

Interdisziplinäre Coaching-Ausbildung¹ von Prof. Dr. Monika Zimmermann

Ihre Lernreise mit dem Doppeldeckerbus
Coaching-Ausbildung 4 ab April 2024



Abb. 1: Von der professionellen Absicht zur professionellen Handlungsfähigkeit

Steigen Sie ein und seien Sie in Heidelberg mit dabei!

Veranstalter:

Prof. Dr. Monika Zimmermann | Zentrum für interdisziplinäres Coaching

B_Fabrik | Bergheimer Straße 104 | 69115 Heidelberg

E-Mail: mz@coaching-zentrum-zimmermann.de | Telefon: +49 (6221) 360 1818



Veranstaltungsort:

NH Collection Heidelberg | Bergheimer Straße 91 | 69115 Heidelberg

Zeitraum

26. April 2024 bis 27. April 2025

¹ Im allgemeinen Sprachgebrauch wird statt „Coaching-Weiterbildung“ meist der Begriff „Coaching-Ausbildung“ verwendet. Jedoch ist Coaching im wissenschaftlichen Sinne keine Profession, so dass hier streng genommen nicht von einer Berufsausbildung gesprochen werden kann. In der Praxis wird dies jedoch meist nicht differenziert. In diesem Sinne ist die hier dargestellte Coaching-Weiterbildung umgangssprachlich als Coaching-Ausbildung zu verstehen.



Ihre Coaching-Ausbildung: Das erwartet Sie auf Ihrer Lernreise

Inhalt

1. Ausbildungsleitfaden	3
1.1 Coaching-Ausbildung im Überblick.....	3
1.2 Systemisch und interdisziplinär - Wie geht das?.....	4
1.3 Übergreifende didaktische Strategie: begeistern – bewusst machen – befähigen	6
1.4 Durch den WEK-Ruf steigern Sie Ihre Begeisterungsfähigkeit für sich und andere	7
1.5 Gemeinsame und zielführende Lernreise	9
1.6 Benefits dieser Coaching-Ausbildung	11
1.7 Termine, Umfang und Elemente der Ausbildung	12
1.8 Coaching-ad-hoc: Einzel- oder Kleingruppen-Coachings als ergänzendes Angebot ..	12
1.9 Lebhaftige Eindrücke aus der Coaching-Ausbildung in unserer Kolumne.....	13
2. Ausbildungsleiterin Prof. Dr. Monika Zimmermann	13
2.1 Interview mit Prof. Dr. Monika Zimmermann.....	13
2.2 Beruflicher Werdegang und aktuelle Funktionen	14
2.3 Das Zentrum der Coaching-Ausbildung.....	15
2.4 Referenzen	17
3. Organisatorisches	18
3.1 Adressaten der Coaching-Ausbildung	18
3.2 Voraussetzungen für die Teilnahme	18
3.3 Anerkannte Zertifikate	18
3.4 Ausbildungsunterlagen und Dokumentation	18
3.5 Ausbildungsort: Heidelberg	19
3.6 Anmeldung, Reservierung, Kosten	19
4. FAQ & Online-Info-Abend.....	20
5. Literaturhinweise	21
6. Abbildungsverzeichnis.....	21
7. Anhang: Inhalte der Coaching-Ausbildung	22
8. Anmeldeformular Coaching-Ausbildung 4 vom 26. April 2024 bis 27. April 2025.....	25

1. Ausbildungsleitfaden

1.1 Coaching-Ausbildung im Überblick

Begleiten Sie gerne Menschen, Gruppen oder Organisationen bei ihrer Weiterentwicklung? Möchten Sie durch wegweisende Impulse dazu beitragen, dass Ziele erreicht werden? Wollen Sie neue Perspektiven einnehmen und neue Handlungsfähigkeiten entdecken und weiterentwickeln, sowie andere **Menschen wirksam coachen**? Dann ist die Coaching-Ausbildung vom Zentrum für interdisziplinäres Coaching wie für Sie geschaffen!

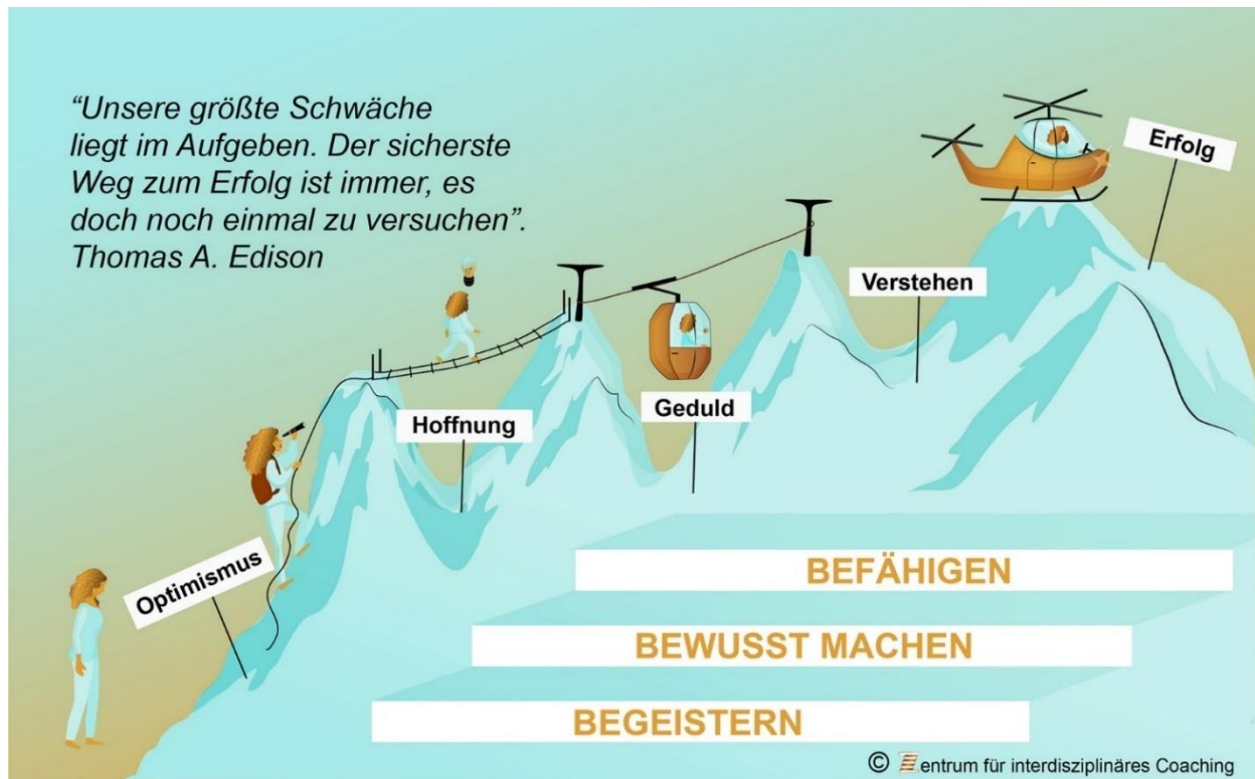


Abb. 2: Der Aufstieg zum Ausbildungs-Erfolg (eigene Grafik)

Auf unserer spannenden Lernreise vom **26. April 2024 bis 27. April 2025** bildet Sie Prof. Dr. Monika Zimmermann zu einem professionellen Coach² aus. Durch die Systematik der didaktisch und interdisziplinär fundierten Coaching-Ausbildung stehen Sie dabei stets im Mittelpunkt:

Sie erhalten ein tiefes Verständnis menschlicher Entwicklung und aktivieren Ihre eigenen Ressourcen und Kräfte auf ideale Art und Weise. Durch die theoriegeleitete und praxisorientierte Ausbildung erlernen Sie notwendige kritische Reflexions- und Handlungsfähigkeiten, um als professioneller Coach zu überzeugen. **Ihre innere Haltung bildet das Fundament**, um für individuelle und gruppenbezogene Aufgabenstellungen erfolgreiche und nachhaltige Lösungskonzepte zu finden.

² Alle Personenbezeichnungen in diesem Text gelten für alle Geschlechter gleichermaßen, dies gilt insb. für „Coach“. Darüber hinaus verwenden wir neutrale Begrifflichkeiten sowie das Gendersternchen*.



Durch die allumfassende Ausbildung werden Sie sowohl zahlreiche persönliche Erkenntnisse gewinnen, auf die wesentlichen Herausforderungen Ihrer Profession vorbereitet, als auch **Ihr persönliches Coaching-Konzept** entwickeln.

1.2 Systemisch und interdisziplinär - Wie geht das?

In der Ausbildung dient der systemische Ansatz als hermeneutisches³ Fundament, welches alle Inhalte prägt und durch weitere theoretische Ansätze interdisziplinär ergänzt wird. Ausbildungsleiterin Prof. Dr. Monika Zimmermann ist selbst ausgebildete systemische Therapeutin und der systemische Ansatz prägt ihre Arbeit als Coach, Beraterin und Lehrende, ihr Coachingverständnis und ist integraler Bestandteil des von ihr entwickelten Ausbildungskonzepts.

Systemische Beratung zielt darauf ab ein Phänomen in dem spezifischen Kontext zu verstehen, in dem es auftritt. Der Kontext wird durch das soziale System abgebildet, in dem sich der*die Klient*in mit seinem*ihren Anliegen bewegt. Das soziale System erzeugt mit seinen Interaktionsmustern das Problem und hält es aufrecht (Lösungsversuche).

Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile: Ein komplexes System bezeichnet einen ganzheitlichen Zusammenhang von Teilen, deren Beziehungen untereinander quantitativ, intensiver und qualitativ produktiver sind als ihre Beziehungen zu anderen Elementen.

Systemisches Coaching bezeichnet ein "aufgabenbezogenes, ressourcen- und lösungsorientiertes Beratungsformat für Führungs- und Leitungskräfte sowie Teams und Einzelpersonen in Organisationen. Es dient der Erweiterung von Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten und der Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung von Menschen in ihren jeweiligen Arbeitswelten – unter Berücksichtigung aller relevanten Systemebenen" (Systemische Gesellschaft).

Im systemischen Coaching gilt es den Kontext des*der Klient*in zu explorieren und zu begreifen, wie er das Problem erzeugt. Ziel des Coachings ist es, die im sozialen System vorherrschenden Interaktionsmuster zu „verstören“ und dem Klienten die Möglichkeit zu geben, mit den vorhandenen Ressourcen neue, eigene Lösungen zu schaffen.

Primäre Voraussetzung für das Systemische Coaching ist eine systemische Haltung, welche die einzelnen Systemteile, seien es Teamkollegen, Mitarbeiter und Vorgesetzte, **nie isoliert betrachtet**, sondern immer im Gesamtzusammenhang des ganzheitlichen Systems.

Systemische Coaches bauen eine Beziehung auf Augenhöhe im Beratungsprozess auf und vermeiden autoritäre Verhaltensweisen. Zudem halten sie sich mit Urteilen über den Klienten zurück, und stellen keine Interpretationen über die Hintergründe von Wünschen und Bedürfnissen an.

Im systemischen Coaching gilt es diesen Kontext zu explorieren und zu begreifen, wie er das Problem erzeugt. Ziel des Coachings ist es, die im sozialen System vorherrschenden

³ Unter Hermeneutik versteht man die Auslegung oder Interpretation der Lebenswirklichkeit in der Zeit (Vergangenheit-Gegenwart-Zukunft). Die Erfassung der Lebenswirklichkeit wird über das Erleben, den Ausdruck und das Verstehen vermittelt (Stangl, 2023).



Interaktionsmuster zu „verstören“ und dem Klienten die Möglichkeit zu geben, mit den vorhandenen Ressourcen neue, eigene Lösungen zu schaffen.

Der grundlegende systemische Ansatz wird in unserer Coaching-Ausbildung interdisziplinär ergänzt. Durch die Integration vieler Ansätze und der Mitarbeit eines umfangreichen Expert*innen-Team aus verschiedenen Bereichen bieten wir Ihnen so eine interdisziplinäre und Schulen übergreifende Qualifizierung.

Wir verstehen Coaching als eine per se interdisziplinäre professionelle Kompetenz. „Interdisziplinarität“ (Inter = zwischen, Disziplin = bestimmter Teilbereich der Wissenschaft, Fachrichtung) im Rahmen von interdisziplinärem Lehren und Lernen meint die Kooperation von Wissenschaftler*innen verschiedener Wissenschaftsdisziplinen und Anwendenden mit dem Ziel, Inhalte und Methoden zu erarbeiten, um ausgewählte Problemstellungen zu lösen. Interdisziplinäres, ergebnisorientiertes Forschen ergibt sich somit genau dann, wenn mindestens zwei Personen aus divergierenden Wissensgebieten in der Lage sind, gemeinsam etwas Neuartiges, z. B. eine Problemlösung oder **ein tieferes Verständnis einer Fragestellung zu erzeugen, zu dem sie jeweils allein nicht im Stande gewesen wären.**

Es gilt – im Sinne erforderlicher Problemlösungen – eine Einheit zu finden, ohne die vorhandene Vielfalt zu zerstören. Genau auf diesen Weg macht sich das Zentrum. Die interdisziplinäre Coaching-Ausbildung wird dabei so umgesetzt, dass die Teilnehmer*innen von Lehrenden verschiedener Fachdisziplinen und „Schulen“ angeleitet werden. Die Anforderungen Ihres zukünftigen Berufs als Coach, wie z.B. eine hohe Ambiguitätstoleranz sowie die Fähigkeit zur bewussten Einnahme verschiedener Perspektiven und zur kritischen Auseinandersetzung mit Begrifflichkeiten, Theorien und Methoden machen unserer Ansicht nach eine interdisziplinäre Herangehensweise unabdingbar. Im Zentrum der interdisziplinären Coaching-Ausbildung stehen Fragen nach dem/den Menschen. Vor dem Hintergrund differenter Perspektivierungen des/von Menschen zielt die Coaching-Ausbildung darauf ab, die Teilnehmer*innen mit ihren unterschiedlichen Erkenntnisinteressen und Zielen mit ebenso unterschiedlichen Ansätzen, Fachtraditionen, thematischen Schwerpunkten und Methoden vertraut zu machen und in konstruktiver Auseinandersetzung damit eigene interdisziplinäre Kompetenzen zu erarbeiten.

Neben dem systemischen Ansatz beruht unser Ausbildungskonzept auf der **Lösungsorientierte Beratung** nach Steve De Shazer, dem **Personzentrierte Ansatz (PZA)** nach Carl R. Rogers, der **Positive Psychologie** nach Martin E.P. Seligman und dem **prozessorientierte Qualitätsmanagement** nach William E. Deming. Daraus ergibt sich die folgende Theoriesynthese, die unsere Auszubildenden im Laufe ihrer Lernreise zu ihrem professionellen Selbstkonzept als Coach verhilft.

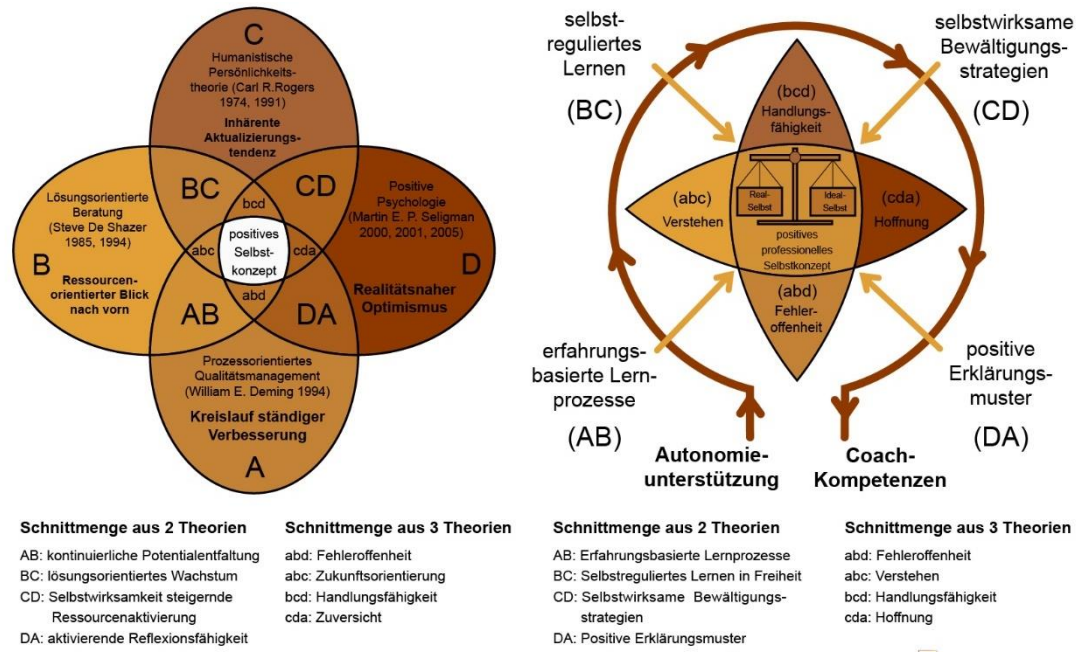


Abb. 3: Die Theoriesynthese begründet den interdisziplinären Ausbildungsansatz

Das zentrale Ziel der Coaching-Ausbildung ist also die Vermittlung von relevantem Wissen, das für ein echtes interdisziplinäres Coaching und ebenso für nachhaltige professionelle Gestaltungskompetenz entscheidend ist. Die Teilnehmenden werden dabei unterstützt, sich zu befähigen, komplexe intra- und interindividuelle Problemstellungen ganzheitlich zu betrachten und die Perspektiven verschiedener Disziplinen förderlich zu verstehen und anzuwenden; sie werden darin geschult, Erkenntnisse interdisziplinär zu gewinnen und einzuordnen. Sie erfahren, was es bedarf, interdisziplinäre Kenntnisse erfolgreich in der Arbeit mit und für den Klienten einzusetzen.

1.3 Übergreifende didaktische Strategie: begeistern – bewusst machen – befähigen

Die Coaching-Ausbildung vom Zentrum für interdisziplinäres Coaching basiert auf dem Drei-Phasen-Modell „begeistern – bewusst machen – befähigen“. Durch diese übergreifende didaktische Strategie begleitet Sie Prof. Dr. Monika Zimmermann mit ihrem Expert*innen-Team und verhilft Ihnen dabei, professionelle Kompetenzen zu entwickeln und eine professionelle Haltung zu finden.

Dank der konzeptionellen und inhaltlichen Strukturierung der Coaching-Ausbildung lernen Sie den Coaching-Prozess aus verschiedenen Perspektiven kennen. Dadurch erlangen Sie als Coach eine reflektierte professionelle Haltung und Handlungsfähigkeit im Hinblick auf Ihre Tätigkeit. So gewinnen Sie ein tiefes Verständnis von Zusammenhängen und Wirkmechanismen, damit Sie als Coach wirksame Lösungen mit Ihren Klient*innen erarbeiten können.

Die folgende Treppe zeigt, dass Sie in Ihrer Coaching-Ausbildung alle Phasen kontinuierlich durchlaufen, um Ihre wirksame Handlungsfähigkeit zu erlangen:

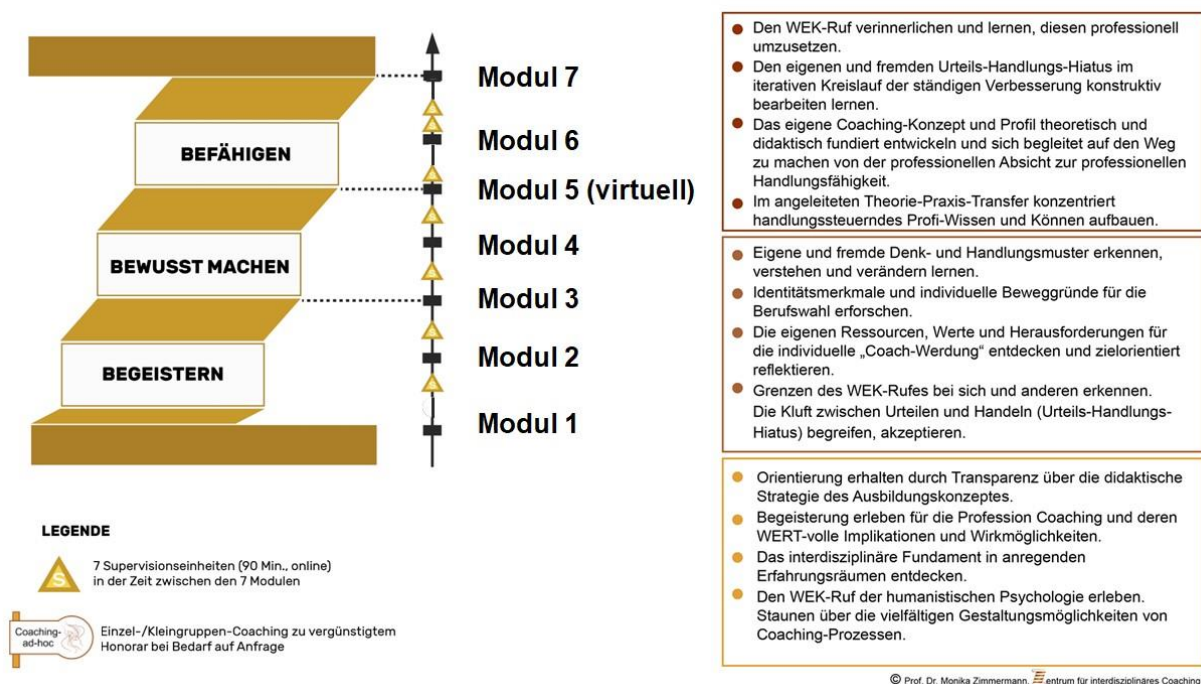


Abb. 4: 3-Phasen-Modell: begeistern – bewusst machen – befähigen (eigene Grafik)

In der ersten Phase, der „**Begeisterung**“, geht es darum, dass Sie positive Erfahrungen sammeln, wenn Sie eigene Leitbilder sowie Denk- und Handlungsmuster erleben und erforschen.

In der zweiten Phase „**Bewusst machen**“ konzentrieren wir uns darauf, Sie für die Wahrnehmung Ihrer eigenen subjektiven Theorien zu sensibilisieren. Wir begleiten Sie behutsam, wenn wir Sie mit Ihren automatisierten Denk- und Handlungsmustern konfrontieren, damit Sie Ihr Planungshandeln dauerhaft umstrukturieren können.

Die dritte Phase „**Befähigen**“ soll die dauerhafte Umstrukturierung Ihrer individuellen subjektiven Theorien ermöglichen. Unsere Vorgehensweise in der Coaching-Ausbildung begünstigt, dass Sie selbstreflexiv Ihre eigenen Stärken wahrnehmen können. Mit einer positiven und souveränen Erwartungshaltung können Sie neue professionelle Aufgaben angehen und diese meistern.

1.4 Durch den WEK-Ruf steigern Sie Ihre Begeisterungsfähigkeit für sich und andere

Warum ist Ihnen das Gefühl wichtig, kompetent zu sein? Sie möchten Ihr Bestes geben, indem Sie lernen, entdecken und sich weiterentwickeln. Die Motivation dieses Wunsches ist die so genannte „Aktualisierungstendenz“, die Carl Rogers in seinem Persönlichkeitskonzept beschrieben hat. Dieser innere Entwicklungsmotor und diese innere Kraft stecken in jedem Menschen – natürlich auch in Ihnen. Doch zunächst müssen Sie diese Kraft wecken, um anschließend dauerhaft Begeisterung und Neugierde zu entfachen. Als angehender Coach lernen Sie, wie Sie diese Kraft in anderen entzünden können, so dass innere und äußere Widerstände überwunden werden können.

Durch den kombinierten Einsatz von den drei relevanten Grundhaltungen „Wertschätzung“, „Empathie“ und „Kongruenz“ wird Ihr nachhaltiges, persönliches Wachstum unterstützt.

Wertschätzung: Sie versuchen, das vielfältige Feld der Persönlichkeit und der individuellen Welt Ihrer Klient*innen, möglichst (vor-)urteilsfrei zu verstehen. Deren Äußerungen werden von Ihnen – in Bezug auf ihre subjektive Wahrheit – akzeptiert. Genau das, was Sie sich selbst von anderen erhoffen, schenken Sie Ihren Klient*innen. Die Erfolge sprechen hierbei für sich.

Empathie: Sie empfinden und zeigen Verständnis für das, was Ihre Klient*innen bei bestimmten Erklärungsmustern, Handlungen oder Vermeidungsreaktionen bewegt. Genau genommen handelt es sich um eine Haltung besonderer Sachlichkeit und der entschiedenen Hinwendung zur Sache selbst. Hier steht die Person, die sich Ihnen anvertraut, im Vordergrund. Diese genutzte Sachlichkeit ist in ihrer Form eine besondere Art des Interesses, der Neugierde und der „Liebe“ zur Sache und des Gegenübers.

Kongruenz: Damit Sie als Coach als transparentes, authentisches Vorbild fungieren können, lernen Sie bewusst, offen und transparent mit Ihren eigenen inneren Erwartungshaltungen, Gefühlen, Werten und Erlebenswelten umzugehen.

Es gilt, diese Grundhaltungen elementar zu begreifen, in sich selbst zu erleben und zu verinnerlichen, da sie mehr sind als simple Anwendungstechniken. Erst durch die kritische Auseinandersetzung mit dieser Philosophie werden eine personenzentrierte Haltung sowie angstfreie und offene Kommunikation möglich. Denn individuelles Wachstum geschieht nur unter sicheren Bedingungen. Und das ermöglichen wir Ihnen während der Doppeldecker-Reise auf allen Ebenen.

Ihr WEK-Ruf dient als Initialzündung, um Ihre individuelle, professionelle Haltung innerhalb der Coaching-Ausbildung zu entwickeln. Im Fokus stehen Ihre individuelle Perspektive und Ihre besondere „Eigenart“ als angehender Coach sowie ein gelingender Theorie-Praxis-Transfer. Unser Ziel in der Coaching-Ausbildung ist es, dass Sie durch eine nachhaltige Professionalisierung als Coach ein positives, professionelles Selbstkonzept entfalten können, das Ihre Wahrnehmungs- und Handlungsfähigkeit stärkt und sukzessive wachsen lässt. In unserer Coaching-Ausbildung geht es nicht um die Bekämpfung bereichsspezifischer Defizite bzw. Unwissen von Ihnen als angehender Coach, sondern vielmehr um die positive Auseinandersetzung mit individuellen Stärken zur Zielerreichung. So berücksichtigen wir grundlegend die systemische Maxime: **„Wenn du etwas stärken willst, bekämpfe es!“** Wir bekämpfen nichts und niemanden, wir stärken uns und andere durch Wahrnehmen, Verstehen und Akzeptieren. Aus einer solch gewonnenen Akzeptanz erwachsen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten. Sie werden es selbst erleben und lieben und anwenden lernen.



Abb. 5: WEK-Ruf (Eigene Grafik)

1.5 Gemeinsame und zielführende Lernreise

Frisch Gelerntes unmittelbar in der Praxis anzuwenden und es nachhaltig ins eigene Denk- und Handlungsrepertoire zu integrieren ist mitunter der schwerste Schritt in jedem Lernprozess. Auf Effizienz angelegte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen müssen die Aufgabe bewältigen, den Erwerb neuen Wissens mit dessen konkreter Umsetzung in der (beruflichen) Praxis zu verbinden. Das Problem der Diskrepanz zwischen dem Wissen um professionell adäquates Handeln und der tatsächlichen Anwendung im beruflichen Handeln kann unter Rückgriff auf die Handlungspsychologie⁴ geklärt und zielführend gelöst werden⁵. In unserer Coaching-Ausbildung und in unseren dualen iba-Studiengängen setzen wir deshalb gezielt den pädagogischen Doppeldecker ein, um die Lernenden von der Absicht zur Handlungsfähigkeit zu führen⁶.

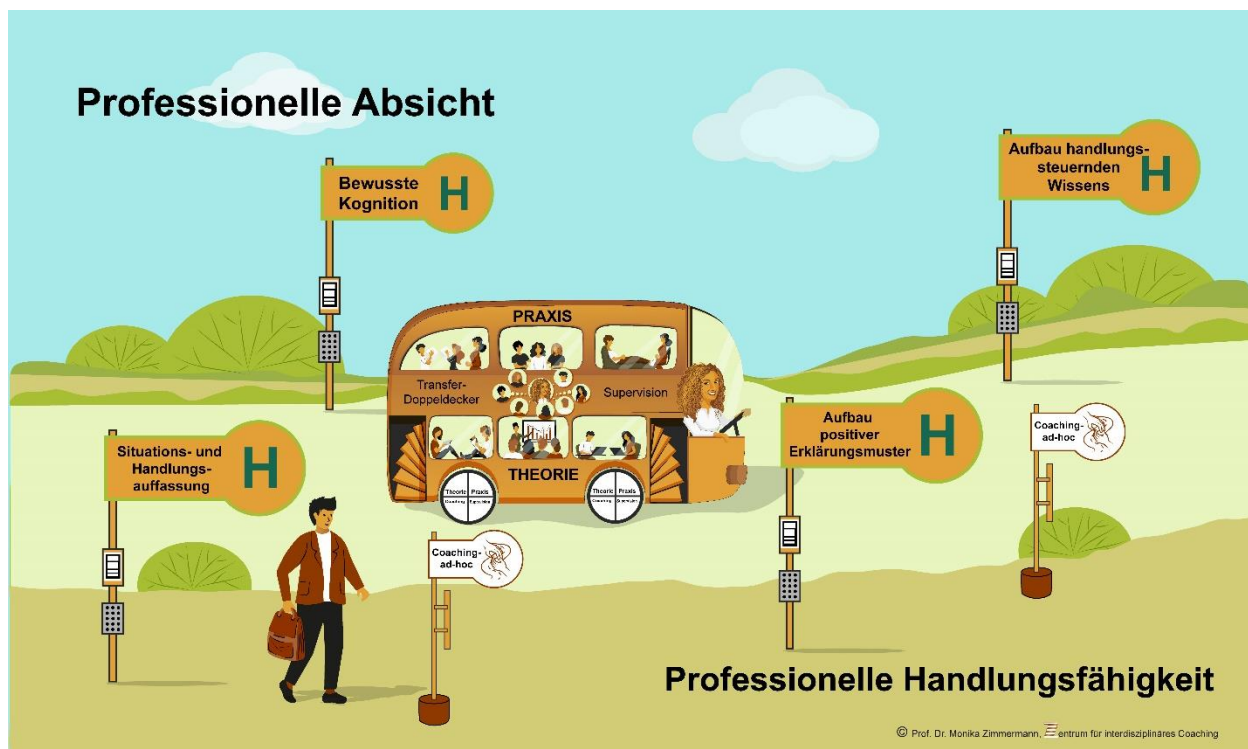


Abb. 6: Von der professionellen Absicht zur professionellen Handlungsfähigkeit⁷

Was hat ein Doppeldecker-Bus mit Handlungsbefähigung zu tun?

Unsere didaktische Mission sehen wir in der Befähigung zum Handeln. Dabei sind wir uns der Verantwortung und des hohen Anspruches bewusst, die Lernenden auf diesem Weg hilfreich begleiten zu dürfen.

⁴ Wahl, D., Rapp, G., & Heger, D. (Hrsg.). (1995). Erwachsenenbildung konkret: mehrphasiges Dozententraining. Eine neue Form erwachsenendidaktischer Ausbildung von Referenten und Dozenten. Neue Formen des Lernens im Betrieb (4. Aufl., Bd. 2). Weinheim: Dt. Studien-Verlag

⁵ Zimmermann, M. (2011). Naturwissenschaftliche Bildung im Kindergarten: Eine integrative Längsschnittstudie zur Kompetenzentwicklung von Erzieherinnen. Studien zum Physik- und Chemielernen (Bd. 128). Berlin: Logos. ISBN 978-3-8325-3053-2. <http://www.logos-verlag.de/cgi-bin/buch/isbn/3053g>

⁶ Zimmermann, M. (2022). „Im Doppeldecker. Was braucht es, damit sich Menschen zu wirksamen Coaches entwickeln?“ Praxis Kommunikation 02/2022. 69-72. <https://www.junfermann.de/zeitschrift/praxis-kommunikation-2-2022-br-einzelheft/1601>

⁷ Entnommen aus: Zimmermann (2011, S. 103ff.), angelehnt an Geißler (1985, S. 8) und Wahl et al. (1995, S. 58), illustriert von Val Aleron.



Die Bus-Grafik veranschaulicht die Stationen der didaktisch vorstrukturierten Lernreise. Wir können unseren Teilnehmenden den anstrengenden Prozess der Professionalisierung nicht abnehmen, aber wir können sie hilfreich systematisch begleiten. Dabei stützen wir uns auf die Erkenntnisse der Handlungspsychologie.

Warum das? Die Überwindung des Urteils-Handlungs-Hiatus, also der Kluft zwischen tragem Wissen und Handlungsfähigkeiten sehen wir als unsere Kernaufgabe.

Was passiert auf dem (weiten) Weg vom Wissen zum Handeln?

Der Begriff „Pädagogischer Doppeldecker“ [4] bezeichnet ein Phänomen der sozialen Interaktion in Lehrveranstaltungen: Im Lehr-Setting findet das, worüber gesprochen wird, tatsächlich gleichzeitig statt (untere Etage des Doppeldeckers).

In dieser Ebene des pädagogischen Doppeldeckers reflektieren die Lernenden die Bedeutung theoretischer Konzepte und erfahren gleichzeitig deren praktische Anwendung durch den Lehrenden, sodass sie die Möglichkeit haben, sich mit diesen Konzepten direkt, persönlich und vor allem erfahrungsbasiert auseinanderzusetzen (Treppe nach oben).

Handeln kann man nur (begleitet) handelnd erlernen!

In der unteren Ebene des Busses erleben Sie unmittelbar theoretische Grundlagen und Prinzipien gelingender Coaching-Prozesse. Im oberen Stock setzen Sie dieses Wissen parallel mit (ersten) Klient*innen, im Privatleben oder mit anderen Teilnehmenden der Ausbildung um.

Im Zwischendeck des Busses geschieht das, was Sie handlungsfähig und unsere Ausbildung besonders wirksam macht: Supervision. Prof. Dr. Monika Zimmermann supervidiert Sie an konkreten Fällen aus Ihrer Praxis. Mit diesen Handlungsideen und -impulsen gehen Sie erneut in den Praxisalltag und setzen Ihr neues Wissen reflektiert um.

Welche 4 „Haltestellen“ sind warum auf dem Weg eingebaut?

(1) Situations- und Handlungsauffassungen: Ein wichtiger Teil des pädagogischen Doppeldeckers ist die Arbeit mit Situationen und Fällen, die die Möglichkeit bieten, ganzheitlich vorzugehen, da die Lernenden ihr eigenes, bereits vorhandenes Wissen anwenden und durch aktive Erfahrungen das neue Wissen mit dem alten verbinden können. Manchmal bringen die Lernenden schon individuelle Situations- und Handlungsauffassungen mit, die NICHT zielführend sind. Diese mitunter überstabilen Denk-Muster gilt es zunächst zu erkennen, bewusst zu machen, mit dem neu erlernten Wissen und dem professionellen Zielhorizont abzugleichen. Ziel ist es bei dieser „Haltestelle“ zu verstehen, „So geht es NICHT“ und zu analysieren, wie es stattdessen gehen kann. Diese bewussten Kognitionen sind der erste wichtige Schritt zum Aufbau professioneller Handlungsfähigkeit.

(2) Bewusste Kognitionen: Kognitionen erzeugen, prägen und beeinflussen den Handlungsvollzug; bewusste Kognitionen sind den unbewussten überlegen und sichern die Kontrolle über Handlungen.



- (3) Aufbau positiver Erklärungsmuster:** Beim Er- und Verlernen von Denk- und Handlungsmustern ist der Aufbau positiver Erklärungsmuster unerlässlich: „Ich kann NOCH nicht so oder so handeln, aber ich will und werde es begleitet schaffen!“ So wird erlernter Hilflosigkeit (psychologisches Konzept) entgegengewirkt und realistisch-positive Erwartungshaltungen aufgebaut und das Entwickeln von Handlungsfähigkeit ermöglicht.
- (4) Aufbau handlungssteuernden Wissens:** Davon haben wir viel. Oft mehr, als uns lieb ist (überstabile, unerwünschte Verhaltensmuster aus der Kindheit). Unser Verhalten zeichnet sich aus durch eine enorme Schnelligkeit menschlicher Interaktion im Gegensatz zur Begrenztheit unserer Informationsverarbeitungskapazität. Es erfordert besonderes didaktisches Vorgehen bei der neuen Informationsverdichtung. Dabei ist es von zentraler Bedeutung, dass die Lernenden die Nützlichkeit ihres Wissens unmittelbar erfahren können (Obergeschoss). Die Lernenden werden in der Lehre deshalb immer wieder aufgefordert, Zusammenhänge und Unterschiede zwischen theoretischen Aussagen und ihren konkreten Erfahrungen zu finden und ihre Umsetzungsprobleme mit dem Lehrenden zielführend zu besprechen, sich Rat zu holen (mittlere Ebene). Es gibt also erhebliche Wissensreserven, die mit der potenziellen Handlungsfähigkeit zusammenhängen und die auf Grund ihrer Beschaffenheit in kürzester Zeit abgerufen werden können. Neu aufgenommenes Wissen muss umgestaltet werden, bevor es Handlungen steuern kann. Dieser Prozess der Umformung lässt sich als Lernprozess beschreiben, dessen Ziel es ist, breite und gleichzeitig verstreut gespeicherte Wissensbestände zu „bündeln“ und so zu komprimieren, dass sie en bloc abgerufen werden können [5]. Zu diesem Zweck werden viele einzelne Informationen so miteinander verknüpft, dass sie „nur noch eine singuläre Informationseinheit darstellen“.

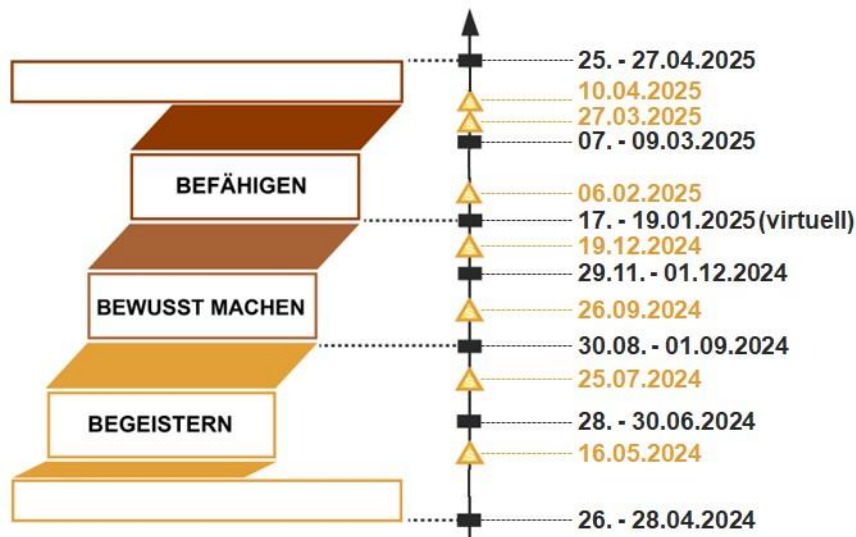
Die vielen begleiteten Transferphasen der Weiterbildung fungieren als Katalysator auf dem Weg zur Kompetenzentwicklung. Hierbei sind laut psychologischer Handlungstheorie gerade die iterativen Transferphasen im Wechsel mit der Präsenzlehre der Schlüssel zum Umsetzungserfolg.

1.6 Benefits dieser Coaching-Ausbildung

- Wissenschaftlich und didaktisch fundiertes systemisch-interdisziplinäres Ausbildungskonzept
- Zertifikat für die Teilnahme an einer vom Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) und von der International Organization for Business Coaching (IOBC) anerkannten Weiterbildung
- Mitwirken diverser zusätzlicher Expert*innen für Coaching-relevante Themen:
 - Experte für Klinische Psychologie und Psychotherapie: Dr. Franz Josef Geider, Diplom-Psychologe, approb. Psychotherapeut, ehem. Dozent (AOR) an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg
 - Referent*innen aus Forschung, Therapie, Coaching-Praxis und Management
- Übergreifende, transparente und fundierte Lehr- und Lernstrategie
- **Umfangreiche Bibliothek zur kostenfreien Nutzung** durch die Teilnehmer*innen (173 Bücher, Stand 27.11.2023)
- Konzentration auf die individuellen Ressourcen und Ziele des angehenden Coaches
- Gelingender Theorie-Praxis-Transfer durch permanente Prozessbegleitung

- Ein erfahrener Lehr-Coach mit Fokus auf konstruktivistische Ermöglichungsdidaktik
- Grundlegendes Verständnis menschlicher Entwicklungsaufgaben
- Tieferes Verständnis eigener und fremder Ressourcen und Muster
- Auswahl effektiver Methoden und diverser feldspezifischer Vertiefungsmöglichkeiten
- Integration von ausgewählten und vertiefenden Elementen der Selbsterfahrung

1.7 Termine, Umfang und Elemente der Ausbildung



LEGENDE

- 7 Supervisionseinheiten (90 Min., online) in der Zeit zwischen den 7 Modulen
- Einzel-/Kleingruppen-Coaching zu vergünstigtem Honorar bei Bedarf auf Anfrage

© Prof. Dr. Monika Zimmermann, entrum für interdisziplinäres Coaching

Module / Ausbildungszeiten: jeweils freitags von 11 bis 18 Uhr, samstags und sonntags von 9 bis 18 Uhr, Supervisionen donnerstags von 18 bis 19:30 Uhr

Insgesamt 900 Unterrichtseinheiten (UE jeweils 45 Minuten) in Präsenz- und Onlineveranstaltungen einschließlich Supervisionen sowie Selbststudium

1.8 Coaching-ad-hoc: Einzel- oder Kleingruppen-Coachings als ergänzendes Angebot

Wer sich bereits während der Weiterbildungsmaßnahme, sozusagen prozessbegleitend bei eigenen Entwicklungsaufgaben Unterstützung wünscht, bekommt mit der Coaching-Ausbildung das Knowhow und mit dem weitergehenden Angebot Coaching-ad-hoc Unterstützung in der praktischen zielführenden Umsetzung. Veränderungsprozesse sowohl in persönlichen als auch unternehmerischen Bereichen können also vom ersten Tag an mit professioneller Unterstützung in Gang gesetzt werden.

Coaching-ad-hoc ist also die bedarfsgerechte Befriedigung des individuellen (oder organisationalen) Bedürfnisses nach Hilfe bei Veränderung, welches ursächlich zurückzuführen ist auf



Erkenntnisgewinne während der Weiterbildung. Sozusagen der Booster in der Coaching-Ausbildung.

Je nach Anliegen stehen verschiedene Coaches mit jeweils besonderen Expertisen zur Verfügung. Monika Zimmermann als Lehr- und Senior-Coach, wenn es beispielsweise um persönliche Anliegen, Führungskultur, Konfliktmanagement oder Leitbildentwicklung geht oder eine systemische Organisationsberatung gefragt ist. Der Mittelstandsexperte und Strategieberater Christian Wewezow bringt seine langjährigen Erfahrungen aus der strategischen Unternehmensberatung ein.

Das Angebot richtet sich exklusiv an die Teilnehmer*innen einer laufenden Coaching-Ausbildung, kann also ausschließlich während der einjährigen Ausbildungszeit in Anspruch genommen werden. Die Teilnehmer*innen können das Angebot einzeln (auch als Unternehmer*in), im Tandem oder als Gruppe abrufen entsprechend ihres (gegebenenfalls gemeinsamen) Anliegens.

Ein Kontingent von bis zu 7 Stunden erhalten die Teilnehmer*innen zu einem deutlich vergünstigten Honorar von 111,00 EUR/Stunde zuzüglich Umsatzsteuer. Selbstverständlich liefern wir damit die ganze Expertise und (Lebens-) Erfahrung unserer Coaches. Und das eben immer zeitnah, auf das persönliche Profil und die situativen Bedarfe der Teilnehmer*innen zugeschnitten.

Weitere Informationen und Bedingungen auf Abfrage.

1.9 Lebhaft Eindrücke aus der Coaching-Ausbildung in unserer Kolumne

Einblicke in die Gestaltung, den Verlauf, die diversen Themen, Formate und Dozierende der Coaching-Ausbildung finden Sie in unserer **Coaching-Kolumne**. Dort berichten wir regelmäßig über die Module und sonstigen Veranstaltung der laufenden Ausbildung(en).

2. Ausbildungsleiterin Prof. Dr. Monika Zimmermann

2.1 Interview mit Prof. Dr. Monika Zimmermann

Was zeichnet Sie als Ausbildungsleiterin aus?

Meine breite und tiefe Expertise ermöglicht mir schon seit vielen Jahren in der Erwachsenenbildung und im Persönlichkeitscoaching erfolgreich tätig zu sein. Außerdem erforsche ich die Effekte von Weiterbildungen und Coaching. Dadurch bin ich mit den Grundlagen und Gelingensbedingungen konstruktiver Lernprozesse sehr vertraut. Meine Fachkenntnisse aus Erziehungswissenschaft, Psychologie, systemischer Beratung und Therapie, Kommunikations- und Beratungswissenschaft, Management und Coaching- und Geschäftsführertätigkeit bringe ich ebenfalls in die Ausbildung ein.





Was ist Ihre Motivation? Was treibt Sie an?

Ich bin ganz in meinem Element, wenn ich Menschen bei der Erkennung ihres Potenzials unterstütze. Dabei können Kräfte freigesetzt werden und dazu führen, dass auch Sie Ihr individuelles Element entdecken. Mir ist es sehr wichtig, dass ich eine gesellschaftlich sinnvolle Tätigkeit ausübe. Umso mehr freut es mich, wenn der Funke meiner eigenen Begeisterung überspringt und ein Feuer der Weiterentwicklung entfacht. Sowohl als Professorin als auch als Coach ist es mein Anliegen, meine Erfahrungen und Forschungserkenntnisse praxiswirksam einzusetzen. Ich unterstütze Menschen dabei, Kompetenzen aufzubauen. Zudem begleite ich sie auf dem manchmal steinigen Weg vom Wissen zum aktiven Handeln.

Was sind Ihre drei größten Stärken?

Von meinen Klient*innen werden mir drei Stärken besonders häufig widergespiegelt:

1. Ich habe eine ausgeprägte Wahrnehmung für individuelle Entwicklungs- und Vernetzungsmöglichkeiten und kann somit unentdeckte Schätze gemeinsam mit meinen Coachees finden
2. Ich kann sehr gut auf meine Coachees zugeschnittene, stimmige Handlungsimpulse entwickeln. Durch ihre Stimmigkeit setzen sich positive Kräfte frei, die erfolgversprechend sind.
3. Meine Begeisterungsfähigkeit wirkt ansteckend. Mit dieser Energie ist der Weg frei für neue Lösungswege.

Wer sind Sie als Ausbilderin und Coach?

Im Grunde bin ich eine „Zünderin“, denn ich möchte Zwischenmenschliches verstehen und konstruktiv begleiten. Ich entfachte das Feuer der Begeisterung neu, gieße bewusst Öl hinein und genieße die damit verbundene Wärme und Lebensfreude.

Wovon sind Sie überzeugt?

Coaching und Lehre sind wie Magie! Bei aller Unkontrollierbarkeit von Lernprozessen ereignet sich – wenn neben der Fachlichkeit auch „die Chemie“ stimmt – etwas, das sich besser erleben als beschreiben lässt: Der Funke springt über, das Coaching wirkt. Ich bin davon überzeugt, dass jeder Mensch ein unfassbares Entwicklungspotenzial in sich trägt, das (wieder) geschürt und entfacht werden will.

2.2 Beruflicher Werdegang und aktuelle Funktionen

Prof. Dr. Monika Zimmermann hat Lehramt für Realschule sowie Diplom-Pädagogik studiert. Promoviert hat sie mit summa cum laude in Erziehungswissenschaft mit Fokus auf strategische Kompetenzentwicklung und Naturwissenschaftsdidaktik. Seit 2018 ist sie Mitglied der Geschäftsführung und lehrt in der Studienrichtung Sozialpädagogik, Management und Business Coaching der Internationalen Berufsakademie seit 2015. Sie ist Senior Coach, Mitglied im Sachverständigenrat und Coaching-Weiterbildungsanbieter („Lehr-Coach“) der DBVC/IOBC sowie Systemische Beraterin/ Therapeutin (Internationale Gesellschaft für systemische Therapie (igst)). Als Expertin hat sie dazu beigetragen, dass Coaching im Sinne der DBVC-Standards als Teil der Lehre an deutschen Hochschulen behördlich anerkannt wurde. Im Wirtschaftsrat Deutschland e.V. engagiert



sie sich ehrenamtlich als Vorstandsmitglied der Sektion Rhein-Neckar, Landesverband Baden-Württemberg.

2.3 Das Zentrum der Coaching-Ausbildung

ZERTIFIKAT

EXPERTENTUM

NACHHALTIGKEIT

THEORIE & PRAXIS

REFLEXIONSFÄHIGKEIT

UNTERNEHMENSFÖRDERUNG

METHODENÜBERGREIFEND

Zertifikat

Alle Teilnehmer erhalten eine Teilnahmebescheinigung und nach erfolgreichem Abschluss ein Zertifikat. Das Zertifikat ist vom **Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (DBVC)** und der **International Organization for Business Coaching e.V. (IOBC)** anerkannt.

Expertentum

Durch die Integration verschiedener Ansätze und der Mitarbeit eines umfangreichen Expert*innen-Team aus unterschiedlichen Bereichen bieten wir Ihnen eine interdisziplinäre und Schulen übergreifende Qualifizierung.

Hier eine Auswahl der Expertisen:

- Selbsterfahrung zu den Themen Körperbewusstsein & Körpergefühl, Gestalt- und Kunsttherapie
- Klinische Psychologie und Psychotherapie
- Online Coaching und online Lehre
- Unternehmensführung und -beratung für Strategie, Nachfolge und Unternehmensaufbau
- Datenschutz und juristische Grundlagen von Coaching
- Steuern, Versicherungen, Marketing

Nachhaltigkeit

Eine engmaschige Betreuung und autonomes Lernen sind Teile der didaktischen Strategie und bewirken nachhaltige Effekte im Lernprozess. Selbststudium (Bearbeitung von Reflexionsaufgaben, Übungen in Literatur- und Lerngruppen, Konzeptentwicklung, Falldurchführung, -dokumentation und -reflexion) und aktivierende Kontaktlernzeit sowie die Erstellung einer Präsentation zum eigenen Coachingkonzept geschehen überwiegend in Form von autonomem Lernen. Das Einbringen Ihrer umfangreichen Lebens- und Berufserfahrung begünstigt die Festigung des Gelernten.



Theorie & Praxis

In der Ausbildung folgt auf eine Theorieeinheit immer eine entsprechende Sequenz zur Selbsterfahrung und dann eine praktische Übung, abwechselnd in Klein- oder Großgruppen und in immer wieder verschiedenen Formationen. Diese praktische Erprobung wird in der Gruppe reflektiert und auf der Grundlage der so gewonnen Erkenntnisse die Anwendung in der Praxis vorbereitet. Ziel der Ausbildung ist es, dass die Teilnehmenden theoretische und praktische Coaching-Kompetenzen aufbauen. Somit ist es nötig, sowohl praktisches als auch theoretisches Wissen in verschiedenen Rollen (Coach, Klient*in, Beobachter*in) zu vermitteln, zu üben und zu vertiefen.

Reflexionsfähigkeit

Reflexionsfähigkeit ist ein zentrales Element zur Entwicklung von Kompetenz und professionellen Handeln. Im Zyklus von Aktion – Reflexion – Reformulierung – Aktion entwickeln sich individuelle, situations- und kontextspezifische Kompetenzen.

Wir folgen dem induktiven Ansatz des Lernens, der auf dem häufigen Pendeln zwischen Erfahrungen und Reflexion beruht.

Reflexionskompetenz führt zur selbst- und fremdreflexiven Weiterentwicklung analytischer Abstraktion von eigenem und fremdem Denken und Handeln durch folgende Handlungen und damit zum Aufbau eines professionellen Selbstverständnisses als Coach.

Unternehmensförderung (Qualifizierungschancengesetz)

Als **zugelassener Träger** nach dem Recht der Arbeitsförderung auf Grundlage der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) erfüllt das Zentrum die rechtlichen Voraussetzungen zum Anbieten und Abrechnen von geförderten Arbeitsmarktdienstleistungen. Das bedeutet für Teilnehmende, die Anspruch auf einen Bildungsgutschein haben, werden die Weiterbildungskosten vollständig übernommen. Weitere Informationen finden Sie auf den Internetseiten der **Bundesagentur für Arbeit**.

Auch für Unternehmen gibt es die Möglichkeit, die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden fördern zu lassen. Die Höhe der Zuschüsse zu den Lehrgangskosten und zum Arbeitsentgelt hängt von der Größe des Unternehmens ab. Weitere Informationen finden Sie auf den Internetseiten der **Bundesagentur für Arbeit**.

Methodenübergreifend (Schulen übergreifend, interdisziplinär)

Unsere Ausbildung vermittelt eine Vielzahl von Methoden, Schulen und ist interdisziplinär orientiert. Coaching wird verstanden als eine per se interdisziplinäre professionelle Kompetenz. „Interdisziplinarität“ meint die Kooperation von Wissenschaftler*innen verschiedener Wissenschaftsdisziplinen und Anwendenden mit dem Ziel, Inhalte und Methoden für bestimmte Problemlösungen zu erarbeiten. Interdisziplinäres, ergebnisorientiertes Coaching ergibt sich somit genau dann, wenn gemeinsam etwas Neuartiges, z.B. eine Problemlösung oder ein tieferes Verständnis einer Fragestellung erzeugt wird. Genau auf diesen Weg macht sich das Zentrum. Die interdisziplinäre Coaching-Ausbildung wird so umgesetzt, dass die Teilnehmenden von Lehrenden verschiedener Fachdisziplinen und „Schulen“ befähigt werden. Die Teilnehmenden werden strategisch



unterstützt, sich selbst zu befähigen, komplexe intra- und interindividuelle Problemstellungen ganzheitlich zu betrachten und die Perspektiven verschiedener Disziplinen förderlich zu verstehen und anzuwenden.

2.4 Referenzen

„Ein unschlagbarer Vorteil gerade dieser Coaching-Ausbildung ist der interdisziplinäre Ansatz, der es dem angehenden Coach erlaubt, sich durch das Kennenlernen vieler Ansätze und Richtungen ein eigenes maßgeschneidertes Konzept zu schaffen, das ihn zum Unikat macht. Eine Coaching-Ausbildung, die nur einen Ansatz bespricht, bringt einen Coach hervor, der eben nur einen Ansatz kennt.“

Tina Wilhelm

Werksleiterin bei BCG Baden-Baden Cosmetics Group GmbH, Coaching-Ausbildung 2022-2023

„Alle, die die Möglichkeit haben, auf eine gemeinsame Reise mit Prof. Dr. Monika Zimmermann zu gehen, können sich auf eine wunderbare, sehr persönliche Erfahrung freuen.“

Carolin Ullmann

Wirtschaftspsychologin, Coaching-Ausbildung 2022-2023

„Monika Zimmermann begleitete mich in der Entwicklung eines innovativen Coaching-Konzepts im Rahmen einer umfassenden Weiterbildung für pädagogische Fachkräfte. Durch einen inhaltlichen Coaching-Workshop sowie regelmäßige Coaching-Sitzungen, ermöglichte sie mir eine intensive Auseinandersetzung und Weiterentwicklung meines persönlichen Coaching-Verständnisses und dessen Transfers in meine Coachingpraxis. Vielen Dank für diese bereichernden Erfahrungen!“

Dr. Yvonne Reyhing

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Konstanz, Coach für Eltern und pädagogische Fachkräfte, Coaching-Ausbildung 2022-2023

„Besonders prägend war für mich, dass wir im Rahmen des Coachings elementare Inhalte nicht nur besprochen, sondern auch sehr praxisnah angewendet und reflektiert haben.“

Emre Büyükkapınar
Pädagogischer Leiter

„Prof. Dr. Monika Zimmermann nimmt eine Vorbildfunktion im Rahmen meiner beruflichen Karriere ein, da diese Dozentin mich ausnahmslos mit ihrer Persönlichkeit, ihrer Vermittlung der Lehrinhalte und ihrer Gestaltung der Modulveranstaltungen überzeugt hat.“

Sabrin Chkaierek
Jobcoach

Diese Referenzen sind Auszüge. Die vollständigen Aussagen und weitere Referenzen finden Sie **online auf unserer Website**.



3. Organisatorisches

3.1 Adressaten der Coaching-Ausbildung

Die Coaching-Ausbildung richtet sich an Personen in der Beratung, in der Personalverantwortung und -entwicklung sowie in Führungspositionen aller Branchen und Ebenen. Sie ist auch für all jene geeignet, die ihre kommunikativen und sozialen Kompetenzen verbessern möchten.

Geradezu prädestiniert – weil viele Grundlagen schon bekannt sind – sind Absolventen (sozial-)pädagogischer und psychosozialer Studiengänge (u. a. Psychologie, Sozialwissenschaften, Erziehungs- und Bildungswissenschaft, Elementarpädagogik), die sich nach einigen Jahren Berufserfahrung weiter qualifizieren möchten.

3.2 Voraussetzungen für die Teilnahme

Ein abgeschlossenes Hochschulstudium und mindestens drei Jahre Berufstätigkeit sind Voraussetzung. Ausnahmen sind nur nach Einzelprüfung möglich, diese setzen eine abgeschlossene Berufsausbildung und umfangreiche Berufserfahrung von mindestens drei Jahren voraus.

An der Coaching-Ausbildung können maximal 18 Personen (Mindestteilnehmerzahl 8) teilnehmen. Diese Gruppengröße ermöglicht das Erleben von Gruppendynamik und kollektiver intersubjektiver Inspiration. Durch die Aufteilung in Kleingruppen können darüber hinaus wertvolle Erfahrungen gesammelt werden. So schafft auch der Einflussfaktor „Gruppengröße“ als gestaltete Lernumgebung eine gute Grundlage für ein fruchtbares Lernklima und einen bereichernden Austausch.

3.3 Anerkannte Zertifikate

Alle Teilnehmenden erhalten eine Teilnahmebescheinigung.

Das weitergehende Zertifikat bescheinigt eine Coaching-Weiterbildung, die sowohl vom Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) als auch von der International Organization for Business Coaching (IOBC) anerkannt ist.



Ein Zertifikat erhalten Sie nur bei:

- erfolgreichem Abschluss der Ausbildung
- Teilnahme an allen Ausbildungsmodulen
- Erstellung und Präsentation eines eigenen Coachingkonzeptes
- der Erstellung und Präsentation eines Ausbildungsportfolios

3.4 Ausbildungsunterlagen und Dokumentation

Die Teilnehmenden erhalten die Skripte, ausgewählte Literatúrauszüge, Aufgabenstellungen und sämtliche PowerPoint-Präsentationen und Arbeitsunterlagen sowie Fotoprotokolle der Ausbildungsmodule.



3.5 Ausbildungsort: Heidelberg

Die Ausbildung findet im NH Collection Heidelberg, Bergheimer Straße 91, 69115 Heidelberg statt. Für alle Fragen in Bezug auf Zimmerbuchungen steht Ihnen das NH-Team zur Verfügung (Telefon +49 6221 1327 156, E-Mail groups.nhheidelberg@nh-hotels.com). Für die Teilnehmenden ist ein Zimmerkontingent zu ermäßigten Preisen unter dem Stichwort „Coaching-Ausbildung Prof. Dr. Zimmermann“ reserviert.

3.6 Anmeldung, Reservierung, Kosten

Mit dem Übersenden der Anmeldung (letzte Seite) bestätigen Sie die Teilnahmebedingungen, die Sie online unter <https://coaching-zentrum-zimmermann.de/agb> finden. Nachdem wir Ihre Anmeldung geprüft und mit Ihnen ein Aufnahmegespräch geführt haben, erhalten Sie von uns eine Bestätigung, mit der Ihre Anmeldung verbindlich wird.

Sie können sich entweder **online anmelden** oder das Formular auf der letzten Seite nutzen. In diesem Falle senden Sie das Formular mitsamt Ihren Bewerbungsunterlagen per E-Mail an: mz@coaching-zentrum-zimmermann.de

Die Ausbildung findet in den Präsenzmodulen in einer „Rundum-Sorglos-Umgebung“ in Heidelberg statt. Sie beinhaltet:

- die Ausbildungsinhalte
- Lehr-/Lernmaterialien
- Mittagessen, Kaffeepausen, ganztägig Softgetränke

Die Coaching-Ausbildung kostet 8.001,00 Euro zzgl. Umsatzsteuer⁸ (9.521,19 EUR brutto).

Die Ausbildungskosten werden auf zwei Jahre verteilt in zwei Raten berechnet. Daraus ergibt sich für die Teilnehmenden ein Steuervorteil.

Als zugelassener Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung auf Grundlage der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) erfüllt das Zentrum die rechtlichen Voraussetzungen zum Anbieten und Abrechnen von geförderten Arbeitsmarktdienstleistungen:

- Für Teilnehmer*innen mit Anspruch auf einen Bildungsgutschein werden die Weiterbildungskosten vollständig übernommen.
- Für Unternehmen gibt es die Möglichkeit, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter fördern zu lassen. Die Höhe der Zuschüsse zu den Lehrgangskosten und zum Arbeitsentgelt hängt von der Größe des Unternehmens ab.

⁸ **Umsatzsteuerbefreiung** nach § 4 Nr. 21 Buchst. a Doppelbuchst. bb UStG bei Förderung der Maßnahme durch die Agentur für Arbeit; sonst inklusive Umsatzsteuer

Fördermöglichkeiten für Arbeitnehmer*innen

Die Höhe der möglichen Förderung ist unter anderem abhängig von der Unternehmensgröße. Neben den Kosten der Weiterbildung leistet die Bundesagentur für Arbeit auch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt während der Dauer der Weiterbildung.

Das System der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen ist komplex. Es wird stets im Einzelfall entschieden, die Agentur für Arbeit hat hierbei einen Ermessensspielraum.



Zuschüsse zu den Lehrgangskosten

scan und lies mehr bei der Bundesagentur für Arbeit

Unter 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Kleinstunternehmen) Bis zu 100% Kostenerstattung Bis zu 100% ab 45 Jahren und für schwerbehinderte Menschen	Unter 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Kleine und mittlere Unternehmen) Bis zu 50% Kostenerstattung Bis zu 100% ab 45 Jahren und für schwerbehinderte Menschen	Ab 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Größere Unternehmen) Bis zu 25% Kostenerstattung	Ab 2500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Große Unternehmen) Bis zu 15% Kostenerstattung
---	--	---	--

Zuschüsse zum Arbeitsentgelt (während der Weiterbildung)

Unter 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Kleinstunternehmen) Bis zu 75% Kostenerstattung Bis zu 100% bei fehlendem Berufsabschluss und berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen	Unter 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Kleine und mittlere Unternehmen) Bis zu 50% Kostenerstattung Bis zu 100% bei fehlendem Berufsabschluss und berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen	Ab 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Größere Unternehmen) Bis zu 25% Kostenerstattung Bis zu 100% bei fehlendem Berufsabschluss und berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen	Ab 2500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Große Unternehmen) Bis zu 25% Kostenerstattung Bis zu 100% bei fehlendem Berufsabschluss und berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen
--	--	---	--

i BIS ZU 15% HÖHERE ZUSCHÜSSE FÜR JEDE BETRIEBSGRÖSSE
Plus 5 % bei Qualifizierungsvereinbarungen der Sozialpartner
Plus 10 % bei erhöhtem Weiterbildungsbedarf in ihrem Betrieb
Plus 15 % bei Qualifizierungsvereinbarungen und erhöhtem Weiterbildungsbedarf

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderung von Weiterbildung, URL: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung>, abgerufen am 23.08.2023 um 11.55 Uhr

© Prof. Dr. Monika Zimmermann, Zentrum für interdisziplinäres Coaching

Weitere Informationen zu Höhe der Förderung und Beantragung der Zuschüsse finden Sie auf unserer **Webseite**.



4. FAQ & Online-Info-Abend

Haben Sie Fragen zu dieser Coaching-Ausbildung? In unseren **online verfügbaren FAQ** finden Sie Antworten auf häufig gestellte Fragen.



Möchten Sie Prof. Dr. Monika Zimmermann vorab persönlich kennen lernen? Diese Möglichkeit gibt es bei den **Info-Abenden zur Coaching-Ausbildung**.



5. Literaturhinweise⁹

- Geißler, K. A. (1985). Lernen in Seminargruppen. Studienbrief 3 des Fernstudiums Erziehungswissenschaft „Pädagogisch-psychologische Grundlagen für das Lernen in Gruppen“. Tübingen: Deutsches Institut für Fernstudien an der Universität Tübingen.
- Wahl, D., Rapp, G., & Heger, D. (Hrsg.). (1995). Erwachsenenbildung konkret: mehrphasiges Dozententraining. Eine neue Form erwachsenendidaktischer Ausbildung von Referenten und Dozenten. Neue Formen des Lernens im Betrieb (4. Aufl., Bd. 2). Weinheim: Dt. Studien-Verl.
- Wahl, D. (2006). Lernumgebungen erfolgreich gestalten: Vom trägen Wissen zum kompetenten Handeln (2. Aufl.). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Stangl, W. (2023). Hermeneutik. In Online Lexikon für Psychologie & Pädagogik. Verfügbar unter <https://lexikon.stangl.eu/237/hermeneutik> (abgerufen am 23.03.2023).
- Systemische Gesellschaft (o.J.). Systemisches Coaching. Verfügbar unter <https://systemische-gesellschaft.de/systemischer-ansatz/arbeitsbereiche/systemisches-coaching/> (abgerufen am 23.03.2023).
- Zimmermann, M. (2011). Naturwissenschaftliche Bildung im Kindergarten: Eine integrative Längsschnittstudie zur Kompetenzentwicklung von Erzieherinnen. Studien zum Physik- und Chemielernen (Bd. 128). Berlin: Logos. <http://www.logos-verlag.de/cgi-bin/buch/isbn/3053>
- Zimmermann, M. (2022). „Im Doppeldecker. Was braucht es, damit sich Menschen zu wirksamen Coaches entwickeln?“ Praxis Kommunikation 02/2022. 69-72. <https://www.junfermann.de/zeitschrift/praxis-kommunikation-2-2022-br-einzelheft/1601>

6. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Von der professionellen Absicht zur professionellen Handlungsfähigkeit	1
Abb. 2: Der Aufstieg zum Ausbildungs-Erfolg (eigene Grafik)	3
Abb. 3: Die Theoriesynthese begründet den interdisziplinären Ausbildungsansatz.....	6
Abb. 4: 3-Phasen-Modell: begeistern – bewusst machen – befähigen (eigene Grafik)	7
Abb. 5: WEK-Ruf (Eigene Grafik)	8
Abb. 6: Von der professionellen Absicht zur professionellen Handlungsfähigkeit	9

⁹ Hier werden nur jene Quellen aufgeführt, die in dieser Broschüre herangezogen wurden.



7. Anhang: Inhalte der Coaching-Ausbildung¹⁰

Modul 1 Grundlagen, Orientierung und Selbsterfahrung

Vorstellung und Erläuterung der Ausbildung, Bekanntmachen mit der Profession des Coaches, den Möglichkeiten des Coachings und seiner Grenzen, Selbsterfahrung der Teilnehmenden

Details

1. Das Ausbildungskonzept, Anlage und Umsetzung
2. Definitionen, Abgrenzungen, Basisvariablen, Visionen des Coachings
3. Was Coaching/Beratung ist und bewirken kann für Kunden und Coaches/Berater
4. Coaching/Beratung als Profession – Kompetenzprofil und Haltung des Coaches/Beraters
5. Aktueller Stand der Forschung zu Coaching/Beratung und interdisziplinäre Grundlagen der Professionalisierung als Coach/Berater
6. Körper & Geist in Verbindung: Embodiment-Theorie
7. Haltung, Standpunkte, Würdigung und Wertneutralität

Modul 2 Werte, Menschenbild, Leitbild, Person-zentrierter und systemischer Ansatz

ethische Grundsätze und Werte des Coaches, Leitbilder und Ansätze im Coachingprozess (Tetralemma, Person-zentrierter und systemischer Ansatz)

Details

8. Leitbildentwicklung inkl. Ethik (Kodex DBVC/IOBC), Werte, Menschenbild und Führungsverständnis als wesentliche Bausteine eines individuellen Coaching-Konzeptes
9. Tetralemma-Methode als kommunikative Basis zur Entscheidungsfindung und Projektkoordination
10. Person-zentrierter Ansatz (PZA) der Persönlichkeitstheorie Carl Rogers: 3 Wirkfaktoren als Grundlage (W, E, K), Empathie als erlernbare Fähigkeit und Hauptwirkfaktor, aktives Zuhören
11. Systemischer Ansatz: Verständnis und Handlungsleitung im Umgang mit Systemen (Menschen, Teams, Organisationen, Unternehmen), Systemaufstellungen, Kurzzeit-Therapie zum Lösen von Blockaden

Modul 3 Coaching-Anlässe, Empathie und Facilitating

Anlässe von Coaching und jeweilige Inhalte, Empathie für das Anliegen des Kunden und aktives Zuhören, Moderation von Prozessen in Gruppen

Details

12. Person-zentrierte Systemtheorie nach Kriz, Aktualisierungstendenz als notwendige systemische Grundlage des Person-zentrierten Ansatzes (PZA)
13. Coaching-Beratungsanlass „Stress“: Wissen über Stress, Möglichkeiten der Stressbewältigung, Entspannungstechniken und deren biologische Grundlagen

¹⁰ Jeder Mensch und jede Gruppe ist individuell und hat systemisch bedingte Anliegen, Entwicklungsaufgaben und Interessen. Die detaillierte Zeit- und finale Inhaltsplanung erfolgt deshalb nach Einarbeitung der Wünsche der Teilnehmer*innen.



14. „Empathie labs“ (Empathietraining und Vorübung zu Übungsgesprächen), Grundlagen, Methoden, Übungen, aktives Zuhören (Grundlagen des Spiegelns, Reflektierens, Paraphrasierens)
15. Coaching-Beratungsanlass „Arbeit mit Teams und Gruppen“: Entwicklungsstadien einer Gruppe, Facilitating in der Gruppe (leiten, ohne zu führen), Phasen bei der Gruppenbildung

Modul 4 Kommunikationswissenschaft und Methoden, Coaching-Prozess

Bedeutsame Kommunikationsmodelle, Feedback-Kultur, Modell des „inneren Teams“,

Details

16. Bedeutsame Modelle der Kommunikationswissenschaft: Johari-Fenster, Kommunikationsquadrat nach Schulz von Thun, Feedback als Haltung, Methode und Tugend (Sandwich-Feedback inkl. Übung und Methodenbeschreibung)
17. Von der Arbeit mit (inneren) Teams: Team- Coaching (Besonderheiten, Unterschiede zwischen Gruppen und Teams), Möglichkeiten, Aufgaben, Herausforderungen, das Modell des „inneren Teams“, Transaktionsanalyse
18. Der Coaching-Beratungsprozess (Struktur, Phasen, bedeutsame Meilensteine), Wesentliches und Leitfäden zum Coaching-Prozess

Modul 5 Persönlichkeit, Psychotherapie, Störungsbilder, Lösungsorientierung, Diagnostik

Grundlagen der Psychotherapie und häufige Störungsbilder, lösungsorientierte Kurzzeit-Therapie, diagnostische Grundlagen für Coaches

Details

19. Persönlichkeitstheorien und -modelle
20. Allgemeingültige Wirkfaktoren in der Psychotherapie
21. Störungsbilder und deren Relevanz für Personal- und Business-Coaching, Psychologische Diagnostik, Managementdiagnostik, Diagnostik für Coaches
22. Ausgewählte Probleme, Störungsbilder, unterschiedliche Ansätze mit Fällen umzugehen und diese zu verstehen
23. Ansatz der lösungsorientierten Kurzzeit-Therapie, Methode der Skalierung: "solution surfing"
24. Chancen und Grenzen von Diagnostik, Impulse zur Diagnostik, Aufbau eines inneren Handwerkskastens zum Umgang mit (gefürchteten) interaktionellen Phänomenen Methode der Netzwerkkarte
25. Schulen in Therapie und Coaching (Hintergründe, Verfahren, Gemeinsamkeiten), Komplementäres der positiven Psychologie, der verhaltenstherapeutische Ansatz (Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Ansätze und Schulen)

Modul 6 Therapie-Coaching-Schulen, Fragen, Analysen, Körpersprache, Interaktionsphänomene

Didaktische Grundlagen, Fragetechnik, Selbst- und Fremdeinschätzung, individuelle Entwicklungen, nonverbale Kommunikation

Details

26. Systemtheorie und systemisch-konstruktivistische Didaktik: Einführung und Transfer auf Coaching-Beratungspraxis



27. „Fragen können wie Küsse schmecken“: Fragen, Impulse, Methoden, Interventionen im Personal- und Business-Coaching
28. Der Kreislauf der ständigen Verbesserung (pdca-Zyklus) und Reflexionskompetenz als Schlüssel zu intra- und interindividueller Entwicklung
29. Stärken-Schwächen-Analyse: eine Fragebogen-gestützte Methode zur individuellen und kollektiven Weiterentwicklung durch wiederholte Selbst- und Fremdeinschätzung(en)
30. Der hypno-systemische Ansatz
31. Individuelle, kollektive, professionelle Entwicklungsaufgaben
32. Körpersprache und ihre Rolle im Coaching und in der Beratung
33. Erkennen und Beschreiben von sozialen Interaktionsphänomenen und deren Wirkung im individuellen Erleben, Reflexion von Fallbeispielen der Teilnehmer*innen

Modul 7 Coaching-Konzepte, Ausbildungsportfolios und Expert*innen-Austausch

Austausch zu Coaching-Konzepten und Businessplänen der Teilnehmenden, Gründungsfragen, Expertenbeiträge, Abschlussdiskussion

Details

34. Vorstellung und Diskussion Ausbildungsportfolios/Ringbücher
35. Prüfungskolloquium
36. Vorstellung und Diskussion Coaching-Konzepte, Business Pläne
37. Input und Austausch mit Expert*innen zu relevanten Themen für Coaches: Versicherungen für Coaches, (Online-)Marketing, Steuern für Coaches, Gründung



8. Anmeldeformular Coaching-Ausbildung 4 vom 26. April 2024 bis 27. April 2025

Nutzen Sie vorzugsweise bitte die [Anmeldung über unsere Website](#).

Firma: _____

Vor- und Nachname*: _____

Straße mit Hausnummer*: _____

PLZ, Ort*: _____

Telefon/Mobiltelefon*: _____

E-Mail*: _____

Geburtsdatum*: _____

Berufstätig seit (Jahr)*: _____

Ausbildung*: _____

Studienabschluss: _____

an der Universität/Fachhochschule: _____

Aktuelle Funktion: _____

Aktueller Arbeitgeber: _____

Gewünschte Rechnungsanschrift (falls von der o.g. Adresse abweichend)

Firma: _____

Ansprechperson: _____

Straße mit Hausnummer: _____

PLZ, Ort: _____

* - sind Pflichtangaben

Fügen Sie Ihrer Anmeldung bitte einen **Lebenslauf mit Zeugnissen**, Urkunden, Zertifikaten **und ein individuelles Motivationsschreiben** bei. Diese Unterlagen benötigen wir, um Ihre Teilnahmevoraussetzungen zu prüfen. Nur so können Sie an der Coaching-Ausbildung teilnehmen.

Mit Ihrer Anmeldung bestätigen Sie, die AGBs und die Stornierungsbedingungen, die Sie online unter <https://www.coaching-zentrum-zimmermann.de/agb> finden, gelesen zu haben und zu akzeptieren. Die personenbezogenen Daten, die Sie uns im Rahmen dieser Anmeldung zur Verfügung stellen, verwenden wir nur für das Bearbeiten Ihrer Anmeldung und Teilnahme. Eine Weitergabe an Dritte findet nicht statt. Ihre personenbezogenen Daten werden gelöscht, wenn Sie die hier erteilte Einwilligung zur Speicherung widerrufen. Dies geschieht auch, wenn die Speicherung aus sonstigen gesetzlichen Gründen unzulässig ist. Detaillierte Informationen zum Datenschutz und zum Umgang mit personenbezogenen Daten finden Sie in unserer Datenschutzerklärung online unter www.coaching-zentrum-zimmermann.de/datenschutz. Sollten Sie Fragen zum Datenschutz haben, wenden Sie sich bitte an unseren Datenschutzbeauftragten.