

Integraler Business Coach Digitale Wirtschaft & Digitale Gesellschaft

Zertifiziert von der International Coach Federation



Anerkannte Coachingweiterbildung durch die International
Organization for Business Coaching



Anerkannte Coachingweiterbildung durch den DBVC e.V.
Deutscher Bundesverband Coaching e.V.



Die zertifizierte Coaching-Ausbildung des Coaching Center Berlin darf sich nach 14 Jahren ihres Bestehens und mit über 300 Absolventen zu den elaboriertesten Ausbildungen dieser Art im D-A-CH Raum zählen.

Der wissenschaftlich begründete, system-relationale Coaching-Ansatz *Integral Development*, den wir in der Ausbildung vermitteln, gilt bei vielen Kunden und Fachleuten Kunden in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft als zukunftsweisend.

Integral Development ist ein einzigartiges Framework für die Entwicklung von Individuen, Teams und Organisationen. Integriert sind die neuesten Erkenntnisse, Modelle und Theorien aus Wissenschaften wie Psychologie, Soziologie, der Neurobiologie, Systemtheorien und Organisationsforschung. Eine Besonderheit unseres Ansatzes ist weiterhin die Integration von Inhalten aus Philosophie und Weisheitstraditionen in professionelles und zeitgemäßes Coaching.


Die Ausbildung *Integraler Business Coach* ermöglicht, mit Coaching unter den Bedingungen des digitalen Zeitalters professionell arbeiten zu können. Die Ausbildung vermittelt das Handwerkszeug, um sich im Bereich des Businesscoachings in Wirtschaft und Politik oder im Bildungs- und sozialen Sektor eine Tätigkeit als professioneller Coach aufzubauen. Unsere Absolventen profitieren aber auch in anderen Rollen von den vermittelten Inhalten: sie sind Verantwortliche im Bereich Human Resources/Personalentwicklung, Führungskräfte, als Projektmanager, Agile-Coaches, Gründer, Geschäftsführer oder Aufsichtsräte.

Unseren eigenen hohen Anspruch an die professionelle Gestaltung und Durchführung von Coachinausbildungen werden wir auch im aktuellen Ausbildungsgang unter Beweis stellen. Unser Qualitätsniveau ist seit Jahren international anerkannt, mit dem Siegel des weltweit größten Coaching-Verbandes, der International Coach Federation, ICF, nach dem Standard ACSTH.

Im Rahmen einer aktiven Mitarbeit im Deutschen Bundesverband Coaching e. V. (DBVC) wurde unsere Ausbildung durch den DBVC als Weiterbildung anerkannt. Damit stellen wir uns auch dem führenden Qualitätsstandard für professionelles Businesscoaching in Deutschland.

Als state-of-the-art und wichtigen Schritt in die Digitalisierung des Personal- und Organisational Development wird der [development:hub](#), unsere webbasierte Lern- und Coachingplattform angesehen. Hier stellen wir den Teilnehmenden und Absolventen alle Inhalte, Tools und Methoden des Integral Development online zur Verfügung. Die Plattform ist für Coaches und ihre Klienten auch über die Ausbildung hinaus verfügbar. Der development:hub dient der Community und den Coaching-Auftraggebern als Business-Plattform und soziales Netzwerk.

Wenn Sie mehr über uns erfahren möchten, freuen wir uns, Sie demnächst persönlich in einem Gespräch oder auf einer unserer Informationsveranstaltungen kennenzulernen.


Dr. Ursula Wagner


Dipl. Ing. Guido Fiolka

INHALT

Die wichtigsten Merkmale der Ausbildung	4
Absolventenstimmen	6
Systemisch-relationaler Entwicklungsansatz: Integral Development	7
Forschung, Publikationen und Entwicklung der Profession Coaching	7
Der Integral-Development-Process IDP	7
Ziele der Ausbildung	10
Profil der Teilnehmenden	10
Die Ausbildungsmodule im Überblick	11
Kurzdarstellung der Ausbildungsinhalte	14
Methoden und Elemente der Ausbildung	18
Kurzprofile der Dozenten	19
Abschluss, Zertifizierung und Prüfung	22
Umfang, Ablauf, Supervision, Organisatorisches	22
Kosten	23

Die wichtigsten Merkmale der Ausbildung

Qualitätsstandards und Zertifizierungen

Die Ausbildung ist zertifiziert nach den Standards der International Coach Federation (ICF), dem weltweit größten Berufsverband für Coaches, als „Anerkanntes Coach-spezifisches Training“ (ACSTH). Diesen Standard können im D-A-CH-Raum nur sehr wenige Institute anbieten.

Seit Februar 2017 ist die Coaching-Ausbildung *Integraler Business Coach* außerdem durch den führenden deutschen Coachingverband, dem Deutschen Bundesverbandes Coaching e. V. (DBVC), als Weiterbildung anerkannt.¹

Die Ausbildungen des Coaching Center Berlin sind weiterhin seit Jahren als anerkannte Ausbildung im Coaching-Index gelistet, der maßgebenden Auflistung von professionellen Coachingsausbildungen in Deutschland. Dort zählen die Kurse des Coaching Center Berlin zu den 20 bundesweit am meisten nachgefragten Ausbildungen.

Coachingansatz und Kernkompetenzen

Das in unseren Ausbildungen vermittelte Rahmenwerk bildet eine umfassende und leistungsfähige Methodik ab. Der systemrelationaler Ansatz *Integral Development* beinhaltet eine wissenschaftlich begründete Entwicklungsperspektive. Mittels eines holistischen Systemmodells integriert *Integral Development* wichtige Prinzipien systemrelationaler Ansätze, gehen jedoch weit darüber hinaus.

Die einzelnen Inhalte und Methoden der Ausbildung haben sich in der Praxis des Coachings der Dozenten und Absolventen vielfach bewährt. Wir haben sie im Modell der *Sieben-Felder des Integral Development Process (IDP)* anschaulich systematisiert. Das Modell ermöglicht den Ausbildungsteilnehmern auch, bereits gelernte oder zukünftige Methoden sicher in ihre Praxis zu integrieren.

Theorie- und Ansatzübergreifend werden in der Ausbildung die *Kernkompetenzen des Coachings nach internationalem Standard der ICF* vermittelt. Dieser Standard sichert eine breite Basis für die Anwendung bewährter Methoden professionellen Coachings.

Qualität, vielfältige Lernmethoden und Praxisbezug - Ausbildung und Dozenten

Durch Dr. Ursula Wagner und Guido Fiolka wird die Ausbildung von zwei anerkannten Top-Coaches geleitet. Alle Ausbildungsdozenten sind seit vielen Jahren erfolgreich als Coach tätig und verfügen über spezifische Kompetenzen als Dozenten und Ausbilder in unterschiedlichen Fachgebieten. Sie bringen verschiedene professionelle Hintergründe aus der Zeit vor ihrer Coachtätigkeit mit - als Führungskräfte im Management, als Personalentwickler, Berater oder selbständige Unternehmer. Die Einbeziehung einer begrenzten Anzahl von erfahrenen Dozentinnen und Dozenten im Ausbildungsteam garantiert Vielfalt bei gleichzeitiger Kontinuität im Lehrteam.

Das Ausbildungsteam steht für hohe Intensität und Qualität im Ausbildungsprozess. Das Zahlenverhältnis von Dozenten und Teilnehmenden ist optimal auf individuelle Lernprozesse abgestimmt und entspricht den internationalen Qualitätsstandards (ICF). Die Gruppengröße beläuft sich daher auf maximal 15 Teilnehmer/innen.

Die durchgängige Betreuung während und zwischen den Ausbildungsmodulen beinhaltet interaktiv handhabbare Ausbildungsprotokolle, fundierte Teilnehmerunterlagen und übersichtliche Toolkarten.

Zu allen Methoden und Tools wird die interaktive Webplattform *development:hub* angeboten, die Teilnehmenden und Absolventen dauerhaft zur Verfügung steht. So garantieren wir in Summe optimale und zeitgemäße Lernbedingungen, auch im digitalen Umfeld.

¹ Den Teilnehmenden unserer Ausbildung steht es nach der Ausbildung frei, ob und wenn ja welchem Berufsverband sie sich anschließen möchten.

Hoher Anteil an Live-Coaching, Feedback und Supervision

Wir arbeiten mit einem hohen Anteil an Live-Coaching während der Moduleinheiten. Der Übungs- und Praxisanteil der Ausbildung beträgt durchschnittlich mindestens 60%.

An jedem Ausbildungstag erleben die Teilnehmenden Democoachings der Dozenten und können selbst die Methoden unmittelbar in den Rollen Coach, Klient und Beobachter erleben. Weitere erlebnisaktivierende Elemente wie Filmausschnitte, Kurzpräsentationen, Gruppenarbeiten, Körperübungen und Kurzmeditationen bereichern das Spektrum an Lernmethoden.

Fortschritte als Coach werden durch Supervision und systematisches Feedback zu Live-Coachingssessions während und zwischen den Modulen sichergestellt. Eine garantierte Anzahl an beobachteten Live-Coachingssessions mit individuellem schriftlichen und mündlichen Feedback während der Ausbildung dient dazu, den Fortschritt für jeden Einzelnen sichtbar zu machen. Die Ausbildung beinhaltet insgesamt mindestens zehn Stunden Einzel- und Gruppensupervision. Jeder Teilnehmende führt während der Ausbildungszeit als Coach mindestens einen kompletten supervidierten Coachingprozess durch und erlebt selbst einen Prozess in der Rolle als Coachee. Weitere Coachingprozesse werden auf Wunsch unterstützt.

Persönliche Entwicklung, Sinn- und Wertedimension

Lehrcoaching und Supervision für die persönliche Entwicklung als Coach und eigene Coachings der Teilnehmenden sind in jedem Ausbildungsgang obligatorisch. Die Dozenten unterstützen dabei intensiv laufende Coachingprozesse der Teilnehmenden als Supervisoren und Mentoren. Die Erarbeitung der persönlichen Sinn- und Wertedimension im beruflichen und sozialen Kontext ist in die Ausbildung integriert. Wir sehen darin eine Basis für die herausfordernde und verantwortungsvolle Arbeit eines Coachs in der

heutigen Zeit. Die Sinn- und Wertefragen zu klären, ist vielen Menschen und Unternehmen ein zentrales Anliegen.

Wertigkeit des Ausbildungsinstituts und Förderung von Teilnehmernetzwerken

Das Coaching Center Berlin als Veranstalter ist ein Unternehmen, das sich seit Jahren in Praxis und Entwicklung dem professionellen Coaching widmet. Unsere Klienten sind führende Unternehmen aus dem Wirtschaftssektor (u.a. B/S/H Hausgeräte, GDF Suez Energie Deutschland, Vattenfall, RWE, Bundesdruckerei, Daimler, Deutsche Telekom), darüber hinaus zahlreiche Start-up`s, Medienunternehmen und Agenturen sowie Privatpersonen mit besonderer Verantwortung aus den Bereichen Medien/Kultur, Bildungswesen und Politik.

Als Ausbildungsinstitut unterstützen wir zudem die Vernetzung der Absolventen. Die direkte Zusammenarbeit mit verschiedenen Unternehmen und Organisationen sowie die bestehende Alumni-Organisation mit zahlreichen Absolventen aus nahezu allen gesellschaftlichen Bereichen bieten den Teilnehmenden dafür ausgezeichnete Möglichkeiten. Auf diese Weise entstanden bereits zahlreiche Projekte und Kooperationen unter den Absolventen.

Der Kurs *Integraler Business Coach* wird mit zwei Startterminen pro Jahr seit 2004 regelmäßig mit voller Teilnehmerzahl durchgeführt und zählt damit zu den bekanntesten und beständigsten Coaching-Ausbildungen am Markt. Viele Auftraggeber von Einzel- und Teamcoachings sehen das Ausbildungszertifikat mittlerweile als ein Qualitätssiegel an, dem sie vertrauen können.

Abschluss

Teilnehmende, die erfolgreich alle Anforderungen und Prüfungsteile absolviert haben, erhalten eine hochwertige Bestätigung über den Abschluss „Teilnahmezertifikat mit erfolgreicher Prüfung“. Weitere Hinweise siehe („Abschluss, Zertifizierung und Prüfung“).

Absolventenstimmen

Unsere Absolventen kommen hauptsächlich aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Darunter sind Coachs, Trainer, Berater, Mitarbeiter der Personalentwicklung und Führungskräfte-Akademien in Unternehmen sowie Führungskräfte, Hochschullehrer und Ärzte. Ein fundierter Auswahlprozess, der hohe Qualitätsanspruch und die angebotene Vielfalt der Methodiken garantieren maximal gute Ausbildungsergebnisse. Hier einige Stimmen zur Ausbildung:

Barbara

Geschäftsführerin Mercedes Benz Financial Services AG, Schweiz.

Mauch-Maier

Als Führungskraft tätig im Pool für Internes Mentoring, außerdem nebenberuflich selbstständig in Zürich: Integrales Coaching BMM

„Die Coachinausbildung am Coaching Center Berlin hat mir durch den integralen Ansatz zusätzliche Dimensionen in der Führung von Mitarbeitern und für meine Rolle als Mentorin von weiblichen Nachwuchsführungskräften eröffnet. Die Eigenreflexion in der Ausbildung hat mir meine eigenen Handlungsmuster und -motivationen transparenter gemacht. Die Beziehung zu meinen Mentees bekommt durch die vermittelten Methoden einen neuen Level an professioneller Qualität. Als Führungskraft hat sich mein Blick erweitert: Ich gestalte die Führungsbeziehung als Coach, um das Potenzial meiner Mitarbeiter für das Unternehmen und für sie selbst voll zu entwickeln.“

Dr. Heike Virmond

Personality Coach, Senior Strategic Adviser Avenia AG, Schweiz

www.aimagine.ch

„Alle meine Erwartungen an eine professionelle Coachinausbildung wurden voll erfüllt, und ich bekam noch mehr! Ein solides professionelles Training für meine tägliche Arbeit, ein „Toolset“, um neue Perspektiven zu eröffnen. Und dazu noch eine unglaubliche Reise zu mir selbst, unterstützt durch die Lehr- und Mentorcoachs sowie eine sensationelle Ausbildungsgruppe, die alle zusammen mit viel Respekt, Wärme und Offenheit mein Leben bereichert haben.“

Martin Kistermann

Prokurist und Leiter Personal bei eprimo GmbH, Neu-Isenburg/Frankfurt am Main

"Die Coachinausbildung bietet mir ein großes Repertoire an Methoden, um mich und meine Mitarbeiter zu motivieren und zu führen. Ich kann die neuen Erkenntnisse direkt bei der Arbeit anwenden."

Weitere Stimmen unserer Absolventen zur Ausbildung finden Sie hier:

<http://coachingcenterberlin.eu/integraler-coach-business-coach/stimmen-zur-ausbildung>

Systemisch-relationaler Entwicklungsansatz: Integral Development

Integral Development gilt als eine besonders umfassende Vorgehensweise, die im Digitalen Zeitalter in ihrer ganzen Wirksamkeit sichtbar wird. Integral Development ist ein sogenannter interaktionistischer Ansatz, bei dem biologische, psychologische, soziale, und organisationale Dimensionen eine dynamische Beziehung eingehen. Diese Dynamik ist komplex, aber nicht beliebig. Sie folgt einer Anzahl an Gesetzmäßigkeiten und Wirkprinzipien, die für das Design von Entwicklungsinstrumenten und -Vorgehensmodellen maßgebend sind.

In einer holistischen Sichtweise ist der Einzelne sowohl „ein Teil von“ als auch „ein Ganzes“. Umfeld, Veranlagung und Verhalten befinden sich in ständiger Wechselwirkung und sorgen für Entwicklung. Integral Development geht über die Perspektive bisheriger Ansätze hinaus, indem die Agilität des Individuums gleichwertig zum kollektiven System betrachtet wird.

Ziel von Integral-Development-Coaching ist, eine transformatorische Veränderung zu ermöglichen. Das bedeutet, bestehende Strukturen intrapersonal und interpersonal dauerhaft zu verändern. Damit werden neue Möglichkeiten geschaffen, den Bedingungen des Umfelds zu begegnen.

Forschung, Publikationen und Entwicklung der Profession Coaching

Wir haben uns in den letzten Jahren mit einigen anerkannten Fachpublikationen und innerhalb der führenden Berufsverbände aktiv an der Gestaltung eines professionellen Coachings im deutschsprachigen Raum beteiligt.

Von Dr. Ursula Wagner stammt die erste empirische Forschungsstudie (Dissertation) zum Thema „Weisheit in der Führung“ (2013) sowie das Buch zum Biografie-Karriere-Coaching, *Das KAIROS-Prinzip* (Campus, 2013).

Ursula Wagner ist außerdem Autorin für ein breites Publikum zu Identität und Selbstentwicklung (*Die Kunst des Alleinseins*, 4. Auflage). Sie ist gefragte Interviewpartnerin sowie Podiumsgast und Rednerin.

Guido Fiolka veröffentlichte zahlreiche Artikel in Fachpublikationen zum Thema „Führung“ und führte die wissenschaftliche Evaluation des von ihm entwickelten Kompetenzmodells LEAP durch. Er leistete die maßgebliche Entwicklungsarbeit des Integralen Development und des agilen Ansatzes LIVING ORGANISATION. Er war langjährig als Führungskraft, Gründer und Geschäftsführer tätig im IT-Business tätig.

Dr. Ursula Wagner ist Mitglied im „Fachausschuss Profession“ des Deutschen Bundesverbandes Coaching e. V. (DBVC) sowie Vollmitglied im Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU).

Zusammen bringen Guido Fiolka und Ursula Wagner im Jahr 2018 ihren Ansatz des Integralen Coachings als Buch im Springer-Fachbuchverlag heraus.

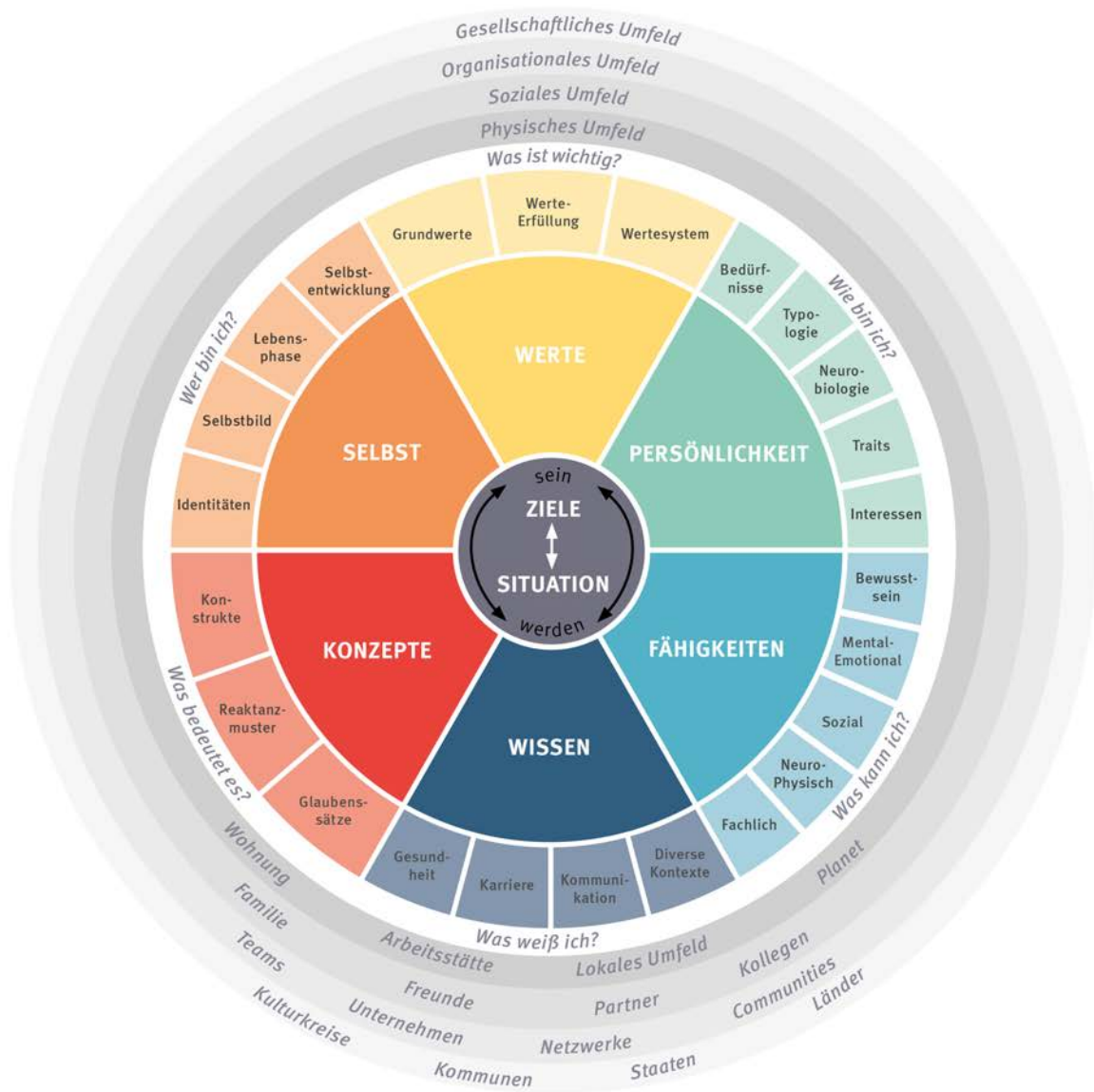
Der Integral-Development-Process IDP

Der Integral Development Process (IDP) ist das Rahmenmodell für den gesamten Coachingprozess. Der IDP beschreibt sieben Handlungsfelder, die für eine nachhaltig wirksame Entwicklungsarbeit relevant sind: Ziele-Situation, Werte, Selbst, Persönlichkeit, Fähigkeiten, Konzepte und Wissen-Methodik.

Dabei ist das ständige Wechselspiel aus Zielstellung und aktueller Situation zentral und verbindet dieses Feld interaktionistisch mit den anderen sechs Handlungsfeldern.

Der im Coaching initiierte Prozess aus Erkennen-Verstehen-Verändern, verbunden mit der Beantwortung so zentraler Fragestellungen wie "Wer bin ich?", "Wie bin ich?" und "Was ist wichtig?" führt durch die Begleitung eines erfahrenen Coachs zu nachhaltiger transformatorischer Veränderung.

Für jedes IDP-Feld existieren spezifische Methoden und Tools, die Coaches in ihrer Arbeit einsetzen können und die in der Ausbildung vermittelt werden.



In der Ausbildung wird das Rahmenmodell bereits zu Beginn eingeführt und dient im gesamten Ausbildungsprozess als orientierungsgebende Struktur. Die einzelnen Felder und die damit verbundenen Arbeitsmethodiken werden von den Teilnehmenden von Anfang an auch in ihrem persönlichen Coachingprozess, innerhalb einer Coaching-Kette und im Lehrcoaching erfahren.

Lernfelder



Als Coach zu arbeiten bedeutet, ein hohes Maß an Verantwortung in der Arbeit mit Menschen zu übernehmen. Dies erfordert Kompetenzen, die in einem Lernprozess erworben werden, der sich nicht auf Methodenvermittlung beschränkt. Als Ausbildungsinstitut für Coachs fördern wir daher das Lernen in vier sich ergänzenden Lernfeldern, die wie Puzzleteile ineinandergreifen.

Kernkompetenzen

Die Vermittlung von Kernkompetenzen (nach ICF-Standard) ermöglicht es, Coachingfähigkeiten unabhängig von spezifischen Coachingansätzen oder -schulen zu erwerben. Die ICF-Kernkompetenzen sind darüber hinaus international bekannt und akzeptiert.

Coachrolle & Prozess

Die besondere Rolle, die ein Coach im Gegensatz zum Alltagsgespräch einnimmt, bedarf eines professionellen Handwerkszeugs. Auf Basis der Kernkompetenzen gehört hierzu auch das Wissen über die Gestaltung von Auftragsklärungen in unterschiedlichen Settings, das systemische Verständnis der Klient-Coach-Interaktion sowie ethische Richtlinien.

Integrale Coaching-Tools

Die Integralen Coaching-Werkzeuge (Tools) ermöglichen eine präzise und umfassende Arbeit mit Klienten sowohl auf der mentalen und emotionalen Ebene als auch in der Sinn- und Wertedimension. Die Tools werden auf Basis der Kernkompetenzen angewendet.

Eigene Bewusstseinsentwicklung

Die persönliche Entwicklung jedes Teilnehmenden bildet die Grundlage für die Entwicklung der eigenen Coachingpotenziale. Daher unterstützen wir die Entwicklung unserer Teilnehmenden durch Reflexion eigener Erfahrungen während der Module und durch Lehrcoaching. Supervision von Coachingübungen und -fällen fördern zusätzlich die individuelle Kompetenzentwicklung.

Ziele der Ausbildung

Vermittlung von erfahrungsorientiertem Wissen und neuesten Modellen und Methodiken, mit deren Anwendung ein erfolgreiches Coaching mit anspruchsvollen Aufgabenstellungen möglich ist.

Vermittlung von Coachingkompetenzen für die Praxis. Während der Ausbildung machen die Teilnehmende erste praktische Erfahrungen in der konkreten Anwendung der Grundkompetenzen des Coachings, wie z.B. Ziele erarbeiten, Präsenz herstellen, Fragen stellen, aktives Zuhören, Vertrauen aufbauen und Handlungen entwerfen.

Persönliche Entwicklung. Ein Großteil des Erfolgs von Coaching ist abhängig von der eigenen Erfahrung und Reife des Coachs. Daher ist ein Erkennen wesentlicher Merkmale der eigenen Persönlichkeit und die persönliche Entwicklung jedes Einzelnen wesentlicher Bestandteil und damit explizites Ziel der Ausbildung.

Gestaltung von professionellem Coaching. Es werden Prozesse, Abläufe und Qualitätskriterien für Business- und Personal-Coaching vermittelt.

Erfolg als Coach. Die Dozenten berichten, wie sich eine erfolgreiche Coachingtätigkeit in verschiedenen Kontexten aufbauen lässt. Dabei wird sowohl die Rolle des selbständigen Coachs als auch die des unternehmensinternen Coachs berücksichtigt.

Coachingskills für unterschiedliche Anwendungsfelder erwerben. Bestandteil der Ausbildungsziele ist es, Coachingelemente in Führungsrollen oder im Arbeitsumfeld als selbstständige/r Berater/in (Ärzte, Rechtsanwälte, Unternehmensberater, Finanzdienstleister, etc.) anwenden zu können.

Profil der Teilnehmenden

Unsere Ausbildung ist besonders geeignet für:

Coachs mit vorhandener Erfahrung und bereits aktiver beruflicher Praxis; angehende Coachs in selbständiger Tätigkeit oder Anstellung; Personal- und Organisationsentwickler; Projektmanager; Trainer mit Neu-/Ausrichtung auf Coaching und Selbständige in beratenden Berufen (z.B. Ärzte, Rechtsanwälte, Unternehmensberater, Finanzdienstleister, etc.)

Häufige, berufliche Situationen unserer Teilnehmenden:

Bereits tätige Coachs mit Absicht der Erweiterung der methodischen und praktischen Basis und Interesse an Zertifizierung; Trainer, beratende Berufe, die in den Coachingmarkt eintreten wollen; Menschen in einer Phase der Karriere-Neuorientierung mit Interesse am Coaching als zusätzliches Berufsfeld; psychologisch beratende Berufe mit Neuorientierung in Richtung Coaching; Gesundheitsberufe.

Die Ausbildungsgruppe setzt sich zusammen aus: Coachs, Trainern, Beratern; Mitarbeiter der Personalentwicklung und Führungskräfte-Akademien; Führungskräften, Hochschullehrern, Ärzten, Rechtsanwälten, Unternehmern.

Die Ausbildungsmodule im Überblick

Modul 1: Grundlagen von Coaching in Gesellschaft und Organisationen heute

- Rollen und Aufgaben des Coaches
 - Coaching als Entwicklungsformat in Wirtschaft und Gesellschaft heute
 - Integral Development als methodisches Framework
 - Kernkompetenzen von Coaches im Digitalen Zeitalter
 - Online-Formate in der Hand des Coaches
 - Arbeit mit Werten und Werte-Erfüllung
 - Coachingtools: Aktives Zuhören und GROW
-

Modul 2: Integral Development - Ziele - Fragetechniken - Situationen erarbeiten - Entwicklungsprozesse mit Plattformen gestalten

- Der Integral Development Ansatz als postsystemische Perspektive auf Mensch, Organisation und Gesellschaft
 - Themen analysieren mit dem Struktur-Aktion-Modell (SAM)
 - Entwicklungsziele erarbeiten
 - Fragen als Coachinginstrumente einsetzen
 - Haltungsziele für nachhaltige Veränderung auf neurowissenschaftlicher Basis
 - Purpose - Vision und Offen-Dynamische-Ziele in agilen Organisationen
 - Plattform-Learning in der Arbeitswelt 4.0
-

Modul 3: Das Selbst im gesellschaftlichen und organisationalen Kontext - Neurobiologische Grundlagen - Emotionales Management I - Achtsamkeit

- Coachingprozess-Kompetenzen: Auftragsklärung - Gestaltung von Coachingsessions On-Line und Face to Face
 - SELBST und Identität im 21. Jahrhundert
 - Desidentifikation und Beobachterperspektive induzieren
 - Arbeit mit Konstrukten in der gesellschaftlichen und organisationalen Realität
 - Coaching-Methoden: Teams und Gruppierungen als Eco-System aufstellen
 - Grundlagen der Neuropsychologie für körperliche und geistige Fitness im VUCA-Umfeld
 - Zentrales Nervensystem, Autonomes Nervensystem, Neurotransmitter und Stressachsen
 - Achtsamkeitstechniken nach MBSR
 - Emotionales Management I
-

Modul 4: Konzepte und Persönlichkeit - Intra- und interpersonelle Konflikte - Individuelle und Kollektive Glaubenssätze

- Menschen und Organisationen im digitalen Wandel - Supervision und Fallarbeit
 - Reaktanzmuster in Coaching und Teamentwicklung einbeziehen
 - Arbeit mit Glaubenssätzen
 - Psychologie der Persönlichkeit - Myers Briggs Type Indikator (MBTI) in Coaching und organisationaler Entwicklung
 - Klärung von Konflikten in Teams und Organisationen
-

Modul 5: Persönlichkeits-System - Emotionales Management II - Motivationssystem und Bedürfnisse - LEAP-Kompetenzprofil - Ressourcen, Haltungen und Fähigkeiten - Feedbackprozesse in Organisationen

- Verhaltenssteuerung mit Mottozielen und PSI
 - Emotionales Management für komplexe Emotionen
 - Persönlichkeit II: Bedürfnisse, Motive
 - LEAP-Kompetenzprofil u. Neuro-Psychische Ressourcen
 - Feedbackprozesse in Organisationen und im sozialen Umfeld gestalten
 - Kompetenzmodelle in Organisationen einsetzen
 - LEAP Digital Edition - das Kompetenzmodell für die Digitale Wirtschaft
-

Modul 6: Entwicklungsstufen von Selbst, Organisation und Gesellschaft - Das Graves Modell im Einzelcoaching und in Organisationen - Das Innere Team

- Situatives-Multidimensionales Coaching mit dem Integral Development Process
 - Entwicklungsstufen von Individuen und Organisationen erkennen und bewusst einsetzen
 - C. W. Graves Levels of Existence (Spiral Dynamics) verstehen und anwenden
 - New Work, neue Organisationsformen und Digitales Zeitalter in der Entwicklungsperspektive einordnen und gestalten
 - Selbstsouveränität durch Arbeit mit dem Inneren Team
-

Modul 7: Konstruktive Kommunikation - Selbstwirksamkeit - Emotional Mastery - Transformatives Coaching

- Supervision: Wo stehe ich mit meinen Kernkompetenzen?
 - Konstruktive Kommunikation in Team und Organisation
 - Uneingeschränkte Selbstwirksamkeit als Haltung etablieren
 - Emotionale Meisterschaft
 - Arbeit mit Fixierungen der Persönlichkeit
 - Leadership-Typologie und Enneatypen in Organisation und Gesellschaft
 - Coachingmethoden: Transformatives Coaching - Inquiry-Prozess ©
 - Das Innere Team Anschlussarbeit: meine Rolle als Coach
-

Modul 8: Resilienzcoaching - KAIROS-Biografie-Karriere-Coaching - Positive Psychologie VIA-Charakterstärken

- Resilienzcoaching mit Methoden der Stressmedizin und Integrale Stresstest
 - Zielbarrieren im gesellschaftlich-organisationalen Kontext überwinden mit der Methode Competing Commitments
 - Positive Psychologie als Entwicklungsressource: Arbeit mit den VIA-Charakterstärken
 - KAIROS-Biografie-Coaching© - substanzielle Karrieren ermöglichen im Digitalen Zeitalter
-

Modul 9-1: Coach als Unternehmer - Profil als Coach

- Die Struktur des Marktes für Coaching und organisationale Entwicklung
- Mein persönliches Profil als Coach
- Aufbau eines Business als Coach
- Erfolgsfaktoren

Modul 9-2: Living Organisation

- Frameworks für agile, lernende Organisationen

- Unternehmen neu denken und ausrichten als Plattform, Lebensraum und Ökosystem
- Transformational Purpose, Strategie und Offen-Dynamische-Ziele
- Vernetzte, autonome Organisationseinheiten
- Intelligente Kommunikation und Agiles Arbeiten
- Rollen und Individuen
- Potenzial-Struktur-Modell (PSM) als holistische Metrik der Potenzialanalyse

Modul 9-3: Coaching in Unternehmen, Personalentwicklung und Führung

- Coaching und modernes Leadership
 - Interaktive Entwicklungsprozesse
 - Wie geht Personalentwicklung im Digitalen Zeitalter
 - Coachingformate in Organisationen
-

Modul 10: Teamcoaching - Integration und Abschluss

- Coachingpraxis: Falldiskussion aus dem Kontext Organisation und Digitalisierung
- Teamcoaching im agilen Umfeld
- Gestalterische Elemente im Coaching
- Multiprofessionelle Plattformen in integrierten Entwicklungsprojekten
- Prüfung zu Fragen der Berufsethik von Coaches (Ethiknormen der ICF)
- Abschluss und Integration

Kurzdarstellung der Ausbildungsinhalte

In der folgenden Darstellung werden die inhaltlichen Bausteine der Ausbildung beschrieben. Einige Inhalte - wie das wichtige Thema Konflikte sowie der Umgang mit Emotionen und gedanklichen Mustern (Konzepten, Glaubenssätzen) ziehen sich durch mehrere Module.

Grundlagen und Kernkompetenzen im Coaching
Vermittelt werden alle wichtigen Grundsätze von Coaching jenseits von Methoden und Systemen. Dazu gehören die Definition, die Grundprinzipien und Kernkompetenzen im Coaching, die Beschäftigung mit Ethik und Moral, die Klärung der Verantwortlichkeiten zwischen Coach und Klient sowie die Grundlagen von Kontakt und Gesprächsführung.

Grundelemente des Integralen Coaching

Der integrale Coachingansatz ermöglicht, die Wirkprinzipien sich dynamisch verändernder Systeme strukturiert in den Coachingprozess einzubeziehen. Dabei werden alle relevanten Ebenen (Psychologisch-Biologisch-Sozial-Physische Ebene) und Perspektiven der Realität (Erste-Zweite-Dritte-Personen, Systeme) sowie alle Individual- und Umgebungsfaktoren berücksichtigt.

Der *Integral Development-Process (IDP)*

Der IDP stellt den Metaprozess des Integralen Coachings dar. Die sieben Handlungsfelder des Prozesses werden entsprechend der Situation des Coachingklienten durchlaufen. Alle Methoden und Interventionen eines Coachings können den einzelnen IDP-Feldern zugeordnet werden. Die Ausbildungsteilnehmer lernen den Prozess kennen und erhalten damit eine prozessuale und methodische Orientierung auch innerhalb komplexer Coachingprozesse.

Arbeit mit Werten und Zielen

Klare Ziele geben dem Coaching eine Richtung und setzen einen Maßstab für den Erfolg eines Coachingprozesses. Vermittelt werden die Möglichkeiten wirksamer Zielformulierung und die Arbeit mit Zielen im Prozess der Veränderung.

Haltungsziele für Veränderungsarbeit auf neurowissenschaftlicher Basis (ZRM)

Für viele angestrebte Veränderungen benötigen Klienten neben der kognitiven Entscheidung vor allem auch zuvor unbewusste Kräfte, damit die Umsetzung dauerhaft gelingt. Die Arbeit mit Haltungszielen (nach der ZRM-Methode von Dr. Maja Storch und Frank Krause) stellt eine der wirksamsten, neurowissenschaftlich fundierten Coachingmethodiken dar, um Motivation her zu stellen und Ziele erfolgreich umzusetzen. Wir vermitteln den Prozess der publizierten ZRM-Methodik, mit der jeder Coach arbeiten kann. (Für eine Vertiefung in der Methodik als ZRM-Coach verweisen wir gern auf die Ausbildungen des Instituts von Dr. Maja Storch).

Ein enger Bezug der Ziele des Klienten besteht zu den Werten, denn diese definieren die Sinndimension entscheidend. Die Suche nach sinnhafter Orientierung ist ein Grundbedürfnis des Menschen und steht in engem Zusammenhang mit dem grundsätzlichen Lebensgefühl sowie der Motivation bezüglich wichtiger Lebensziele und -entscheidungen. Die Arbeit mit Werten ist daher ein unverzichtbarer und wichtiger Bestandteil des Integralen Coaching. Wir haben hierzu eine Methodik entwickelt, die wir seit Jahren erfolgreich gerade im Business-Kontext anwenden.

DAS SELBST- Entwicklungsmodelle im Coaching (Teil des Themas Konflikte) & Biografisches Karriere-Coaching

Mit dem Terminus Selbst - in Abgrenzung zu stabileren Persönlichkeitsmerkmalen - betonen wir den Aspekt der Entwicklung von Menschen und auch in Organisationen. Für den Einzelnen geht es hier grundlegend um die Arbeit mit dem Selbstbild, mit Identifikationen und den Prinzipien der Selbstwirksamkeit angemessen zur Lebensphase. Für Teams und Organisationen stehen Entwicklungsphasen der Unternehmenskultur und -Struktur im Fokus.

So führt das Modell von Clare W. Graves (*Levels of Existence /Spiral Dynamics*) zu einem neuen Verständnis von Entwicklungsstrukturen des menschlichen Bewusstseins, seiner inneren Dynamik und des evolutionären Verlaufs von Entwicklungen in gesellschaftlichen Gruppen und Teams. Das Graves Modell wird inzwischen auch in neuen Organisationstheorien diskutiert. Mit Entwicklungsmodellen und den damit verbundenen Instrumenten können neue und sehr wirkungsvolle Veränderungsstrategien für Individuen, Teams und Organisationen erarbeitet werden, gerade auch in der Bearbeitung struktureller Konflikte in Organisationen. Neben einer Übersicht der vorhandenen Entwicklungstheorien werden die Grundsätze von Phasen und Stufen der sozialen und individuellen Entwicklung im Coaching aufgezeigt und durch konkrete Beispiele veranschaulicht.

Biografisches Karrierecoaching mit der KAIROS-Methode©

Während viele Coachingmethoden eine Momentaufnahme des Klienten liefern, bildet biografisches Coaching Lebensereignisse im Verlauf und im Kontext der Lebensbereiche ab. Die KAIROS-Methode© ist ein systematischer Prozess, um mit Klienten die Verbindung von Lebenszielen, Lebensphasen, Lebensthemen und individueller Rhythmik zu betrachten. In der Ausbildung wird die Basisarbeit mit dem KAIROS-Datenchart und der biografischen Kompetenzanalyse vermittelt (IDP-Feld „Fähigkeiten & Kompetenzen“). Das von Dr. Ursula Wagner entwickelte KAIROS-Biografie-Coaching® wird im Karriere-Coaching bis zur

Executive Ebene erfolgreich angewendet und kann durch eine Zusatzausbildung vertieft werden.

PERSÖNLICHKEIT

Ein Teil der psychologischen und biologischen Struktur des Menschen lässt sich als Persönlichkeit definieren und ist ein Ergebnis genotypischer Veranlagung und der Einwirkungen des Umfelds in den unterschiedlichen Lebensphasen. Die Strukturen der Persönlichkeit sind relativ stabil. Die Kenntnis der individuellen Ausprägung von Bedürfnis- und Motivstrukturen, Interessen, Temperamenten und Persönlichkeitseigenschaften bietet ein umfangreiches Potenzial für die Coachingarbeit gerade auch in der Bearbeitung von Konflikten. Vorgestellt werden grundlegende und statistisch evaluierte Modelle mit Fragebögen, die im Coaching zum Einsatz kommen können. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf eine sichere und angemessene Anwendung von persönlichkeitsrelevanten Faktoren gelegt. So werden Klienten nicht kategorisiert, sondern im Einklang mit den anderen Feldern des IDP und den äußeren Einflussfaktoren gesehen. Die Kombination der Sichtweisen „stabile Persönlichkeitsparameter“ und „Entwicklung des Selbst“ ist ein besonderes Merkmal des Integralen Coachings, in dem wir uns von rein systemischen Ansätzen unterscheiden.

RESSOURCEN und FÄHIGKEITEN

Mit dem LEAP-Kompetenzinventar, das wir am Institut entwickelt und wissenschaftlich evaluiert haben, bieten wir ein Tool an, das im Coaching für 360 Grad- Feedbackprozesse genutzt werden kann und online verfügbar ist. Damit kann der Coach die so wichtige Fremdsicht aus dem Umfeld des Klienten aufnehmen. Die Teilnehmenden erfahren die Methode zunächst an sich selbst und im Lehrcoaching. Nach der Ausbildung können Sie das Verfahren über das Institut durchführen. Wer das Verfahren regelmäßig für seine Klienten nutzen möchte, kann sich nach der Ausbildung auch für das LEAP-Inventory zertifizieren lassen und so als LEAP-Master einen eigenen Zugang zum Fragebogen erwerben.

Als zweites Fähigkeiteninventar nutzen wir den Fragebogen zu Charakterstärken (Character Strengths - ViA), der kostenfrei online abrufbar

ist. Das VIA-Tool stammt aus der neuen wissenschaftlichen Richtung der Positiven Psychologie (nicht zu verwechseln mit dem sog. „positiven Denken“). Als dritten Zugang zu Fähigkeiten vermitteln wir die biografische Kompetenzanalyse am Tag der KAIROS-Methode© (siehe Beschreibung bei „Selbst“).

MUSTER, KONSTRUKTE und GLAUBENSsätze

Individuelle Konstrukte, Schemata und Glaubenssätze gehören zu den wichtigen verhaltensbestimmenden Faktoren. Konzepte wirken wie eine „Brille“, durch die Wahrnehmung gefiltert wird.

Im Zusammenspiel mit den Umfeldfaktoren (System) haben Konzepte eine besondere Bedeutung - sowohl in der Realität des Klienten als auch im Coachingprozess selbst.

Im Integral Development arbeiten wir mit Glaubenssätzen und Schemata z.B. dann, wenn es darum geht, Ziele zu definieren und zu verfolgen, die persönliche Entwicklung bewusst zu gestalten und die Subjektivität der eigenen Wahrnehmung zu verstehen.

Konzepte werden im Kontext intrapersonaler (in der Person liegender) und interpersoneller (in Gruppen/Systemen auftretender) Phänomene beleuchtet. Wir vermitteln wirksame Techniken verschiedener Schulen, die eine bewusste Veränderung hinderlicher Konzepte ermöglichen.

Coachingtools und Coaching-Kernkompetenzen

Die Inhalte dieses Bausteins verteilen sich über die gesamte Ausbildung, da sie an vielen Stellen eines Coachingprozesses relevant sind. Zu „Tools“ gehören sowohl Fragetechniken und Ablaufmodelle wie die GROW Methodik (Sir J. Whitmore), als auch spezifische Methodiken aus allen Feldern des IDP (wie dort beschrieben). Wir stellen alle Coachingtools durch Demonstrationen und Übungen fallbezogen vor und bieten dann ausführliche Gelegenheit zum Üben mit Feedback. Schon nach dem ersten Ausbildungsmodul ist es Teilnehmenden möglich, grundlegende Coachingtechniken in der Praxis anzuwenden. Die entscheidende Coachinghaltung sowie

Kernkompetenzen des Coachings werden ebenfalls in jedem Modul vermittelt. Coachingtools werden zusätzlich zu den ausführlichen Ausbildungsunterlagen im kompakten A5-Format als Tool-Cards ausgegeben sowie online zur Verfügung gestellt.

Coachingpraxis und Fallarbeit

Die Vorstellung, die Analyse und die Bearbeitung von Praxisfällen vertiefen die erworbenen Kenntnisse bezüglich der einzelnen Coachinginstrumente.

Der Teil Coachingpraxis befasst sich mit allen Aspekten der professionellen Durchführung von Coachingmaßnahme: der Vorbereitung, der methodischen Gestaltung in der Durchführung, Abschluss und Evaluation. Wir thematisieren die Möglichkeiten und Grenzen von Telefoncoaching und virtuellen Formen des Coachings und geben Empfehlungen. Darüber hinaus geht es um die Reflexion der persönlichen Entwicklung in der Coachrolle sowie die Entwicklung eigener Schwerpunkte im Coaching.

Arbeit mit Emotionen

Die Wechselwirkung von Psyche, Körper und Umfeld für die Umsetzung von Coachingzielen wird ausführlich in mehreren Modulen bearbeitet. Dafür werden auch neueste Erkenntnisse der Stress- und Resilienzforschung (Neurobiologie) genutzt. Die Teilnehmenden lernen die wichtigsten Grundemotionen kennen und erfahren, wie man mit Emotionen bei Klienten und bei dem wichtigen Thema „Konflikte“ kompetent umgehen kann.

Unser Team von Dozenten vermittelt verschiedene Techniken der emotionalen und mentalen Selbstentwicklung sowie ausgewählte Achtsamkeitstechniken (MBSR). Die Teilnehmenden erhöhen dabei Schritt für Schritt ihre eigene emotionale Kompetenz als Coach. Und sie lernen, wie sie Klienten im Coaching auf diesem Weg wirksam begleiten können.

Wahlmodule Coachingpraxis

Die drei eintägigen, aufeinander folgenden Tage der Wahlmodule (9-1 bis 9-3) ermöglichen unseren Teilnehmenden, entsprechend individueller Präferenzen Schwerpunkte zu setzen. Zwei Module gehören obligatorisch zur Ausbildung. Gegen einen geringen Aufpreis können auch alle drei Wahlmodultage belegt werden.

1. Coach als Unternehmer - Auf- und Ausbau der eigenen Praxis

Hier wird eine Anzahl erprobter, wirkungsvoller Maßnahmen vermittelt, die für selbständige Coachs und den Aufbau einer eigenen Coachingpraxis wichtig sind. Ein Schwerpunkt dieses Moduls liegt auf der Reflexion des eigenen Entwicklungsprozesses während der Ausbildung. Erstellen des eigenen Coachprofils und die Klassifizierung des idealen Klientenprofils stehen im Mittelpunkt eines Prozesses, den auch die Coachs des CCB-Teams immer wieder durchlaufen. Die Dozenten geben konkrete Hinweise aus ihren eigenen Erfahrungen zu Erfolgsstrategien für Marketing und Sales. Vertieft werden aus Wochenende 3 die organisatorischen Voraussetzungen einer Coachingpraxis inklusive der notwendigen Vertrags- und Honorarvereinbarungen.

2. Living Organisation

Dieser Tag dient zur Vertiefung für Anwendungen im Teamcoaching und im organisationalem Coaching. Mit dem Modell PSM© (P. Jastram) stellen wir ein praxisgerechtes Modell für eine ganzheitliche Organisationsdiagnose vor. Für das Teamcoaching besonders auch von Leitungsteams vermitteln wir unsere Workshopmethodiken zur Ausrichtung von Führungs- und Projektteams.

3. Coaching in Unternehmen für interne und externe Coachs

Das Modul vertieft alle wichtigen Aspekte von Coaching im Kontext von Organisationen, wie Unternehmenskultur, Auftragsklärung, Vertrauensschutz, Interessenskonflikte Rollenverständnis, die grundlegend im 3. Modul (Auftragsklärung) angesprochen wurden.

Zielgruppen und Themen von Coaching in Unternehmen sowie die Rollen interner und externer Coachs werden in ihrer organisatorischen und emotionalen Dimension durch Übungen erlebbar gemacht.

Wir arbeiten an diesem Tag mit Beispielen der Dozenten und aus der Gruppe. Mittels Fallstudien (*cases*) beleuchten wir Auftragskonstellationen sowie das Gespräch zur Aufnahme eines Coachs in den Coachpool eines Unternehmens.

Methoden und Elemente der Ausbildung

Die Ausbildung umfasst insgesamt 200 Zeitstunden Unterrichtseinheiten nach den Standards der ICF (60 Minuten). Diese Stundenzahl beinhaltet auch Peergruppenarbeit und Lehrcoaching. Die Präsenzzeit umfasst insgesamt 23 Ausbildungstage.

Das Präsenztraining beinhaltet **zehn Stunden Supervision** zu den eigenen Coachingfähigkeiten und Coachingprozessen. Die Dozenten unterstützen durch Fallsupervision laufende Coachingprozesse der Teilnehmenden.

Wesentliche **Elemente des Präsenztrainings** sind: Vortrag, multimediale Präsentationen, Coaching-Demonstrationen durch die Dozenten, Einzel- und Gruppenarbeit, Coaching- und Kommunikationsübungen, Arbeit mit Case Studies, Buddycoaching (gegenseitiges Coaching der Teilnehmenden mit Supervision durch Dozenten) und Fallsupervision (in der Gruppe und einzeln).

Neben dem Präsenztraining dienen fünf Stunden **Lehrcoaching** durch einen Dozenten dazu, die gelernten Methoden zu vertiefen, professionelle Coachingarbeit kennenzulernen und persönliche Ziele zu bearbeiten. So wird jedem Teilnehmenden ein Lehrcoach für die Dauer der Ausbildung zur Verfügung gestellt.

Das **Selbststudium** ist ein integrierter Bestandteil der Ausbildung und findet **zusätzlich zu der Präsenzzeit** statt. Durch eigenes Studium soll ein Review der Ausbildungsinhalte anhand der Unterlagen, Fotodokumentation und Audio-Mitschnitte erfolgen. (Bitte kalkulieren Sie als Richtwert hierfür noch einmal mindestens die Anzahl der Ausbildungsstunden ein.)

Bei der Durchführung von mindestens einem Coachingprozess im Rahmen der sogenannten Coachingkette führt jeder Teilnehmende selbst ein komplettes Coaching durch. Parallel wird er von einer anderen Person des Kurses als Coachee in einem persönlichen Entwicklungs- oder Coachingvorhaben unterstützt. Die **Coachingkette** sichert im geschützten Rahmen der Ausbildung, dass jeder Teilnehmende das erworbene Wissen erproben kann und **beide Rollen, Coach und Coachee**, vollständig erlebt.

Weitere Coachingprozesse werden je nach Berufsbild und Vorerfahrung der Teilnehmenden aktiv vom Institut unterstützt und in der **Supervision begleitet**.

Die **Peergroup**, ein Gruppentreffen von je drei bis fünf Teilnehmenden zwischen zwei Präsenzmodulen der Ausbildung, unterstützt einen weiteren Transfer des Gelernten und hilft, Fragen und Klärungsbedarf für die nächste Ausbildungseinheit zu präzisieren. Nicht selten bestehen Peergroups unserer Ausbildungen weit über das Ausbildungsende hinaus fort.

Die Teilnehmenden erhalten zu jedem Modul **ausführliche Kursunterlagen** (auch als Dateien im PDF-Format und in Form einer interaktiv nutzbaren Web-Plattform).

Bestandteil der Ausbildungsunterlagen ist zudem ein **Toolset**. Die vorgestellten und erlernten Coachingtools sind darin jeweils auf einer **Toolcard** im A5 Format (print und auf der Webplattform) dargestellt. Die Tools lassen sich zur Vorbereitung der Coachingarbeit oder auch innerhalb der Coachingsessions aktiv nutzen.

Zu jedem der Präsenzmodule wird ein strukturiertes, interaktives **Protokoll** erstellt. Coachingdemonstrationen werden z. T. mitgeschnitten und als **Audio-Dateien** bereitgestellt.

Kurzprofile der Dozenten



Guido Fiolka
Dipl- Ing.
Executive Coach

Gründer und 25 Jahre Führungserfahrung in der Wirtschaft
Unternehmenscoach
Begründer des Integral Development, des
LEAP Kompetenzmodells und des agilen Ansatzes LIVING ORGANISATION

Entwicklung der methodischen Grundlagen des Integralen
Coachingansatzes. Vortragstätigkeit und Veröffentlichungen zu
Führungsthemen.



Ursula Wagner
Dr. phil.
Dipl. Psych.

Business & Executive Karriere Coach,
Geschäftsführerin des Coaching Center Berlin

Langjährige Berufserfahrung in Medien und HR
Begründerin des KAIROS Karrierecoaching
Senior Coach DBVC, berufenes Mitglied in der Fachgruppe
"Profession" des DBVC

Fachbuchautorin (Das KAIROS-Prinzip) sowie Vortragstätigkeit, inter-
nationale und nationale Lehrtätigkeit im Masterstudiengang „Preventive
Medicine“. Dissertation zu „Weisheit in Führung und Management“ (2013).

AusbildungsdozentInnen & MentorInnen



Renate R. Schmidt

Dipl. Psych., PCC (ICF -Standard), Integraler Business Coach
Teamcoach, Geschäftsführerin Rich Business Coaching, Mediatorin,
Scrum Master Mentorin ICF, Leitung und Entwicklung Internationaler und
nationaler Workshops, Schwerpunkte: Leadership, Healthy Leadership,
Frauen in Führung, Teamentwicklung, Organisationsentwicklung,
Unternehmensberatung für KMU



Susanne Schwarzer

Dipl. Psych., PCC (ICF-Standard)
Businesscoach und Organisationsberaterin
Schwerpunkt Personalentwicklung in agilen Organisationen,
Gesundheitscoaching, langjährige Erfahrung im Kontext Traumatherapie
mit EMDR und bei der Bearbeitung emotional blockierender Situationen



Berhard Zimmermann

Dipl.-Ing. Verfahrenstechnik, Diplom Coach (Oxford-Cambridge RSA),
Executive Coach & Virtual Working Strategist, Managing Partner bei Con-
TACT
Internationale Führungserfahrung, Spezialisiert auf die Erweiterung von
Führungskompetenzen im internationalen Umfeld, besonders in virtuellen
Organisationen und Teams

Gastdozenten



Katrin Micklitz - Einführung in Mindfulness

M.A., MSt.

Integraler Business Coach, Ausbildung zur Achtsamkeitstrainerin am Oxford Mindfulness Center, UK. Forscht im Rahmen ihrer Dissertation an der Universität Oxford zu Mindfulness am Arbeitsplatz.



Daniele Gianella: Reiss Motivation Profile

Jahrgang 1979, Gastdozent für Persönlichkeitsentwicklung, Marketingplaner mit eidg. Fachausweis, Integraler Business Coach, BDVT zertifizierter Trainer und Berater, selbstständig seit 2003, Geschäftsführer der Reiss Motivation Profile Switzerland GmbH und Mitinhaber der RMP germany GmbH.

Abschluss, Zertifizierung und Prüfung

Die Ausbildung zum *Integralen Business Coach - Digitale Wirtschaft & Digitale Gesellschaft* ist nach den Richtlinien der ICF für den Standard „Approved Coach Specific Training Hours“, (ACSTH), anerkannt.

Die Ausbildung ist außerdem durch den Deutschen Bundesverband Coaching e. V. (DBVC) als Weiterbildung anerkannt.

Prüfungen

Alle Teilnehmende absolvieren im laufenden Kurs aufeinander aufbauende Elemente, die in individuellen Lehrgesprächen bewertet werden, und von allen Teilnehmenden erfolgreich bestanden werden müssen:

1. Nachweis über die erfolgreiche Absolvierung der gesamten Ausbildung zum Integralen Business Coach (Präsenzzeit mit insgesamt nicht mehr als 15% Abwesenheit sowie Nachweis über nachgeholte Inhalte im Lauf der Ausbildung).
2. Dokumentation und Analysegespräch eines Coachingfalls im Rahmen der Ausbildung
3. Gespräch über beobachtete Coachings der Teilnehmenden zu den Kernkompetenzen
4. Schriftliche Prüfung zu Fragen der Berufsethik im Coaching

Können einzelne Punkte während der Ausbildungszeit nicht absolviert werden, wird zunächst eine „Vorläufige Teilnahmebestätigung“ ausgestellt. Wir ermöglichen, fehlende Inhalte oder Prüfungsteile nachzuholen und damit das vollständige Zertifikat nachträglich zu erwerben.

Zertifikat über die „Erfolgreiche Teilnahme mit bestandener Prüfung“

Teilnehmende, die erfolgreich alle Elemente absolviert haben, erhalten die Urkunde:
„Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme zum Integralen Business Coach - Digitale Wirtschaft & Digitale Gesellschaft mit bestandener Prüfung“.

Aufnahme und Anerkennung bei Berufsverbänden nach Ausbildungsende

Berufsverbände für Coaching haben jeweils eigene Standards zur Aufnahme von Teilnehmenden sowie zur individuellen Zertifizierung als Coach. Diese Bedingungen können immer erst nach einer Ausbildung erfüllt werden. Hier spielt die Berufserfahrung als Coach durch nachgewiesene Coachingstunden eine Rolle sowie zum Teil weitere Bedingungen.

Informationen über Mitgliedskriterien erteilen die jeweiligen Coachingverbände wie z. B.:

www.coachfederation.org

www.dbvc.de/aufnahme-in-den-dbvc.html

Die Wahl des Coachingverbandes steht Teilnehmenden unserer Ausbildung nach Ausbildungsende vollkommen frei und offen.

Hinweis: Erleichterte Zertifizierung als Coach bei der ICF (ACC, PCC und MCC Credential)

Durch die Teilnahme an unserer ICF-zertifizierten Ausbildung können sich Interessenten erleichtert zur Portfolio-Prüfung der ICF anmelden. Die dort geforderten Ausbildungsstunden sind durch unsere Ausbildung für alle Prüfungslevel automatisch nachgewiesen. Für den ersten Prüfungslevel der ICF (ACC) muss außerdem keine Coachingaufnahme mehr eingereicht werden. Nur offiziell ICF-anerkannte Ausbildungen können diesen Service leisten. Wenn Sie sich für die Aufnahme und spätere Prüfung bei der ICF interessieren, achten Sie daher schon bei der Wahl Ihrer Ausbildung unbedingt auf die beiden anerkannten Gütesiegel nach ICF-Standard *ACSTH* oder *ACTP*.

Umfang, Ablauf, Supervision, Organisatorisches

Die Präsenztage finden jeweils ganztägig Donnerstag bis Freitag (an drei Modulen bis Samstag) über den Verlauf eines Jahres im Abstand von ca. vier Wochen statt (Sommer- und Winterpause jeweils sechs bis acht Wochen). Die Ausbildung umfasst insgesamt 200 anerkannte Netto-Zeitstunden Ausbildungszeit (nach ICF), von denen 149 Stunden als Präsenzzeit im Institut stattfinden. Weitere 39 Stunden werden durch Online-Learning (per Webinar und Eigenlernzeit) erbracht. Zwischen den Ausbildungsmodulen findet darüberhinaus Peer-Group-Arbeit, Lehrcoaching sowie Coaching der Teilnehmenden untereinander statt. Diese Praxisanteile der Teilnehmenden sind zusätzlich zur Präsenzzeit zu rechnen.

Ein weiteres Selbststudium von Unterlagen wird abhängig von den eigenen Lernpräferenzen empfohlen. Alle Unterlagen sind auch nach Ende der Ausbildung über die digitale Lernplattform dauerhaft verfügbar und können daher auch später noch zum Eigenstudium genutzt werden.

Ausbildungsdauer	Kurszeiten:
12 Monate	Donnerstag 11.00 bis 19.00 Uhr Freitag 10.00 bis 18.00 Uhr Samstag 10:00 bis 17:30 Uhr (in Modul 1, 8, 9 und 10)

In der Ausbildung sind garantierte 7 Stunden Supervision (englisch „Mentoring“) enthalten. Dazu zählt die individuelle Rückmeldung zu beobachteten Coachingfähigkeiten der Teilnehmenden während der Präsenzmodule sowie Gruppensupervision von Coachingfällen, welche die Teilnehmenden während der Ausbildung selbständig durchführen.

Die laufende Supervision und das Feedback während der Ausbildungsmodule sind kostenfrei und in der Ausbildungsgebühr enthalten.

Im Rahmen der Ausbildung sind außerdem fünf Stunden Lehrcoaching durch die Dozenten obligatorisch. Hier erleben die Teilnehmenden ein eigenes Coaching durch die Dozenten sowie Supervision zur individuellen Rolle als Coach. Die Kosten dafür werden zuzüglich zum Ausbildungsgrundbetrag erhoben. (Die zusätzliche Berechnung von Lehrcoaching, wenn es separat von Ausbildungsmodulen erfolgt, entspricht dem Standard im Markt der Coachingausbildungen sowie den Anforderungen einiger Förderungsprogramme. Aus diesen Gründen weisen wir die Kosten für Lehrcoaching separat aus.)

Die Präsenzmodule finden in den Räumen des Coaching Center Berlin statt. Die Räumlichkeiten können nach Absprache auch für die Peer-Gruppen oder Coachings genutzt werden.

In Laufnähe zum Institut befinden sich eine ausgezeichnete Infrastruktur und Freizeitmöglichkeiten (Tegeler See, Tegeler Forst, Fitness, Kino, Gaststätten,...). Für evtl. notwendige Unterbringung können wir das Best Western Premier Hotel am Borsigturm empfehlen, das direkt gegenüber unserem Institut liegt.

Die genauen Voraussetzungen für eine Teilnahme an unserer Coachingausbildung finden Sie im **Formular Teilnahmevoraussetzungen**.

Kosten

Die Ausbildungsgebühren betragen 10.100 € zzgl. MwSt. Für Angestellte ohne Zuschuss durch den Arbeitgeber und ohne selbstständige Tätigkeit mit Vorsteuerabzugsberechtigung gilt ein ermäßigter Gebührensatz von 8.600 € zzgl. MwSt.

Darin enthalten sind 22 Ausbildungstage, 14 Webinare und die Supervision während der Ausbildungstage.

Die Vergütung für das individuelle Lehrcoaching und Einzelsupervision beläuft sich auf insgesamt 800 € zzgl. MwSt. (sechs Stunden Mentorcoaching) und wird extra ausgewiesen.

Alle Beträge verstehen sich zzgl. der zum Leistungszeitraum gültigen gesetzlichen Mehrwertsteuer in Deutschland.

Zahlungsmöglichkeiten

Variante 1: Einmalzahlung.

Sie zahlen bis einen Monat vor Beginn der Ausbildung den gesamten Betrag. Es werden 3% Skonto vom Netto-Gesamtbetrag gewährt.

Variante 2: Zahlung in zwei Raten.

Sie zahlen bis einen Monat vor Beginn der Ausbildung die erste Hälfte des Betrages, die zweite Hälfte wird zum Ende des dritten Ausbildungsmonats fällig. Es werden 2% Skonto vom Netto-Gesamtbetrag gewährt.

Variante 3: Zahlungsplan.

Sie zahlen bis einen Monat vor Beginn der Ausbildung eine erste Rate sowie im Verlauf der Ausbildung neun weitere Raten.

Unternehmen, die mehrere Teilnehmende anmelden wollen, unterbreiten wir gern ein individuelles Angebot.

Fördermöglichkeiten

Möglichkeiten zur Förderung der Ausbildung sind je nach Bundesland unterschiedlich. Bereits bewilligt wurden Programme durch die KfW und Förderprogramme einiger Landesbanken (z.B. Sachsen). Bitte informieren Sie sich in Ihrem Bundesland. Gern unterstützen wir Sie bei der Antragsstellung.

Erklärung der Unabhängigkeit

Den Passus nehmen wir in unser Curriculum explizit auf, da dies den Standards von Unternehmen und von Coaching-Berufsverbänden in Deutschland entspricht.

„Das Coaching Center Berlin ist eine unabhängige Organisation, die nach neuesten wissenschaftlich evaluierten Standards und auf Grundlage der Berufsethik anerkannter Coachingverbände arbeitet (ICF, DBVC). Die Anwendung manipulativer Methoden oder die Einbeziehung von Personen, die solche oder andere manipulative Methoden anwenden, wird vollständig ausgeschlossen“.