianewindhausen.de
info@christianewindhausen.de
Telefon: 0211 - 35 88 76



Seminarhaus Falderhof

Informationen zur Coachinausbildung

Almut Probst
Organisationsberatung Training Coaching
Olefshof, Hauptstraße 61
51143 Köln

Telefon 02203 - 569 87 45
Mobil 0151 - 21 20 88 88
Email info@almutprobst.de
Web www.almutprobst.de

Ablauf

Die Coachinausbildung findet in 7 Modulen statt, die sich insgesamt über ein Kalenderjahr erstrecken. Die Module dauern 3 Tage und starten jeweils freitags um 10 Uhr und enden sonntags um 15 Uhr.

Termine 2012/13

- 10. bis 12. Februar 2012
- 30. März bis 01. April 2012
- 18. bis 20. Mai 2012
- 06. bis 08. Juli 2012
- 14. bis 16. September 2012
- 09. bis 11. November 2012
- 18. bis 20. Januar 2013

Veranstaltungsort

Die Coachinausbildung findet im „Falderhof“ in Köln-Sürth statt – eine historische, denkmalgeschützte Gutshofanlage im Süden Kölns. Der Falderhof ist in 15-20 min mit dem Auto von der Innenstadt aus erreichbar, liegt nur ca. 200 m vom Rheinufer entfernt und bietet in unmittelbarer Nähe ausreichend Parkmöglichkeiten. Eine Anfahrtsskizze finden Sie unter www.falderhof.de.

Supervisionen

Zwischen den Ausbildungsabschnitten werden Supervisionstage angeboten, die von den Teilnehmern/-innen gesondert gebucht werden können. Die Informationen dazu erhalten Sie im 1. Modul.

Abschluss und Zertifizierung

Es gibt 2 Möglichkeiten, die Fortbildung abzuschließen:

1. Mit Zertifikat „Systemischer Coach und Veränderungsmanager“ - Voraussetzungen:

- vollständige Teilnahme an allen Modulen
- selbstorganisiertes Lernen in Kleingruppen: 6 Treffen zwischen den Modulen à 5 Stunden (30 Stunden)
- Coachingpraxis: Je 10 dokumentierte Coachings in der Rolle als Coach und 10 in der Rolle als Coachee (20 Std.)
- Eigenarbeit: Literaturstudium, Erstellung eines Coachingkonzeptes etc. (50 Stunden)

2. Teilnahmebescheinigung

- vollständige Teilnahme an allen Modulen

Ausbildungskosten

Die Kosten für die gesamte Ausbildung betragen 5.400 € zzgl. MwSt. In den Kosten sind enthalten: 21 Fortbildungstage, alle Teilnehmerunterlagen, Fotoprotokolle, die Zertifizierung sowie die Tagungspauschale für Kaffeepausen im Seminarhaus (Kaffee, Tee, Wasser etc.).

Für eventuelle Übernachtung und Verpflegung über Mittag kommen die Teilnehmer/-innen selbst auf. Es besteht die Möglichkeit, im Falderhof gemeinsam Mittag zu essen à la carte. Falls eine Übernachtungsmöglichkeit benötigt wird, kann diese zu guten Konditionen im Falderhof gebucht werden. Bitte geben Sie dies bei der Anmeldung direkt mit an.

Anmeldung und Buchung

1. Wenn Sie sich für die Ausbildung interessieren, dann schreiben Sie eine Email an info@almutprobst.de mit Ihren Kontaktdaten oder melden sich unter 0151 - 21 20 88 88. Sie werden dann zunächst unverbindlich in die Interessentenliste aufgenommen und können erste Fragen klären.
2. Dann erhalten Sie per Email einen Fragebogen als Bewerbung für die Ausbildung zugeschickt, den Sie bitte ausgefüllt an uns zurück mailen oder schicken.
3. Sobald dieser eingegangen ist, erhalten Sie einen Termin für ein telefonisches Infogespräch mit einer der Ausbildungsleiterinnen Almut Probst oder Christiane Windhausen, das Voraussetzung für die Teilnahme an der Ausbildung ist.
4. Wenn Sie sich nach erfolgreicher Teilnahme an dem Gespräch für die Ausbildung entscheiden, erhalten Sie den Ausbildungsvertrag zugeschickt. Mit dem Eingang des unterschriebenen Vertrages und der Anzahlung in Höhe von 200 € sind Sie verbindlich angemeldet und Ihnen ist ein Ausbildungsplatz reserviert.