



# Coachingausbildung

## für MediatorInnen



## Coachingausbildung für MediatorInnen

### Inhalte

Die AbsolventInnen verfügen nach Abschluss der Ausbildung über folgende Kompetenzen und Fähigkeiten:.....	3
Einsatzmöglichkeiten von Coaching.....	3
Coaching und Coachingkompetenz .....	4
Externe Coaches.....	4
Interne Coaches.....	4
Personalverantwortliche.....	4
Führungsverantwortliche .....	4
Unser Grundverständnis zur Rolle des Coach .....	5
Qualitätsmerkmale unserer Ausbildung.....	5
Umfang der Ausbildung.....	6
Bildungsurlaub.....	6
Zertifikat.....	6
Voraussetzungen für das Zertifikat .....	6
Mögliche individuelle Zertifizierung durch den Deutschen Verband Coaching und Training (DVCT) .....	6
Ausbildungsleitung .....	7
Zusammenstellung der Ausbildungsgruppen .....	7
Teilnahmevoraussetzung.....	7
Bewerbung .....	7
Ausbildungsmethoden.....	7
Struktur der Ausbildungsblöcke.....	8
Block 1: Schwerpunkt Individuelles Coaching (1) Grundlagen .....	9
Block 2: Schwerpunkt Individuelles Coaching (2) Auftragserarbeitung, Zielerreichung .....	9
Block 3: Schwerpunkt Individuelles Coaching (3) Innere Konflikte .....	10
Block 4: Schwerpunkt Coaching mit Gruppen .....	10
Block 5: Abschluss.....	11
Kontakt.....	11

## Coachingausbildung für MediatorInnen

### – Brückenschläge in die gewünschte Lösungszukunft unterstützen!

Praxisbegleitende fachübergreifende Zusatzausbildung zum Coach.

Aufbauend auf die MediatorInnenenkompetenz können die Teilnehmenden eine professionelle Ausrichtung zum Coach entwickeln.

### Die AbsolventInnen verfügen nach Abschluss der Ausbildung über folgende Kompetenzen und Fähigkeiten:

- Kommunikative Kompetenzen in weiteren, neuen Settings anbieten
- Sicherheit im Coaching von Einzelpersonen und Gruppen
- Einblicke in verschiedene Anwendungsfelder von Coaching
- Erfahrung in Selbstreflektion und Entwicklungsprozessen
- Bewusstsein über die eigene Wirkung auf Andere
- Einschätzung der eigenen Stärken und Grenzen als KommunikationsdienstleisterIn
- Entwicklung eigener Qualitätsmaßstäbe für die Arbeit als MediatorIn und Coach am Markt
- Anwendung passender Methoden, die fachlich begründet eingesetzt werden
- Klarheit über die eigene Rolle und das jeweilige Auftragsverständnis

### Einsatzmöglichkeiten von Coaching

Das Coaching mit Einzelpersonen und Gruppen bietet neue bereichernde Herausforderungen und 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. In einem individuellen Coaching hat auch die Verarbeitung von Erfahrungen Raum, aus denen der Coachee gestärkt und mit mehr persönlichen Möglichkeiten hervor gehen 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 könnten Sie zusätzlich die Optimierung von Abläufen oder Strukturen, Visions- oder Strategieentwicklung oder im Privaten etwa die Entwicklung einer neuen gemeinsamen Kultur einer Patchwork-Familie unterstützen.

- **Organisationales Coaching**

Teilnehmende mit dem persönlichen Erfahrungshintergrund mehrjähriger Tätigkeit in Unternehmen und in der Führung von Mitarbeitenden können mit den angebotenen Methoden auch Formen des organisationalen Coachings durchführen. Organisationales Coaching erfordert dieses bereits vorhandene Wissen und Erfahrung und 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, in dem 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.

### **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 interne Coaches, die zur Unterstützung herangezogen 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 ebenfalls häufig erworben von Personen, die in ihrer Verantwortung für Mitarbeitende Coaching als Unterstützung erwägen, auswählen oder finanzieren. Sie sind dann kompetente Auftraggeber für durchführende Coaches und können so zum Gelingen des Coachingprozesses durch geeignete Auftrags- und Rahmenbedingungen beitragen.

### **Führungsverantwortliche**

Führungskräfte erwerben und nutzen Coachingkompetenzen, 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 ist.

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, emotionale Stabilität, einem gesunden Selbstwertgefühl und Verantwortungsbewusstsein, intellektuelle 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.

## **Qualitätsmerkmale unserer Ausbildung**

Die Ausbildung entspricht dem universalen Ansatz von Coaching und ist daher fachübergreifend. Sie nimmt 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 unterschiedlichste 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 10.00 Uhr bis 18.00 Uhr.

Zusätzlich sind 15 Stunden Intervisionsgruppenzeit 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 Wochentage (Donnerstage und Freitage) der Ausbildungsseminare – die 10 Wochentage der Ausbildung – ist Bildungsurlaub beantragt.

## **Zertifikat**

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

## **Voraussetzungen für das Zertifikat**

- Die vollständige Teilnahme an allen 5 Blöcken der Ausbildung und den Intervisionsgruppen.
- 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 in Block V, bei dem der Coach sich mit seinem selbst entwickelten Profil einem potentiellen Auftraggeber vorstellt.

Fehlzeiten im Umfang von bis zu 6 Zeitstunden können durch eine entsprechende Stundenzahl zusätzlicher Intervention kompensiert werden. Darüber hinausgehende fehlende Seminartage können im Folgekurs als Gast innerhalb von 2 Jahren nachgeholt werden.

Kann kein Zertifikat vergeben werden, wird die Teilnahme bescheinigt.

## **Mögliche individuelle Zertifizierung durch den Deutschen Verband Coaching und Training (DVCT)**

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.





## **Ausbildungsleitung**

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

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

Die Konzeption dieses speziellen Angebotes basiert auf unserem Anspruch einer nachfrageorientierten Entwicklung neuer Angebote für KundInnen und dem Berufsstand der MediatorInnen.

Die Kursstärke liegt zwischen 9 und 16 Teilnehmenden. Die Zahl der AusbilderInnen richtet sich nach der Größe der Gruppe, ab 12 TN sind durchgehend zwei TrainerInnen für Sie da.

## **Zusammenstellung der Ausbildungsgruppen**

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 Einzelfallprüfung der Voraussetzungen.

## **Bewerbung**

Die Bewerbung zur Ausbildungsteilnahme erfolgt bei der Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V. Lüneburg, dort können Bewerbungsformular und Teilnahmevertrag angefordert werden.

## **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 KundInnen. 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 können. Sie können ein marktgerechtes Angebot als MediatorIn und Coach entwickeln.

Dazu behandeln wir u.a. Themen wie:

- Coachingverständnis und Kompetenzmodell
- Rollenklarheit als Coach bzw. MediatorIn
- Auftragsgestaltung, Vertragsgestaltung, Einfluss von Strukturen und Hierarchien
- Ziele finden, formulieren und erreichen
- Ursprung und Umgang mit Gefühlen
- Wie entwickelt sich Persönlichkeit?
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Gruppenprozesse
- Qualitätssicherung, Feedback
- Abschluss eines Coachings

Und verwenden Methoden wie:

- Das phasenorientierte COACH-Modell
- Lebenschart
- Fünf Säulen der Ich-Stabilität
- Lern- und Entwicklungstagebuch
- Schreibmeditation
- Imaginationen
- Achtsamkeit und Introspektion
- Soziometrische Aufstellung
- Inneres Team
- Zürcher Ressourcen Modell®
- Genogramm
- Narrative Verfahren: Geschichten, Metaphern und Musik
- 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 in sich wiederholende Elemente. 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 Block dem Coaching von Gruppen und der fünfte Block ist dem Abschluss und der Würdigung der Entwicklung gewidmet.



## **Block 1: Schwerpunkt Individuelles Coaching (1) Beginn einer Zusammenarbeit**

### Seminarebene

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

### Rahmenbedingungen eines Coachings

- Abgrenzung verschiedener Verfahren

### Coaching-Markt

- Angebotsfelder für Coaching

### Coachingkompetenz und Methodenerweiterung

- COACH-Modell
- Schlüsselkompetenzen als Coach, Aufmerksamkeitsfokussierung
- Lebenschart
- Narrative Elemente: Geschichten, Methaphern und Musik

### Coachingpraxis und Reflektion, Co-Coaching

- Individuelles Coaching zum Ausbildungsziel, Vision, Strategie oder Potentialentfaltung

### Selbstreflektion

- Mein erster Eindruck, eigenes Erleben in der Gruppe, Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Mein Umgang mit Veränderungen

### Aufgabe

- Ereignisjournal und Glaubenssätze dokumentieren

## **Block 2: Schwerpunkt Individuelles Coaching (2) Auftragserarbeitung, Zielerreichung**

### Seminarebene

- Aktuelle Fragen zur Zusammenarbeit, zur Gruppe, Organisatorisches

### Rahmenbedingungen eines Coachings

- Aufgaben und Rollenklarheit als Coach bzw. MediatorIn
- Auftragsgestaltung, Dreiecksaufträge
- Verträge im Coaching

### Coaching-Markt

- Rahmenbedingungen seriöser Beratungsdienstleistung
- Der ehrbare Coach
- Akquisegespräche

### Coachingkompetenz und Methodenerweiterung

- Steuerung von Emotionen, Introspektion, Imagination
- Zielorientierung, Zielformulierungen
- Inneres Team

### Coachingpraxis und Reflektion, Co-Coaching

- Arbeit an Alltagsthemen oder Glaubensätzen
- Selbststeuerung und Selbstmanagement

#### Selbstreflektion

- Meine Klarheit, Umgang mit Ambivalenzen, Umsetzung von Vorhaben

#### Aufgabe

- 4 (Mini-)Akquisegespräche führen und kurz auf insgesamt 1-2 Seiten dokumentieren

### **Block 3: Schwerpunkt Individuelles Coaching (3) Innere Konflikte**

#### Seminarebene

- Aktuelle Fragen zur Zusammenarbeit, zur Gruppe, Organisatorisches

#### Rahmenbedingungen eines Coachings

- Abgestufte Interventionen

#### Coaching-Markt

- Akquise Auswertung und Entwicklungsvorhaben

#### Coachingkompetenz und Methodenerweiterung

- Imaginärer Rollentausch
- Fünf Säulen der Ich-Stabilität
- Antreibermodell, Arbeit mit Glaubensätzen
- Emotionen managen

#### Coachingpraxis und Reflektion, Co-Coaching

- Umsetzungshilfen, SelbstcoachingPlan

#### Selbstreflektion

- Test und Auswertung des Antreibermodells, Arbeit mit Gegenglaubensätzen

#### Aufgabe

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

### **Block 4: Schwerpunkt Coaching mit Gruppen**

#### Seminarebene

- Aktuelle Fragen zur Zusammenarbeit, zur Gruppe, Organisatorisches

#### Rahmenbedingungen eines Coachings

- Gruppe und Team, welche Methoden sind hilfreich?

#### Coaching-Markt

- Profilentwicklung für das eigene Angebot als BeratungsdienstleisterIn

#### Coachingkompetenz und Methodenerweiterung

- Soziometrisches Aufstellen
- Entwicklungschart
- Bild malen zur Themenfindung und Bearbeitung

- Teamprozesse mit Karten reflektieren

Coachingpraxis und Reflektion

- Eigene Gruppenerfahrungen und Gruppenanliegen

Selbstreflektion

- Eigenes Erleben in der Gruppe und mit Gruppenmethoden

Aufgaben

- Abschluss vorbereiten

## **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, Feedback, Controlling

Coachingpraxis und Reflektion

- Erarbeitung eines Auftrages als Coach im Rollenspiel

Selbstreflektion

- Selbstreflektion der Entwicklungen oder Veränderungen im Verlauf der Ausbildung

Abschluss

## **Kontakt**

Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

Am Sande 50

21335 Lüneburg

Tel. 04131 – 42211

Fax 04131-221477

[info@bs-lg.de](mailto:info@bs-lg.de)

[www.bs-lg.de](http://www.bs-lg.de)