

Weiterbildung zum Coach

# „Prozessbegleitung als flexible Form des Coachings“

1

Ansprechpartnerinnen der

ZWAR Zentralstelle NRW:

Anne Remme / Christine Sendes

Ansprechpartner des DGfC:

Herr Bentlage/Frau da Prato Vogt

## 1.1. Ausschreibung

siehe Anlage

„Weiterbildung zum Coach - Prozessbegleitung als flexible Form des Coachings“

## 1.2. Kursbeginn

9/2016

## 1.3. Kursende

3/2018

## 1.4. Ort der Durchführung

ZWAR Zentralstelle NRW

Steinhammerstr. 3, 44379 Dortmund

Seminarraum von 80 qm, Ausstattung mit Moderationsmaterial und diverse weitere AG-Räume

2

## 1.5. Kursleitung

Christine Sendes, geb. 1960, Dipl.Pädagogin, Psychoth.HPG, Lehr-/Gestalttherapeutin, Moderationstrainerin, Coach DGfC , Mastercoach i.A.

Anne Remme, geb. 1961, Dipl.Pädagogin, Systemische Beraterin IGST, Psychoth.HPG, Systemaufstellerin ISAIL, Moderationstrainerin, Lehr-/Supervisorin DGSv, Lehr-/Mastercoach DGfC

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der ZWAR Zentralstelle NRW des ZWAR e.V. Dortmund in dessen Trägerschaft die Weiterbildung angeboten wird.

## 1.6. Formale und inhaltliche Rahmenbedingungen

3

Acht Module von jeweils dienstags 17.00 Uhr bis donnerstags 17.00 Uhr

163 Unterrichtsstunden, 20 Kurstage in 18 Monaten

### Aufgliederung der Seminarzeiten mit Pausen

1.Tag	17.00-18.30 Uhr, 18.30-19.00 Uhr Pause, 19.00-19.45 Uhr
2.Tag	9.00-10.30 Uhr, 10.30-11.00 Uhr Pause, 11.00-13.00 Uhr, 13.00-14.30 Pause, 14.30-16.00 Uhr, 16.00-16.30 Uhr Pause, 16.30-18.45 Uhr
3.Tag	9.00-10.30 Uhr, 10.30-11.00 Uhr Pause, 11.00-13.00 Uhr, 13.00-14.30 Pause, 14.30-16.00 Uhr, 16.00-16.15 Uhr Pause, 16.15-17.00 Uhr

Jahr	Modul	Datum
2016	1. Modul	20. - 22.09.2016
	2. Modul	15. - 17.11.2016
2017	3. Modul	21. - 22.02.2017
	4. Modul	25. - 27.04.2017
	5. Modul	27. - 29.06.2017
	6. Modul	05. - 07.09.2017
	7. Modul	21. - 23.11.2017
2018	8. Modul	13. - 15.03.2018

### Teilnahmevoraussetzungen

Im persönlichen Vorgespräch werden die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für die Teilnahme an der Weiterbildung geprüft:

- Abgeschlossene Berufsausbildung
- Lebenserfahrung und Berufserfahrung
- Mehrjährige Erfahrung in Beratung/Leitung und/oder Bildung
- Bereitschaft zur Selbstreflexion, prozessuale und analoge Struktur
- Persönlicher Kontakt mit Kursleitung und Zustimmung zum Konzept

## Zielgruppe

Haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige, mit Leitungs-, Beratungs- und Begleitungserfahrung.

## Fehlzeitenregelung

Kurstage maximal 10 %. Kollegiale Coachinggruppe maximal 10 %. Selbst erteiltes Coaching, so wie Lehrcoaching, keine Fehlzeiten. Lehrcoaching und erteiltes Coaching, so wie die Abschlussarbeit können bis maximal 12 Monate nach Abschluss der Weiterbildung nachgereicht werden.

## Kollegiale Coachinggruppen

(Peergruppen) mit 48 Unterrichtsstunden in insgesamt 8 Tagen.

## Erteiltes Coaching

durch die Kursteilnehmenden, 15 x 90 Minuten.

## Lehrcoaching

außerhalb der Kursleitung durch anerkannte

Mastercoachs, 10 x 90 Minuten.

## Abschluss

Schriftliches Konzept mit der Darstellung des Selbstverständnisses als Coach und Benennung der eigenen ethischen Grundsätze.

## Anzahl der Teilnehmenden

Minimum 10, maximum 18 Personen

## Gebühren

Gebühren an DGfC von Antragstellerin: 100,- € für Zertifizierung und pro Weiterbildung 10,- € pro TN/in

Gesamtkosten der Weiterbildung: 2260,- €

plus Unterkunft/Verpflegung

6

## 1.7. Curriculum

Um Teams, Gruppen, soziale Netzwerke und Einzelne professionell zu begleiten, bedarf es nicht nur Bewusstheit und Fachwissen; Bewusstheit über eigene Kompetenzen, Ressourcen, Grenzen und Fachwissen über Verfahren und Methoden eines zu begleitenden Prozesses. Es geht vor allem darum, die Potentiale der Selbstentwicklung zu bergen, zu fördern und diese an sich selbst zu erfahren.

Wir möchten beides, Sensibilisierung und Fachwissen in einem Rahmen persönlicher Entfaltung näherbringen. Durch die Vermittlung praxisbezogener Selbstkompetenz, Beratungs-, Begleitungs- und Handlungskompetenz, so wie durch interaktionale-, Interventions-, und Theoriekompetenz unterstützen wir, die Rollenpräsenz zu stärken,

sie professionell zu gestalten, um sich klar und sicher in (selbstorganisierten) Gruppen und mit Einzelnen zu bewegen.

**Grundlage:**

**Ich:** Ordnung in die Inhalte des Bewußtseins bringen.

**Du:** Beziehungsgestaltung ist permanente Arbeit an den gemeinsamen Kontaktgrenzen.

**Wir:** Zusammenhänge erkennen und integrieren.

Ziel der Weiterbildung ist es, eigenständig Begleitungen/Coachings durchführen zu können, und ein individuell stimmiges Arbeitskonzept zu entwickeln. Nach einzelnen Arbeitsschritten wird das Erfahrene durch analoge und körperorientierte Praxisverfahren vertieft und im Abschlussmodul werden die erworbenen Coaching-Konzepte und die gesammelten Coaching-Erfahrungen vorgestellt und präsentiert.

Die Weiterbildung möchte ein auf Beziehungen gerichtetes Modell zum Verständnis der Selbstorganisation von Menschen im freiwilligen Engagement- und im Berufsbezug vermitteln. Dabei sind die inhaltlichen und didaktischen Bezüge, und die für das Coaching relevanten Perspektiven, auf die Berufs-, Organisations- und die Innenweltwirklichkeit gleichermaßen wichtig.

Sie weiten den individuellen Innenraum der Teilnehmenden, so dass die eigene professionelle Rolle reflektiert, Arbeitsbeziehungen analysiert werden können, so dass deutlich wird, wann kompetente Außenperspektiven unerlässlich sind.

Die Weiterbildung spiegelt in Form von Theorievermittlung, Praxisübungen und einer Vielfalt von analogen Methoden, die Auseinandersetzung mit Fragen unterschiedlichster Systemdynamiken aus dem Berufsfeld, der beruflichen Identität, insbesondere aus der gemeinwesenorientierten Quartiersarbeit, Altersbildung, so wie dem freiwilligen Engagement wieder. Die Weiterbildung berücksichtigt das Zusammenspiel im Spannungsfeld von Selbstbezug, Rolle und Organisation.

Die Weiterbildung vermittelt ein Verständnis und einen Umgang in der Begleitung mit herausfordernden Situationen, die als Konflikte in beruflichen und organisationalen Kontexten erlebt werden.

Eingebrachte Beispiele aus der Praxis der Teilnehmenden sind regelmäßig Gegenstand von Lernprozessen, die zu einer Integration von Theorie und Praxis führen. Die Weiterbildung unterstützt Vernetzung im kollegialen Feld. Kollegiale Coachinggruppen innerhalb der Weiterbildung dienen der wechselseitigen, mehrdimensionalen Reflexion und Vertiefung des Gelernten und Erfahrenen.

## Die Module

### 1. Modul:

#### Kontext - Rolle Aufgabe, Zielsetzung, Kontexteinbindung

- Begrüßung, organisatorisches, die Module, die Peergruppen, Protokolle der Module und Peergruppentreffen, Abschlussarbeit, Bücher- und Infotisch, die Mitte, der Stuhlkreis
- Ankommen durch Selbst- und Gruppenwahrnehmung (Vom Ich zum DU zum Wir)
- Übung: Landschaft meines Kontextes (zum Ich, Beruf/Berufung, „Schwer“-Punkte meines Lebens, warum ich hier bin, Selbstverständnis meiner jetzigen Arbeit, Plus)
- Theorieinput: Ressource
- Der persönliche Ressourcencheck, Einzel- und Gruppenarbeit
- Theorieinput: Rolle und Aufgabe in der Prozessbegleitung, Übung zur Selbstreflexion
- Theorieinput: Wertschätzung und Wahrnehmung, Übung zur Selbstreflexion
- Theorieinput: Gelingende Kooperation Ingo Dammer (Netzwerkmanagement), Übung



- Theorieinput: Voraussetzungen für eine gelingende Prozessarbeit, Übung zur Selbstreflexion
- Analyse der Lernschritte, Ausblick und Abschluss

## 2. Modul:

### **Selbstkompetenz - Bewußtheit Haltung und Präsenz**

- Ankommen durch Selbst- und Gruppenwahrnehmung (Vom Ich zum DU zum Wir)
- Übung: Landschaft der Selbstwahrnehmung (Mein Kaleidoskop der Begegnungen)
- Theorieinput: Grundlagen von Dialogorientierung, Haltung, Bewußtheit und Präsenz
- Theorieinput: Inklusion und Spiegelungen, Übung zur Selbstreflexion
- Analyse der Lernschritte, Ausblick und Abschluss

9

## 3. Modul:

### **Begegnung - Interventionen der Prozessbegleitung**

- Ankommen durch Selbst- und Gruppenwahrnehmung (Vom Ich zum DU zum Wir)
- Übung: Landschaft meiner Kontaktaufnahme und Kontaktabwehr
- Theorieinput: Grundlage der Prozessgestaltung, Kooperationskultur und Ergebnissicherung
- Theorieinput: Gelingende Faktoren für Selbstorganisation, Übung zur Selbstreflexion
- Theorieinput: Moderieren-Führen-Leiten
- Übung: Moderationszyklus, Interventionen und Methodenpool
- Interventionswerkstatt: Ansprechstrategien zur Umsetzung in die Berufspraxis (Transfer)

- Analyse der Lernschritte, Ausblick und Abschluss

#### 4. Modul:

##### **Engagement - Selbstmanagement und Selbstorganisation**

- Ankommen durch Selbst- und Gruppenwahrnehmung (Vom Ich zum DU zum Wir)
- Übung: Landschaft meiner Selbstreflexion: Was brauche ich, um mich mit Feuer und Leidenschaft zu engagieren? Was ist meine Herzensangelegenheit?
- Theorieinput: Die 5 Säulen der Identität
- Theorieinput: Erfolgsbausteine sozialer Netzwerke, Übung zur Selbstreflexion
- Reflexionswerkstatt: Die Förderung von Selbstorganisation. Mein Interesse als Initiator/in. Meine Rolle. Meine Menschenbild. Meine Unterstützungsmöglichkeiten. Meine Stolpersteine und Fallen.
- Übung: Hilfreiche Strukturen zur Entwicklung von Wandlungsprozessen entwickeln.
- Analyse der Lernschritte, Ausblick und Abschluss

10

#### 5. Modul:

##### **Prägnanz - Handeln in Veränderungsprozessen**

- Ankommen durch Selbst- und Gruppenwahrnehmung (Vom Ich zum DU zum Wir)
- Übung: Landschaft meiner Wandlungswege (Glanzlichter und Stolpersteine)
- Theorieinput: Prozessplanung, Steuerung durch nachhaltige Ermöglichungsstrukturen, Übung zu Auswertungsverfahren
- Übung: Prozessbegleitung, Perspektivwechsel und Transfer
- Analyse der Lernschritte, Ausblick und Abschluss

## 116. Modul:

### Diagnostik - Erkennen und Erkenntnis

- Ankommen durch Selbst- und Gruppenwahrnehmung (Vom Ich zum DU zum Wir)
- Übung: Landschaft meiner Lieblingsschubladen und Lieblingsinterventionen
- Theorieinput: Coach als Grundintervention
- Theorieinput: Zielgerichtete Fragen - offene Fragen - zirkuläre Fragen - Scheinfragen - gar keine Fragen
- Werkstatt der Wirkung: Im Selbst und im Gegenüber, Übung zur Selbstreflexion
- Analyse der Lernschritte, Ausblick und Abschluss

## 7. Modul:

### Verwandlung und Entfaltung - das Förderliche im Blockierten, Selbstentfaltungspotentiale vitalisieren

- Ankommen durch Selbst- und Gruppenwahrnehmung (Vom Ich zum DU zum Wir)
- Übung: Landschaft „Ich-sehe-was, was-du-nicht-siehst“, Fremdwahrnehmung und Selbstzumutung
- Theorie/Praxis: Um was es eigentlich geht, Übung zur Selbstreflexion
- Theorieinput: Kontraktklärung und Auftragsannahme, Übung zur Reflexion
- Theorieinput: Professionelle, persönliche Haltung und vernetztes Handeln, Übung zur Selbstreflexion
- Analyse der Lernschritte, Ausblick und Abschluss

## 8. Modul:

### Theorie trifft Praxis - Werkstatt persönlicher Umsetzung

- Ankommen durch Selbst- und Gruppenwahrnehmung (Vom Ich zum DU zum Wir)
- Persönliche Vorstellung der jeweiligen Abschlussarbeiten, mit Auswertung und Feedback durch Leitung und TN/innen.
- Zertifikatsausgabe und Abschluss

## 1.8. Indikatoren

### Lernschritte

- Kompetenzreflexion in und nach Einzel- und (Klein-) Gruppenarbeit
- Analyse mittels verbaler Selbstreflexion und anhand von Arbeitspapieren
- Anpassung von Theorieinput mittels analoger Methodenumsetzung
- Erarbeitung, Vorstellung und Auswertung von Fallbeispielen und angewandten Methoden
- Prozessbetrachtungsschritte und Wirkungsforschung durch Einzelarbeit und Gruppe
- Protokolle der Arbeitsschritte in den Modulen durch die Teilnehmenden
- Protokolle der Peergruppentreffen durch die Teilnehmenden
- Persönliches Feedback durch Weiterbildungsleitung nach ausgewählten Arbeitsschritten, sowie zu den Abschlussarbeiten
- Vorstellung der Abschlussarbeiten, auch anhand analoger Methoden, Reflexion und Auswertung

12

## Indikatoren

### Selbstkenntnis und Selbstreflexion

Die Teilnehmenden sind in der Lage, die Selbsterfahrungsanteile des Kurses produktiv für die eigene Entwicklung zu nutzen. Sie nehmen aktiv an Feedback- und Rückmeldungsrunden teil, sind in der Lage eigene Verhaltens- und Deutungsmuster zu erkennen und kritische/unterstützende Rückmeldungen aus der Lerngruppe in die eigene Coachingpraxis umzusetzen.

### Selbstkompetenz

Die Teilnehmenden sind durch die Erarbeitung, Vorstellung und Auswertung von eigenen- und von anderen eingebrachten Fallbeispielen und angewandten Methoden in der Lage, in der Präsens, im „wirklichen Dasein“ und Dableiben, ein Gegenüber-im Hier-und-Jetzt zu sein.

Sie stehen als Kontakt- und Reibungsfläche, und stellen dabei die eigene Wahrnehmung zur Verfügung. Mittels der eigenen Selbstreflexion sind sie dabei aufrichtig, weder beschönigend noch schonungslos, sind aufnahmefähig und handlungs- bzw. hilfsbereit. Dabei erproben sie in Triadenarbeit, Peergruppenarbeit und mit der hilfreichen Unterstützung durch Rückmelderunden und der Verdichtung im Plenum, das Erlebte zu reflektieren und Erarbeitetes zu sichern. Sie haben sich ein fundiertes Wissen darüber erworben, das System des Coachees zu berühren, bezogen auf die Absicht geplanter, wie prozessimmanenter Veränderung durch Interventionen. Durch gezielte Übungsschritte können sich die Teilnehmenden in ihrer individuellen Selbstpräsentation zeigen. Dadurch sind sie in der Lage, die eigene Lebensgeschichte und die hieraus

resultierenden Erfahrungen und Prägungen kontinuierlich zu reflektieren, um diese und deren Einfluss im Interventionskontakt bewusst berücksichtigen zu können. Die Teilnehmenden sind mittels der benannten Lernschritte in der Lage, Perspektiven zu wechseln, zu neuen Handlungsoptionen zu gelangen, um diese in die eigene Coachingpraxis umzusetzen. Sie sind in der Lage, Schleifen, Umwege, Rückschritte und Widersprüchlichkeiten wahrzunehmen, diese aber nicht als störend und hinderlich zu bewerten, sondern sie als Teil des Entwicklungsprozesses zu integrieren und auf ihre förderlichen und ermöglichenden Energien hin zu betrachten und anzusprechen. Den Übungsraum hierfür bietet die aktive Teilnahme an Reflexionssequenzen, Feedback- und Rückmelderrunden in den Modulen, so wie in den kollegialen Coachinggruppen und den Lehrcoachings.

### **Interaktionale Kompetenz**

Die Teilnehmenden sind durch das Coaching fallbezogener Praxisbeispiele in der Lage, Interaktion, Reflexion und Neuorientierung des Handelns zu unterstützen, fördern damit Klarheit und Prägnanz der eigenen professionellen Rolle, so wie der des Coachees und unterstützen dabei die Pflege und Erweiterung von Leitungs- bzw. Beratungskompetenz bzw. die Systemreflexion der jeweiligen Organisation. Das Einnehmen unterschiedlicher Rollenkonstellationen ermöglicht die Entwicklung einer professionellen Haltung von Wertschätzung, Prozessgestaltung und Konfliktfähigkeit. Sie sind in der Lage, dem generellen Ziel von Coaching, die Veränderung von Deutungs- und Handlungsmustern in drei Kategorien zu folgen:

Ablösung von Mustern: Was ist zu beenden?

Beibehaltung und Weiterentwicklung von Mustern: Was ist fortzusetzen?

## Neuentwicklung von Mustern: Was ist zu beginnen?

Die Teilnehmenden sind damit in der Lage, Prozessverantwortliche zu sein, die den Coachee beim (Wieder-) Entdecken eigener Ressourcen, Potentiale und Handlungsoptionen zu unterstützen und durch Interaktion und Dialog neue Betrachtungsperspektiven zu eröffnen. Sie können damit Empathie für spezifische Kontexte, individuelle Entwicklungswege, aktuelle Bezugsrahmen und angestrebte Perspektiven aufzeigen und dabei die Autonomie und die potentielle Handlungsfreiheit des Coachee gewährleisten. Der Respekt vor individuellen Entscheidungen ist handlungsleitender Ausgangspunkt aller erprobter Interventionen und steht in der Vergegenwärtigung immer wieder im Zentrum, in Kleingruppen und der Essenzvorstellung der Plenumsarbeit.

15

## Interventionskompetenz

Die Teilnehmenden sind befähigt zur prozessualen Diagnostik, Prozessplanung, Steuerung und Auswertung. Sie haben die Kenntnis unterschiedlicher Interventionsformen und das Wissen um deren Wirkung erworben (Methodenkoffer). Auch das Moment des Coach als Grundintervention ist in vielfältiger Konstellierung von Lerngruppen erarbeitet und vorgestellt worden. Folgende Grundprinzipien werden durch die Erarbeitung in Kleingruppen und deren Vorstellung im Plenum konkretisiert:

- Der Blick auf die sich abbildende Realität und auf die Wahrnehmung dessen, was sich zeigt.
- Der Blick auf die strukturellen Konflikte, die dem Verhalten zugrunde liegen.
- Der Blick auf die interaktionellen Strukturen und auf das System.

- Die Akzeptanz der Realität, zu der neben den objektiven Fakten gerade die internen und externen Systemstrukturen und Verhaltensmuster zählen.
- Die Flexibilität wurde erarbeitet, den „Ereignisstandpunkt“ zu verlassen, sich von anhaftenden, überholten Überzeugungen lösen zu können.
- Die Teilnehmenden sind damit in der Lage, die vermeintliche Unabänderlichkeit von Zwängen zu hinterfragen und einen geschützten „Spielraum“ für das Gegenüber zu ermöglichen, um den Entwicklungsraum für Neues zur Verfügung zu stellen.
- Sie sind zur erweiterten Realitätswahrnehmung, Realitätsakzeptanz und zur Entdeckung der Handlungsalternativen in der Lage. Das Übungsfeld hierfür liegt in der Begleitung von Coachees und Gruppen und der Reflexion in den Lehrcoachings.
- Das wesentliche Arbeitsinstrument des Coachs liegt in der eigenen Rolle und Persönlichkeit und kommt in der inneren Haltung zum Ausdruck.  
 Hier liegt das Zentrum der Präsenz, die in der Weiterbildung in besonderem Maße im Mittelpunkt steht, und die Teilnehmenden in unterschiedlichsten Praxissettings erfahren und (weiter-)entwickeln.
- Die Teilnehmenden sind in der Lage, sich in den Polen „Handlungsorientierung“ und „Achtsamkeit gegenüber kontraproduktiver Überaktivität“ zu bewegen und eine möglichst offene, situativ-flexible und selbst-kongruente Haltung einzunehmen.
- Sie sind somit im begleitenden Prozess in der Lage, eine Haltung von Wertschätzung, eigener Absichtslosigkeit und Bewusstheit einzunehmen. Dabei beziehen sich die Interventionsleitlinien auf eine hohe Sensibilität, Reflexionsfähigkeit, Flexibilität und feine Wahrnehmung von Daten, Stimmungen, Emotionen und Atmosphären, verbunden mit einer exakten, differenzierten und



originellen Artikulations- und Methodenfähigkeit, je nach individueller Akzentuierung und Möglichkeit.

- Da sich das Grundverständnis vor allem an der Beziehungs- und Prozessgestaltung orientiert, haben ausdrucks- und kreativitätsfördernde Mittel einen hohen Stellenwert in der Weiterbildung und Praxis.
- Die Teilnehmenden sind durch des Erproben situativ mannigfaltiger Settings in der Lage, Spiel, Kunst und theaterverwandte Verfahren und weitere analoge Methoden anzuwenden, um die Grundfokussierung auf die Erschließung der Handlungspotentiale und persönliche Feinheiten des Coachee zu richten. Fallbeispiele aus den eigenen Coachings werden in den Lehrcoachings vorgestellt und reflektiert und in den Kontext des eigenen Coachingkonzeptes gebracht.
- Bei der Wahl und dem Einsatz der Methoden haben die Teilnehmenden erfahren, dem Bedarf des Coachee zu folgen. Die Teilnehmenden erkennen hierbei die eigenen professionellen und methodischen Grenzen und können auf andere Fachdisziplinen verweisen. Motivationsmanipulation ist ihnen dabei tabu.

17

### Theorie- und Ethikkompetenz

Die Teilnehmenden haben durch Theorievermittlung, so wie mittels eigener Erarbeitung, Einzel- und Kleingruppensettings, Kenntnis und Erleben über unterschiedliche Beratungsansätze. Sie haben durch praktische Übungssettings die Anwendung und ihre Grenzen im Coaching erfahren. Sie haben dabei sozial- und humanwissenschaftliche Grundkenntnisse erworben, so wie die Bereitschaft und Fähigkeit zum Diskurs. Sie sind dadurch sensibel für die eigene theoretische Prägung und gesellschaftliche Verantwortung.

Sie sind mit dem Grundverständnis vertraut, dass Coaching in diesem Rahmen der Weiterbildung humanwissenschaftliche Fundierung mit künstlerischer und spielerischer Herangehensweise verbindet. So wie das Coaching pragmatisch ist, weil es um die konkrete unkomplizierte Anwendbarkeit geht, als auch existentiell ist, weil zur Machbarkeit auch die verantwortungsgeleitete Reflexion von Sinnfragen gehört, so sind sie in der Lage das eigene Coachingverständnis, das von vielen Faktoren beeinflusst ist zu durchdringen, um das eigene Coachingkonzept weiterzuentwickeln und mit Leben zu füllen (Systemlandschaft).

Das Erfahrenhaben der theoretischen Grundlagen, die Reflexion der eigenen individuellen Geschichte und die der Teilnehmenden, so wie der aktuellen Arbeits- und Lebensbedingungen, ermöglicht die Umsetzung auch mittels Lerngruppen zum eigenen Coachingkonzept und damit auf die Coachees.

18

Die Teilnehmenden sind durch Gruppenarbeit und Feedbackrunden sensibel für eigene theoretische und lebensgeschichtliche Prägungen. Sie verfügen über sozial- und humanwissenschaftliche Grundkenntnisse sowie über das Wissen in unterschiedlichen Beratungsansätzen, die theoretisch vermittelt und praktisch im Erlebenraum der unterschiedlichsten Lerngruppensettings erfahrbar wurden und sie haben damit die Anwendungsmöglichkeiten und Grenzen im Coaching reflektiert. Die Erarbeitung der schriftlichen Abschlussarbeit gewährleistet eine aussagefähige Standortbestimmung (Coachingkonzept schriftlich verfasst). Dieses wird mittels einer praxisbezogenen Präsentation innerhalb des Abschlusskolloquium erfahrbar und verständlich dargebracht.

Die Regionalgruppe unterstützt den vorherigen Erarbeitungsprozess. In der Auswertung innerhalb des letzten Moduls ist jede/r in der Lage, den individuellen Fachaustausch durch das Kompetenzfeedback zu fördern.

## Erworbene Kompetenzen

- Subjektkompetenz: Selbstkenntnis, Selbstgestaltungspotential und Selbstmanagement
- Rollenkompetenz: Rollenentwicklung, Rollenprägnanz, Rollenflexibilität
- Soziale Kompetenz: Gestaltung von Arbeitsbeziehungen, Entwicklung einer professionellen Haltung von Wertschätzung und Konfliktfähigkeit
- Systemkompetenz: Verstehen von Organisationen in Aufbau und Dynamik, Systemlandschaft und Systemwirklichkeiten
- Methodenkompetenz: mehrperspektivische Interventionstechniken, analoge und körperorientierte Ausdrucksmittel, systemischer- und Gestaltmethodenkoffer
- Veränderungskompetenz: Kenntnisse und methodische Kompetenz zur Diagnose und zum Begleiten von Veränderungsprozessen
- Im Abschlusskolloquium wird im Fachaustausch der Präsentation zu einem Coachingschwerpunkt, interaktiv und im dialogischen Verfahren, ein Kompetenzfeedback gehalten.

19

## Der Qualifizierungsnachweis der Teilnehmenden wird erbracht durch

- Kontinuierliche Teilnahme an acht Modulen
- Durchführung von 15 Coaching-Einheiten
- Teilnahme an 10 Einheiten Lehrcoaching
- Kollegiales-Coaching in Regionalgruppen
- Trainingsaufgaben zum Praxistransfer
- Erfolgreiche Teilnahme am Abschlussmodul mit Präsentation und schriftlicher Abschlussarbeit zum eigenen Coachingkonzept

## 1.9. Rechnungsanschrift

ZWAR Zentralstelle NRW - im ZWAR e.V.

Steinhammerstr. 3, 44379 Dortmund

Sparkasse Dortmund: IBAN DE 31 - BLZ 440501 99 - Konto Nr 0081 005 141 - BIC DORT DE 33

## 1.10. Archivierung der Abschlussarbeiten und der Evaluation

ZWAR Zentralstelle NRW, Steinhammerstr. 3, 44379 Dortmund, [www.zwar.org](http://www.zwar.org)

20

## 1.11. Muster des Abschlusszertifikates

siehe Anlage