



Curriculum

"Weiterbildung zum Mastercoach/ Seniorcoach"
nach den Standards der DGfC

für Coaches in Führungs-, Leitungs-, Lehr- und Beratungsrollen

Fassung vom 27.10.2018

vorgelegt von: Tobias Schumann (Seniorcoach DGfC)
Iris Sydow (Seniorcoach DGfC)

Inhalt

1.0	Einführung.....	3
2.0	Zielgruppe und Ziele	5
3.0	Zugangsvoraussetzungen.....	5
4.0	Curriculum.....	6
4.1.	Grundlagen und Leitgedanken	6
4.2.	Struktur der Weiterbildung	6
4.2.1.	Grundlegende Struktur	6
4.2.2.	Soziokratischer Weiterbildungsansatz.....	7
4.2.3.	Struktur der Kurseinheiten.....	8
4.2.4.	Selbst erteiltes Coaching.....	9
4.2.5.	Lehrcoaching.....	10
4.2.6.	Kollegiales Coaching.....	10
4.2.7.	Abschlussarbeit und Abschlusskolloquium.....	11
4.2.8.	Indikatoren	12
5.0	Kursleitung und Dokumentation	12
5.1.	Dokumentation der Weiterbildungseinheiten	12
5.2.	Dokumentation des persönlichen Entwicklungsstandes	13
5.3.	Evaluation des Weiterbildungsprozesses	13
6.0	Kommunikation im Weiterbildungsprozess	13
7.0	Weiterbildungszeitraum.....	14
8.0	Informationen zur Kursleitung	14
9.0	Quellenangabe.....	15
10.0	Anhang	15

1.0 Einführung

An Coaches mit Führungs-, Leitungs-, Lehr- und Beratungsrollen werden in unserer sich wandelnden Gesellschaft immer höhere Anforderungen gestellt, andere Menschen in diesen Wandlungsprozessen adäquat zu begleiten und sich gleichsam selbst zu entwickeln.

Die Veränderungen der Gesellschaft sind heute durch Schlagworte wie Wirtschaft/ Industrie 4.0, Digitale Transformation, NewWork, Wissensgesellschaft, etc. geprägt. Frederic Laloux beschreibt diese Form der zugrunde liegenden Weltsicht als leistungsorientierte Weltsicht, die zur derzeitigen Situation der immer stärkeren Ausbeutung von Ressourcen, Vernichtung von Ökosystemen und sozialer Ungerechtigkeit führe.¹

Der Zukunftsforscher Matthias Horx vermutet, dass auf der Basis der Veränderungen in der „EconoSphere“ und „TechnoSphere“ (in Form von Globalisierung, Deregulation von Arbeit und Digitalisierung) gravierende Wandlungen in der MindSphere und KnowledgeSphere im Sinne eines neuen Verständnisses von Lernen und Wissen – also in einer zweiten, fundamentalen Bildungsreform bevorstehen.²

Eine besondere Herausforderung der Wissensgesellschaft scheint in der Tatsache zu bestehen, dass mit dem permanenten Wachstum des Wissens, seiner Komplexität und der nahezu unbegrenzten Verfügbarkeit von Informationen der Grad *des Nichtwissens* in gleicher Weise wächst. Dieses Dilemma wirkt in allen komplexen Entscheidungsprozessen, vornehmlich der Wissenschaft, Wirtschaft und Politik, aber auch sozialen Kontexten und führt zu wachsender Verunsicherung bis hin zum Gefühl der Ohnmacht. Einzelne Entscheidungsträger sind zunehmend überfordert, wenn sie angesichts der Fülle von Informationen, Wissen und Nichtwissen in angemessener Zeit angemessene Entscheidungen treffen müssen.

Ein Ausweg aus dem Dilemma können Konzepte der Partizipation, Offenheit und Vernetzung sein. Laloux beschreibt dies als postmoderne, pluralistische Weltsicht, die sich durch eine werteorientierte Kultur, wenig Hierarchie und Integration verschiedener Interessengruppen auszeichnet – „*Organisationen als lebendige Systeme*“, die ihre Strukturen zu „*fluiden Systemen verteilter Autorität und kollektiver Intelligenz verändern*“, in denen Menschen sich authentisch und „*ihr ganzes Selbst in ihre Arbeit einbringen können*“ und „*statt die Zukunft vorherzusagen und zu kontrollieren*“, gemeinschaftlich herauszufinden und zu verstehen, „*was die Organisation werden, in welche Richtung sie sich entwickeln will.*“

Derartige Änderungsprozesse können sich in bestehenden Organisationen nur langsam vollziehen, da sie vor allem bei jedem Beteiligten im Prozess der individuellen Veränderung bedürfen. Dazu bedarf es wiederum Menschen, die den Mut haben, sich bereits jetzt aktiv in diese Veränderungsprozesse zu begeben und Veränderung zu er- und vorzuleben. Ebenso erscheint es sinnvoll, dass vor allem die heranwachsende Generation bereits im Kindes- und Jugendalter mit diesen neuen Denkweisen in Kontakt kommt und Erfahrungen mit ihnen machen kann. Beratung und Coaching im Bereich von Lehre und Ausbildung bekommen vor diesem Hintergrund eine hervorragende Bedeutung.³

¹ Vgl. LALOUX, F. (2017), S.29

² Vgl. HORX, M. (1999): S.50 f.

³ Vgl. LALOUX, F. (2017), S.31

Neben der Forderung nach sich permanent entwickelndem fachlichem Können in der Organisation der Alltagsprozesse ist der Bedarf an Kompetenzen zur stetigen Entwicklung der Organisationen und ihrer Mitarbeiter*Innen enorm gestiegen. Coaching als Basis eines individuellen Leitungs-, Führungs- und Beratungsverständnisses kann helfen, diesem gewachsenen Anforderungsprofil besser und umfassender gerecht zu werden.

Große Studien, wie die Grand Study zeigen, dass Zufriedenheit und Lebensglück eines Menschen von einigen wenigen soliden Basisfaktoren bestimmt zu sein scheinen: einer sinnstiftenden, herausfordernden Aufgabe/Tätigkeit, der Möglichkeit/ Fähigkeit sich trennen, loslassen und entwickeln zu können, vertrauen und glauben zu können – sich zugehörig und angebunden zu fühlen, ohne Gegenwert geben zu können und Liebe empfangen und schenken zu können.⁴

Da berufliche und andere Lebenskontexte immer mehr miteinander verschmelzen, scheint es sinnvoll, dass sich Menschen grundsätzlich in gesunden Lebensumgebungen aufhalten. Gesund heißt in diesem Zusammenhang, dass sie Wohlbefinden und Lebensglück der in ihnen Agierenden befördern. Hierzu sind neue kulturelle und inklusive Ansätze und Denkweisen erforderlich.

Dem einzelnen Menschen kommt eine individuelle Verantwortung für seine persönliche Fürsorge für Gesundheit und Wohlbefinden zu. Des eigenen Glückes Schmied zu sein, erhält in diesem Kontext eine völlig neue Dimension. Untersuchungen von Sonja Lyubomirsky zu Folge, scheint jeder Mensch mit einem persönlichen, genetisch veranlagten „Glücksfixpunkt“ ausgestattet zu sein, der als individuelle Basis unseres Glücksempfindens fungiert und das Glücksniveau zu 50 Prozent ausmacht. Nur weitere 10 Prozent unseres Glücksniveaus sind demnach von äußeren, nicht beeinflussbaren Faktoren bestimmt.⁵

Die verbleibenden 40 Prozent scheinen verfügbar, um durch persönliches, bewusstes Handeln und Denken gestaltbar zu sein.⁶ Aus diesem Modellansatz lässt sich ableiten, dass „Glücklichsein“ erlernbar ist, aber auch erlernt werden muss.

Der Mastercoach sieht sich in diesem Zusammenhang mit völlig neuen Rollen, Erwartungen und Verantwortungen konfrontiert. Zum einen ist er aufgefordert, sich stetig selbst weiter zu entwickeln und zu lernen. Zum anderen wird er zum Gestalter, Wegbereiter und Visionär gegen herrschenden Mainstream in einer sich rapide ändernden Welt.

Das vorliegende Curriculum nimmt auf der Basis von Thesen über einen gesellschaftlichen Entwicklungsbedarf angemessenen Handlungsmaxime und neue Führungs- und Begleitungsansätze ebenso in den Blick wie humanistische und inklusive Grundwerte einer Kultur des Miteinanders und der Teilhabe.

⁴ Vgl. WALDINGER, R.J. (2015)

⁵ Vgl. DIENER, E., SUH, E.M., LUCAS, R.E. UND SMITH, H.L. (1999), S.276-302

⁶ Vgl. LYUBOMIRSKY, T. (2018), S.32

In die Weiterbildung fließen daher aktuelle neurowissenschaftliche Erkenntnisse über Persönlichkeitsentwicklung, Entscheidungs- und Kommunikationsprozesse ebenso ein, wie wissenschaftliche Erfahrungen aus der positiven und ganzheitlichen Psychologie und Glücksforschung als auch modernen Pädagogik.

Agile methodische Ansätze und die Abbildung eines modernen, auf soziokratischen Grundideen beruhenden Leitungsstils während der gesamten Weiterbildung sichern ein hohes Maß an Selbsterfahrung, Teilhabe und Interaktivität.

2.0 Zielgruppe und Ziele

Die Weiterbildung richtet sich an Coaches mit Führungs-, Leitungs-, Lehr- und Beratungsaufgaben in unterschiedlichsten beruflichen Kontexten. Eine breite Abbildung der Gesellschaft im Kreise der Weiterbildungsteilnehmenden erscheint als ideales Setting für interkollegialen Erfahrungsaustausch, Lernen und gemeinschaftliche Entwicklung.

Das bedarfsorientiert entwickelte Curriculum verfolgt dabei folgende Ziele:

- Initiierung und Gestaltung von Reflexions- und Entwicklungsräumen
- Stärkung und Professionalisierung in der Rolle als Coach und Weiterentwicklung von Kompetenzen in den Bereichen:
 - Selbstkompetenz
 - Teamentwicklung
 - Kollegiales Coaching
 - Mitarbeiterführung
 - Organisationsentwicklung
- Professionalisierung als Mastercoach für Leitungs- und Führungskräfte, Teams und Organisationen

3.0 Zugangsvoraussetzungen

Die Weiterbildung richtet sich an Coaches in Führungs-, Leitungs-, Lehr- und Beratungsrollen aus unterschiedlichen beruflichen Kontexten.

Es gelten die formalen Zugangsvoraussetzungen der Standards der Deutschen Gesellschaft für Coaching vom 01.10.2017.

Durch den Einsatz eines spezifischen Anmeldeformulars werden Angaben zu Motivation und Qualifikation für den Kurs und zugrundeliegendem beruflichen Kontext erhoben, um eine dem Kursanliegen entsprechende Gruppenstruktur zu gewährleisten. Die Teilnehmenden reichen mit ihrer Kursanmeldung eine kurze Darstellung ihrer Motivation und Ziele für diese Weiterbildung ein.

4.0 Curriculum

4.1. Grundlagen und Leitgedanken

Das Curriculum basiert auf den Standards der DGfC zur "Qualifizierung zum Mastercoach/ Seniorcoach" vom Oktober 2017.

Die Weiterbildung integriert folgende Leitgedanken:

- Das Curriculum verfolgt ganzheitliche Lernansätze und Formen des freudvollen und selbstgesteuerten Lernens und Forschens
- Der Praxisbezug und Transfer von Kursinhalten in das Erfahrungsfeld der TeilnehmerInnen ist Grundanliegen der Weiterbildung.
- Grundlegende agile Konzepte werden innerhalb der Weiterbildung immer wieder als Arbeitsgrundlage verwendet.
- Die Weiterbildung ist interaktiv und teilnehmer- und prozessorientiert aufgebaut. Dabei wird das durch die Kursleitung avisierte Kursziel immer wieder mit den individuellen Anliegen der Teilnehmenden in Beziehung gesetzt und dialogisch weiterentwickelt.
- Die Teilnehmenden tragen Verantwortung für ihren persönlichen Lernprozess und treten in Austausch mit anderen Teilnehmer*Innen, der Kursleitung und den Lehrcoaches.
- Der Weiterbildungsprozess orientiert sich an der Grundidee soziokratischen Handelns.
- Der Gedanke der Lernenden Organisation spiegelt sich im Curriculum wieder.
- Die Weiterbildungsbestandteile: Kursabschnitte, selbst erteiltes Coaching, kollegiales Coaching, Lehrcoaching, Abschlussarbeit und Symposium sind eng miteinander vernetzt und auf das Arbeitsfeld der Teilnehmenden bezogen.
- Die Teilnehmer*Innen erhalten während der Kurse die Gelegenheit, in ausgewählten Coachingsequenzen als Coach, Coachee und Beobachter zu agieren und Feedback der Gruppe zum Prozess zu erhalten.
- Das Leitungsteam des Kurses reflektiert den Weiterbildungsverlauf in regelmäßigen Abständen.
- Der Weiterbildung wird QM-gerecht durch TeilnehmerInnen und Leitung evaluiert und weiterentwickelt.
- Der persönliche Entwicklungsprozess der Teilnehmenden wird individuell begleitet und sichtbar.
- In ihrer Abschlussarbeit dokumentieren die Teilnehmenden ihren individuellen Kompetenzzuwachs anhand eines coaching- oder beratungsrelevanten Themas.
- Die Weiterbildungsgruppe schließt die Weiterbildung mit einem öffentlichen Fachsymposium ab, das sie über den Weiterbildungsprozess entwickelt und vorbereitet.

4.2. Struktur der Weiterbildung

4.2.1. Grundlegende Struktur

Die Weiterbildung setzt sich aus den im Curriculum geforderten Bausteinen zusammen:

Baustein	Zeitungsumfang	Leitziele/ Inhalte
7 Weiterbildungsmodule	210 h = 280 UE á 45 min.	<ul style="list-style-type: none">• Fachlicher Input• Lernen und Entwickeln in der Gruppe• Erfahrungsaustausch• Reflexion
6 Kollegiale Coachinggruppen (Kreise)	48 UE á 45 min.	<ul style="list-style-type: none">• Reflexion WB-Module• Methodentraining u. -diskussion• Planung Lerncoaching• Vorbereitung Symposium
Selbst erteiltes Coaching	30 Einheiten á 90 min.	<ul style="list-style-type: none">• Entwicklung der Coachingkompetenz• Vorrangig Gruppencoaching

		<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenhängende Sequenzen • Prozessdokumentation • Selbstreflexion
Lehrcoaching	25 Einheiten á 90 min., davon mind. 10 Einheiten á 90 min. Einzelsitzung	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion Weiterbildung • Reflexion Koll. Coachinggruppen • Reflexion selbst erteiltes Coaching • Vorbereitung Facharbeit (Meisterstück)
Selbststudium/ Meisterstück	100 UE á 45 min.	<ul style="list-style-type: none"> • Literaturrezeption • Dokumentation • Meisterstück • Vorbereitung Symposium
Symposium	Im Rahmen Abschlussmodul	<ul style="list-style-type: none"> • Eigener Beitrag zum Abschluss-symposium

4.2.2. Soziokratischer Weiterbildungsansatz

Der pädagogische Ansatz der Weiterbildung basiert auf der Grundhaltung der Weiterbildner*innen, dass effektives und sinnstiftendes Lernen nur dann möglich ist, wenn die Lernenden Lerninhalte und Lernmotivation zur ihrer persönlichen Aufgabe machen. Dies kann nur gelingen, wenn Lehrende und Lernende in transparenter Weise im Lernprozess kooperieren und Verantwortung übernehmen. Gleichsam erscheint die Interaktion in verschiedenen Lernsettings als wesentliche Grundlage systemischer Erfahrungshorizonte. Lernende handeln, unterstützt durch die Weiterbildner*Innen, ihre Lernsettings immer wieder neu aus und erleben so einen interaktiven Praxistransfer soziokratischer Organisationskulturen und agiler Methoden.

Die Weiterbildner*Innen sehen die Teilnehmenden als Experten, mit denen sie in einen gleichwürdigen, transparenten Diskurs zur persönlichen Weiterentwicklung und Professionalisierung treten. Dabei unternehmen sie den Versuch, die Lerngegenstände durch die Augen der Lernenden zu sehen und Lernkontexte und Settings auf den individuellen Bedarf der einzelnen Teilnehmenden und Lerngruppen zuzuschneiden.

Die geplanten Weiterbildungsinhalte, Methoden und Vorgehensweisen sind ebenso für die Teilnehmenden transparent, wie die Dokumentation und Reflexion der Weiterbildungseinheiten.

Im Sinne eines soziokratischen Ansatzes reflektieren Kursleitung und Lerngruppen regelmäßig den Weiterbildungsverlauf und teilen ihre Wahrnehmungen und Ideen zur interaktiven Gestaltung des Weiterbildungsverlaufes. Dabei spielen konsensuelle Entscheidungsprozesse eine wichtige Rolle.

Die Teilnehmenden übernehmen dabei die Verantwortung für die Gestaltung ihres individuellen Entwicklungs- und Weiterbildungsweges, in dem sie von den Weiterbildner*Innen, ihrer Lerngruppe und dem Lehrcoach begleitet werden.

Eine begleitende Grundidee der Weiterbildung speist sich aus den von John Strelecky gedachten Thesen zur

Gestaltung von Organisationskulturen, die seinem Buch „The Big Five of Life“ hervorgehen.⁷

4.2.3. Struktur der Kurseinheiten

BASICS	BaseCamp: Big Five for Life	3 Kurstage	22.02. – 24.02.19
	Advanced BaseCamp: Kulturelle Ansätze	3 Kurstage	14.06. – 16.06.19
	NorthCol: NewWork & NewLeadership	3 Kurstage	13.09. – 15.09.19
	Camp 4: Integrativer Coachingansatz	3 Kurstage	15.11. – 17.11.19
ADVANCED	First Step: Coaching – Wohin geht's	3 Kurstage	21.02. – 23.02.20
	Second Step: Konzepte	3 Kurstage	17.04. – 19.04.20
	Summit: Wir zeigen uns	3 Kurstage	27.06. – 29.06.20

Die Inhalte der einzelnen Kursteile sind in der Kursübersicht in Anlage I dargestellt.

Der Kursverlauf verfolgt einen TZI- und systemgemäßen Ansatz, der vom ICH über das WIR zum PROZESS führt und im Prozessverlauf der Ausbildung die Weiterentwicklung und Entfaltung der individuellen Haltung als Mastercoach und des persönlichen Coachingkonzeptes zum Ziel hat.

Besonderheit des Weiterbildungsprozesses ist eine soziokratisch orientierte Weiterbildungskultur, die den individuellen Anspruch und Kontext der Teilnehmenden konsensuell aufnimmt und auf die individuelle Verantwortung des Lernenden für seinen Entwicklungsprozess setzt. Lebenserfahrungen und Erfahrungen und Entwicklungen aus der Weiterbildung fließen in die Ausgestaltung eines öffentlichen Fachsymposiums am Ende der Weiterbildung, das von den Teilnehmenden über den Weiterbildungszeitraum gestaltet und entwickelt wird.

Eine weitere Besonderheit der Weiterbildung sind unterschiedliche Weiterbildungsorte für die verschiedenen Weiterbildungseinheiten. Hinter der Ortsauswahl steckt die Hypothese, dass der Raum als „Dritter Pädagoge“ Einfluss auf die im Lern- und Entwicklungsprozess bewegten Themen haben kann. Die Weiterbildungsorte sind demnach nach den Grundideen der einzelnen Weiterbildungsabschnitte ausgewählt.⁸

Zeitliche Struktur der Weiterbildungswochenenden (22 h = 29,3 UE á 45 min.): = 210 h

Freitag:

Anreise bis 12:30 Uhr

13:00 - 18:00 Uhr Block I (5 h)

18:00 - 19:00 Uhr Abendessen

19:00 - 21:00 Uhr Block II (2 h)

21:00 - 21:30 Uhr Leitungsteam Nachbereitung

21:30 ... Brot und Wein

⁷ STRELECKY; J. (2009)

⁸ Vgl. HATTIE, J. (2015), S.121 ff.

Samstag:

8:00 - 9:00 Uhr Frühstück

9:00 - 13:00 Uhr Block III (4 h)

13:00 - 15:00 Uhr Mittagspause

15:00 - 18:00 Uhr Block IV (3 h)

18:00 - 19:00 Uhr Abendessen

19:00 - 21:00 Uhr Block V (2 h)

21:00 - 21:30 Uhr Leitungsteam Nachbereitung

21:30 - ... Brot und Wein

Sonntag:

8:00 - 9:00 Uhr Frühstück

9:00 - 12:30 Uhr Block VI (4 h)

12:30 Uhr Mittag

13:30 - 15:00 Uhr Block VII (2 h)

15:00 Uhr Leitungsteam Nachbereitung

Im Kursverlauf wird auf eine folgerichtige und aufbauende Integration der Entwicklung der curricular vorgegebenen Kompetenzen in den Bereichen:

- Selbstkompetenz
- Interaktionale Kompetenz
- Interventionskompetenz
- Theoriekompetenz
- Lehrkompetenz

verfolgt. Dabei werden die Kompetenzen immer wieder mit den Erfahrungen und Erfordernissen des unmittelbaren Arbeitsumfeldes des Teilnehmers in Beziehung gesetzt.

4.2.4. Selbst erteiltes Coaching

Im Laufe der Weiterbildung führen die TeilnehmerInnen mindestens 30 Coachingsitzungen mit selbst akquirierten Coachees durch. Dabei soll der Schwerpunkt vor allem auf Gruppensettings liegen.

Um eine angemessene Reflexion der Sitzungen zu ermöglichen, sollen die Sitzungen im Zeitraum des Kursverlaufes absolviert werden und inhaltlich aus dem Arbeitsumfeld der Teilnehmer*Innen abgeleitet sein.

Die Kursteilnehmer*Innen führen über die Sitzungen ein Gedächtnisprotokoll und leiten eigene Hypothesen, Schlussfolgerungen und Zielstellungen (Selbstreflexion, Prozessreflexion) ab.

Die Kursteilnehmer*Innen reflektieren ausgewählte Sitzungen in den Lehrcoachingeinheiten.

Die Durchführung der Coachingsitzungen wird durch die Teilnehmenden am Ende der Weiterbildung durch

eine Kurzdokumentation (Datum der Sitzung, Überschrift/ Thema der Beratung, Art der Beratung [Einzel- oder Teamberatung]) nachgewiesen.

Die Reflexion eines ausgewählten Beratungsprozesses ist Bestandteil der Abschlussarbeit.

4.2.5. Lehrcoaching

Die Teilnehmer*Innen nehmen entsprechend dem Kursverlauf mindestens 25 Einheiten Lehrcoaching in Anspruch, davon mindestens 10 Einzelsitzungen mit einem externen Lehrcoach.

Sie wählen dazu mindestens einen externen Lehrcoach aus dem Pool der durch die DGfC empfohlenen Lehrcoaches. Kursleitung und Lehrcoaches stimmen sich über die grundlegenden Inhalte des Lehrcoachings ab:

- Reflexion und Vertiefung von Weiterbildungsinhalten
- Haltung als Mastercoach / Rollenverständnis
- Reflexion aktueller Fälle aus dem selbst erteilten Coaching
- Kompetenzentwicklung
- Entwicklung des persönlichen Coachingkonzeptes
- Gestaltung und Realisierung der Abschlussarbeit (Meisterstück)
- Es wird ein Dreieckskontrakt zwischen Lehrcoach, Weiterbildnern und Teilnehmer*Innen geschlossen.

Die Verantwortung für Abwicklung und Inhalte der Lehrcoachingsitzungen haben die Teilnehmenden.

Die Teilnehmenden erhalten durch die Lehrcoaches eine schriftliche Rückmeldung zum Verlauf des Lehrcoachingprozesses zur Vorlage bei den Weiterbildner*Innen. Die Lehrcoaches dokumentieren die absolvierten Lehrcoachingsitzungen (Datum, Thema der jeweiligen Sitzung).

Die Lehrcoaches werden durch die Kursleitung zum Abschlusskolloquium und Symposium eingeladen.

4.2.6. Kollegiales Coaching

Die Kursteilnehmer finden sich in regionalen Coachinggruppen zusammen.

Die Zusammenstellung der Gruppen findet in der ersten Kurseinheit statt.

Die kollegialen Coachinggruppen treffen sich an 8 Tagen (à 6 Stunden) jeweils zwischen den Kurseinheiten mit den Zielen:

- Reflexion der Erfahrungen aus den Kurseinheiten
- Vorbereitung des nächsten Weiterbildungsmoduls
- Kollegiales Coaching
- Erprobung von Coachingelementen
- Fachlicher Diskurs
- Austausch und Unterstützung bei der Entwicklung der Abschlussarbeiten
- Vorbereitung von Beiträgen für das Abschluss-symposium

Die Teilnehmer*Innen der kollegialen Coachinggruppen protokollieren die Inhalte ihrer Sitzungen.

4.2.7. Abschlussarbeit und Abschlusskolloquium

Die Teilnehmer*Innen bearbeiten ein coachingrelevantes Thema aus ihrem Arbeits- und Lebensumfeld in ihrer Abschlussarbeit.

Die Abschlussarbeit wird im letzten Kursabschnitt angemessen präsentiert und gewürdigt.

Inhaltliche und fachliche Unterstützung bei der Realisierung der Facharbeit erhalten die Teilnehmer*Innen:

- während der Kursabschnitte
- in den kollegialen Coachinggruppen
- im Lehrcoaching
- im individuellen Austausch mit den KursleiterInnen

Die Facharbeit besteht in der Auseinandersetzung mit einem coachingrelevanten Thema. Im Rahmen der fachlichen Erarbeitung wird das individuelle Coachingkonzept als Mastercoach entwickelt. Umfang und Format der Arbeit gehen aus den „Hinweisen zur Abschlussarbeit“ im Anhang hervor.

Kolloquium:

Die Form der Präsentation der Abschlussarbeit wird von den Teilnehmer*Innen selbst gewählt und spiegelt das individuelle Wachstum der Teilnehmer*Innen im Prozess des Kurses wieder. Aus der Abschlussarbeit der Teilnehmer*Innen gehen hervor:

- Aussagen über die individuelle Haltung als Mastercoach im unmittelbaren Handlungsumfeld des jeweiligen Arbeitsumfeldes und den persönlichen ethischen Grundsätzen
- Aussagen über das individuelle Coachingkonzept der TeilnehmerInnen
- Aussagen und Auseinandersetzung über/mit mindestens einem Coachingelement im Kontext mit eigenen Erfahrungen

Jede Präsentation wird im Rahmen des Abschlusskolloquium angemessen durch die Kursleitung und je zwei Teamkolleg*Innen gewürdigt, reflektiert und dokumentiert. Dazu muss die Arbeit spätestens 3 Wochen vor dem Abschlusskolloquium an die Kursleitung und 2 Mitglieder der kollegialen Coachinggruppe versendet werden.

Das Kolloquium wird in angemessener Form dokumentiert.

Abschluss Symposium

Während der Weiterbildungszeit entstehen interessante Entwicklungsprozesse, Konzepte und Hypothesen, die eine angemessene Würdigung erfahren und einer interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden sollen. Die Teilnehmenden der Weiterbildung gestalten daher ein öffentliches Abschluss Symposium zu einem oder mehreren coachingrelevanten Themen. Dabei können die Ergebnisse der Abschlussarbeiten einbezogen werden. Der Prozess der gemeinsamen, agilen und konsensuellen Entwicklung des Abschluss Symposiums ist gleichsam eine Möglichkeit des Praxistransfers der in der Weiterbildung zu Grunde gelegten Themen und Kultur.

4.2.8. Indikatoren

Unter dem Einsatz von Indikatoren verstehen wir die Möglichkeit, die individuelle Kompetenzentwicklung für KursteilnehmerInnen herauszufordern und sichtbar zu machen.

Dabei werden folgende Methoden berücksichtigt:

- Die Teilnehmer*Innen reflektieren und dokumentieren ihren persönlichen Entwicklungsprozess im Rahmen eines Kurstagesbuches.
- Die Teilnehmer*Innen nehmen aktiv an den Übungen in den Kursabschnitten teil und treten aktiv in Austausch mit anderen Kursteilnehmer*Innen und der Kursleitung.
- Jede Teilnehmer*In gestaltet mindestens einen Kursbestandteil (Meditation, Übung, etc.)
- Jede Teilnehmer*In übernimmt im Kursverlauf mindestens je einmal die Rolle des Coaches und des Coachee.
- Jede Teilnehmer*In präsentiert die Abschlussarbeit in angemessener Weise am Ende des Aufbaukurses.
- Jede Teilnehmer*In gestaltet aktiv das Abschluss Symposium mit.

Die Kursleitung dokumentiert und reflektiert die Aktivitäten der einzelnen Kursteilnehmer*Innen und schafft Raum für Wertschätzung und angemessenes Feedback.

5.0 Kursleitung und Dokumentation

Die Kursleitung besteht aus 2 KursleiterInnen und zeichnet für die inhaltliche Gestaltung der Kursabschnitte und deren Durchführung verantwortlich. Die Kurseinheiten werden jeweils von 2 KursleiterInnen geleitet.

Zur Bearbeitung spezieller Kursinhalte können kompetente Fachleute hinzugezogen werden, die die Durchführung einzelner Weiterbildungsbestandteile mit der Kursleitung abstimmen und durchführen.

Die Kursleitung stellt den Teilnehmenden zu den Weiterbildungseinheiten entsprechende Buch- und Materialhinweise zur Verfügung. Die Kursleitung zeichnet für die Organisation der Weiterbildung verantwortlich und steht den Teilnehmer*Innen als Ansprechpartner*In zur Verfügung.

5.1. Dokumentation der Weiterbildungseinheiten

Die Kursleitung stellt sicher, dass jeder Kursabschnitt angemessen dokumentiert (Foto, Protokoll, Video, Literaturliste) und den Teilnehmer*Innen zur Verfügung gestellt wird. Dazu werden aus den kollegialen Lerngruppen (Kreisen) je Weiterbildungseinheit Verantwortliche gewählt, die für die Dokumentation der Weiterbildung verantwortlich sind. Diese stellen die Ergebnisse der Weiterbildungseinheit in geeigneter Weise im geschützten Internetbereich der Weiterbildungswebsite für alle Weiterbildungsteilnehmer*Innen bereit. Von der Kursleitung bereitgestelltes Material oder Feedback wird auf gleiche Weise aktuell publiziert.

5.2. Dokumentation des persönlichen Entwicklungsstandes

Zu Beginn der Weiterbildung setzen sich die Teilnehmenden mit einem Fragebogen zur Entwicklung individueller Kompetenzen als Mastercoach auseinander. Der Fragebogen basiert auf den unter Ziffer 4.2.8. beschriebenen Indikatoren. Mit dem Fragebogen erheben die Teilnehmenden einen aktuellen Iststand ihres Kompetenzrepertoires bezogen auf die Rolle des Coaches.

Der Fragebogen verbleibt bei den Teilnehmenden und in Kopie bei der Kursleitung.

Im Prozess dient der Fragebogen als Messinstrument der Kompetenzentfaltung und Zielbestimmungswerkzeug in Lernprozessen sowohl für die Teilnehmenden als auch die Kursleitung.

Zum Ende der Weiterbildung wird der Fragebogen erneut als Evaluierungswerkzeug persönlicher Entwicklung eingesetzt.

5.3. Evaluation des Weiterbildungsprozesses

Die Kursleitung reflektiert den Weiterbildungsprozess zunächst gemeinsam mit den Teilnehmenden am Ende einer jeden Weiterbildungseinheit und im Anschluss im Kursleitungsteam. Die Kursleitung entwickelt den Kursverlauf interaktiv nach den sich aus dem Prozess und der Evaluation ergebenden Erfordernissen.

Die Teilnehmer*Innen der Weiterbildung übernehmen eigenverantwortlich die Dokumentation der Erfüllung aller Bausteine des Curriculums.

6.0 Kommunikation im Weiterbildungsprozess

Für eine aktive Teilhabe und Kommunikation im Weiterbildungsprozess entwickeln Kursleitung und Teilnehmende eine wertschätzende und gleichwürdige Kommunikationskultur. Dabei geht es auch um die transparente Bereitstellung aller im Weiterbildungsprozess entstehenden Informationen.

Für die Dauer der Weiterbildung wird daher eine Internetplattform für den Austausch aller im Prozess der Weiterbildung beteiligten Menschen bereitgestellt. Dabei werden folgende Informationen bereitgestellt:

- Termine und Inhalte aller relevanten Weiterbildungseinheiten, Regionaltreffen, etc.
- Protokolle und Dokumentationen aller Weiterbildungseinheiten und Regionaltreffen
- Informationen zum Stand der Vorbereitung des Abschluss Symposiums
- Fachmaterialien

Die Website bietet Möglichkeiten des interaktiven Austausches im Sinne einer Kommunikationsplattform.

Kollegiale Weiterbildungsgruppen und Kursleitung übernehmen gemeinsam die Verantwortung für die Pflege der gemeinsamen Kommunikationsplattform.

Die Adresse der Website lautet: <http://mastercoach.tscoaching.de>.

7.0 Weiterbildungszeitraum

Die Weiterbildung wird ab November 2018 ausgeschrieben.

Die Weiterbildung startet am 22.02.2019 in Thüringen und endet am 29.06.2020 in Meißen.

8.0 Informationen zur Kursleitung

Tobias Schumann

Mastercoach/Lehrcoach DGfC, Medienpädagoge, Montessorilehrer, Diplomingenieur (TU)

Master of cognitive neuroscience (AON)

Bergwerkstraße 10, 01665 Klipphausen

mail: t.schumann@coaching-dgfc.de

fon: 03521.4070092

mobil: 0172.3524739

Iris Sydow

Dipl.-Sozialpädagogin, SeniorCoach DGfC, Supervisorin DGSv

Ernestiner Str. 21, 98617 Meiningen

mail: supervision-sydow@gmx.de

9.0 Quellenangabe

DIENER E., SUH, E.M., LUCAS R.E. UND SMITH, H.L. (1999): Subjective wellbeing: Three Decades of Progress, *Psychological Bulletin*, 125, 1999

HATTIE J. (2015): Lernen sichtbar machen, überarbeitete deutschsprachige Ausgabe, 3. Auflage, Schneider Verlag Hohengehren, Baltmannsweiler 2015

HORX, M. (1999): Die acht Sphären der Zukunft, Signum-Verlag, Wien/Hamburg, 1999

LALOUX, F. (2017): Reinventing Organizations, Verlag Franz Vahlen, München, 2017

LYUBOMIRSKY, T. (2018): Glücklich sein, 2., aktualis. Neuauflage, Frankfurt/M., Campus Verlag

WALDINGER, R. (2015): Was ist ein gutes Leben? Lehren aus der längsten Studie über Glück, *TEDxBeaconStreet, NewYork, 2015*, Online im Internet:
https://www.ted.com/talks/robert_waldinger_what_makes_a_good_life_lessons_from_the_longest_study_on_happiness?language=de, Abruf: 01.07.2018

WALTER, O. (2011): Verhaltenswissenschaft, 2004-2011, Online im Internet:
<http://www.verhaltenswissenschaft.de/Psychologie/Personlichkeit/Intelligenz/intelligenz.htm>, Abruf: 11.07.2018

STRELECKY, J. (2009): The Big Five of Life: Was wirklich zählt im Leben, dtv Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, München, 2009

10.0 Anhang

- Übersicht zum Kursverlauf mit Indikatoren
- Fragebogen zur mehrstufigen Evaluation der Weiterbildung
- Hinweise zur Abschlussarbeit (Meisterstück)
- Verbindliches Anmeldeformular
- Dreiecksvertrag Lehrcoaching
- Teilnehmerliste
- Weiterbildungszertifikat