

Zertifizierter Coaching-Lehrgang „Health-Coach“ mit der Zusatzqualifikation “Online-Coaching”

eine vom DBVC (Deutscher Bundesverband Coaching e.V.)
anerkannte und vom IOBC (International Organisation of
Business Coaching) zertifizierte Weiterbildung

Als Kontaktstudium (30 ECTS) in Kooperation mit der
Hochschule der Wirtschaft für Management (HdWM)
abschließbar

Lernformat

„Online“

Zertifikate

„Health-Coach“

mit der Zusatzqualifikation “Online-Coaching”

Auf Wunsch mit Hochschulzertifikat

Lehrgangsleitung:

Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer

Lehrgangsbeschreibungen

V1.0_2021

Privat-Institut Dr. Berninger-Schäfer GmbH

Roonstr. 23 A
76137 Karlsruhe
Deutschland

E-Mail
info@karlsruher-institut.de

Web
www.karlsruher-institut.de

Telefon
+49 (0) 721 / 161 – 1848

Fax
+49 (0) 721 / 161 – 1847

Sitz: Roonstr. 23A
76137 Karlsruhe

Geschäftsführerin:
Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer

AG Mannheim HRB 740090
USt.-ID: DE 344055478

Zertifizierter Coaching-Lehrgang „Health-Coach“	1
1. Lehrgangsbeschreibung	3
1.1 Anerkennung der beruflichen Weiterbildung zum „Health-Coach“	3
1.2 Kombinationsmöglichkeiten	4
1.3 Lernformate:	4
1.4 Ziele des Lehrgangs „Health-Coach“	4
1.5 Dauer des Lehrganges	5
1.6 Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	5
1.7 Modularer Aufbau	5
1.8 Anerkennung von Vorkenntnissen	6
1.9 Lehrgangsdidaktik	6
1.10 Dozententeam	6
1.11 Zulassungsvoraussetzungen	6
1.12 Evaluation der Ausbildung	6
2. Konzeptuelle Grundlagen	7
2.1 Theoretische Grundlagen des zu vermittelnden Gesundheitskonzeptes	7
2.2 Theoretische Grundlagen des zu vermittelnden Coachingkonzeptes	7
3. Lehrgangsübersicht	8
3.1 Überblick über die Seminare und zusätzlichen Erfordernisse	8
3.2 Kurzbeschreibung der Pflichtseminare	9
3.3 Wahlseminare:	12
Anlage 1: Kollegiale Coaching-Einheiten mit der Coaching Konferenz und der CAI® Coaching Conference	13
Anlage 2: Peercoaching online mit und ohne Lehr-Coach (beim CAI® Online-Coach)	14
Anlage 3: Individuelles Kompetenzcoaching durch einen Lehr-Coach und Praxisfälle	15
Anlage 4: Falldokumentation und Zwischenprüfung	17
Anlage 5: Abschlussarbeit	19
Anlage 6: Abschlussprüfung	22
Anlage 7: Lerntagebuch	23

Coachingausbildung zum „Health-Coach“ in Kombination mit der Zusatzqualifikation „Online-Coaching“ im Lernformat „Online“

1. Lehrgangsbeschreibung

Health-Coaching beschreibt die Fähigkeit, aus einer wertschätzenden Haltung heraus und mit ziel- und lösungsorientierten Prozessen eine gesundheitsförderliche Führungs- und Unternehmenskultur zu gestalten. Die dafür erforderlichen Kompetenzen sind gleichermaßen wichtig für Führungs- und Fachkräfte wie für Coachs, Personal- und OrganisationsentwicklerInnen, BeraterInnen und TrainerInnen.

„Professionelles Coaching erfordert ein systematisches methodisches Vorgehen, das auf einem wissenschaftlich fundierten Konzept beruht.“

Beim Coaching-Lehrgang „Health-Coach“ handelt es sich um eine theoriegeleitete, anwendungsorientierte und methodenübergreifende Weiterbildung im Themenfeld Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement für Führungs- und Fachkräfte, Coachs, Personal- und OrganisationsentwicklerInnen, BeraterInnen und TrainerInnen.

Wir vermitteln in diesem Lehrgang Coaching-Kompetenzen, die Sie dabei unterstützen,

- Ihre Ressourcen für Ihre beruflichen Aufgaben bestmöglich zu nutzen
- beim Coaching oder Führen von Einzelpersonen, Gruppen, Teams und Organisationen die Effektivität und die Effizienz Ihrer Tätigkeit nachhaltig zu steigern
- den Zusammenhang zwischen persönlichem Gesundheitsverhalten, Führungskultur und organisationalen Strukturen und Prozessen zu beachten
- einen strukturierten, ziel- und lösungsorientierten Coaching-Prozess online steuern zu können, sichere Medien beurteilen und nutzen zu können.

Wir bauen auf ein systemisches Coaching-Verständnis, das gleichermaßen an Ressourcen anknüpft, bestehende Fragestellungen reflektiert und ziel- und lösungsorientierte Prozesse prägt („Karlsruher Schule“). Wir beachten die Wechselwirkungen zwischen Personen, die Dynamik in Gruppen und Teams sowie die Auswirkungen von Kontext oder Umfeld auf menschliches Erleben und Verhalten.

1.1 Anerkennung der beruflichen Weiterbildung zum „Health-Coach“

Deutscher Bundesverband Coaching e.V.

International Organisation of Business Coaching e.V.

Der Coaching-Lehrgang mit Zertifikatsabschluss ist eine vom DBVC (Deutscher Bundesverband Coaching e.V.) anerkannte und vom IOBC (International Organisation of Business Coaching e.V.) zertifizierte Weiterbildung im systemisch-lösungsorientierten Coaching und orientiert sich an den Qualitätsstandards und der Standesethik des DBVC und des IOBC.



Hochschulzertifikat

In Kooperation mit der Hochschule der Wirtschaft für Management (HdWM) wird der Lehrgang auch als Kontaktstudium mit 30 ECTS-Punkten angeboten. Die AbsolventInnen schließen mit einem Hochschulzertifikat ab.



1.2 Kombinationsmöglichkeiten

Die Weiterbildung/das Kontaktstudium „Health-Coach“ kann mit weiteren zertifizierten Abschlüssen des Karlsruher Instituts kombiniert werden. Hierzu zählen die Weiterbildungen zum „Business-Coach“ und in „Online-Leadership“.

1.3 Lernformate:

Im Lehrgang „Health-Coach“ (Format „Online“) ist die Zusatzqualifikation „Online-Coaching“ integriert. Die Weiterbildung zum „Health-Coach“ wird außerdem in Reinform im Lernformat „Präsenz“ und in Kombination mit der Zusatzqualifikation „Online-Coaching“ im Lernformat „Blended“ durchgeführt. (Hinweis: Aufgrund der Corona COVID-19 Pandemie kann das Karlsruher Institut im Jahr 2021 den Lehrgang „Health-Coach“ zuverlässig nur im Format „Online“ durchführen und bietet daher vorläufig keine Präsenz-Seminare an. Sollten die Entwicklungen in 2021 eine zuverlässige Durchführung von Präsenz-Seminaren ermöglichen, werden diese zusätzlich in das Bildungsangebot aufgenommen.)

Die Online-Einheiten finden auf der datengesicherten und interaktiven Coaching-Plattform CAI® World statt - ein gemeinsamer Lernort für intensive virtuelle Kommunikation. Diese verfügt über eine integrierte Video-Telefonie- und Chatfunktion und ermöglicht verschiedene Formen des synchronen (zeitgleichen) und asynchronen (zeitversetzten) Arbeitens.

Die Coaching-Prozesse und Coaching-Tools der CAI® World entsprechen dem Coaching-Konzept der „Karlsruher Schule“. Die CAI® World erlaubt interaktives Arbeiten unter Anleitung durch die DozentInnen mit definierten Coaching-Abläufen und spezifischen Online-Tools in datengesicherten virtuellen Räumen. Sie bietet die Möglichkeit, einen systemisch-lösungsorientierten Coaching-Prozess mit verschiedenen Online-Tools (z.B. Fragesets, systemische Aufstellung, Visualisierungsmaterial, Inneres Team usw.) zu gestalten. Über diese Tools werden die kognitive, die emotionale, die imaginative und die physiologische Ebene der Coachees angesprochen, um einen ganzheitlich wirksamen Coachingprozess zu steuern. Da auch die Dauer der einzelnen Coaching-Sequenzen den Bedürfnissen und dem Entwicklungsprozess der Coachees flexibel angepasst werden kann, sind klientenzentrierte und maßgeschneiderte Coachingformate möglich.

Der Zugang zur Plattform erfolgt über Browser und bedarf keiner Installation auf dem Computer.

1.4 Ziele des Coaching-Lehrgangs

Der Coaching-Lehrgang richtet sich an Fach- und Führungskräfte, die ihre Coaching- und Führungskompetenzen spezifisch im Themenfeld Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement professionalisieren wollen. Er befähigt darüber hinaus zur selbstständigen Durchführung von (Online-) Coaching-Prozessen bei Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen. Für Führungskräfte bedeutet dies, ihre Führungspersönlichkeit weiter zu entwickeln und ihr Methodenrepertoire für ihre praktische Führungstätigkeit zu erweitern. Ziele sind:

Erwerb von Wissen über systemisch-lösungsorientiertes Coaching

Auseinandersetzung mit einer ethisch fundierten Gesprächshaltung und Einübung dieser Haltung im Coaching

Einüben einer konstruktiven Beziehungsgestaltung

Erweiterung des Gesprächsführungsrepertoire

Erlernen zieldienlicher Interventionsmethoden

Fähigkeit, persönliche und organisationale Resilienzfaktoren zu aktivieren

Erwerb von Expertenwissen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und der Gesundheitsförderung

Fähigkeit, Organisationen bei der Implementierung von BGM zur Schaffung und Bewahrung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen zu begleiten

Fähigkeit, zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Leistungsmotivation beizutragen, zur Stressbewältigung und zur Entwicklung eines gesundheitsförderlichen Lebens- und Arbeitsstils

Fähigkeit, Führungskräfte in der Erfüllung ihrer Rolle in einem gesunden Unternehmen zu unterstützen

Fähigkeit, ganzheitlich wirksame Coaching-Prozesse zu Gesundheitsthemen zu steuern und hierfür passende Interventionsmethoden einzusetzen

Fähigkeit, Maßnahmen des Individual-, Gruppen-, Team- und Organisationscoachings maßgeschneidert für die Anliegen der Organisation zu kombinieren und zur Entwicklung einer gesunden Führungskultur beizutragen

Orientierung an den Qualitätsstandards des Karlsruher Instituts und Einhaltung definierter ethischer Regeln

1.5 Dauer des Lehrganges

Die Mindestdauer für den gesamten Lehrgang beträgt 12 Monate und die Höchstdauer maximal 3 Jahre.

1.6 Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Online-Seminaren ist auf maximal 12 Personen begrenzt.

1.7 Modularer Aufbau

Die große Modularität des Lehrgangs ermöglicht eine hohe Selbststeuerung. Alle Seminare sind in sich abgeschlossen und können einzeln gebucht werden. Auch bei der Buchung des gesamten Lehrgangs zum günstigen Paketpreis können die TeilnehmerInnen die Reihenfolge und die zeitliche Abfolge der Module selbst bestimmen, so dass berufliche wie private Rahmenbedingungen sehr flexibel berücksichtigt werden können. Für EinsteigerInnen besteht die Voraussetzung, mit dem Online-Seminar „Technische Einweisung und Kompetenzentwicklung“ zu beginnen. Dies gilt nicht für TeilnehmerInnen, welche bereits über eine Lizenz für die CAI® World verfügen und die Plattform einsetzen. EinsteigerInnen wird ferner dringend empfohlen, nach dem Seminar „Technische Einweisung und Kompetenzentwicklung“ das Seminar „Coaching-Konzept + Coaching-Prozess“ zu belegen.

„Natürlich können Sie auch den kompletten Lehrgang mit einem einzigen Klick buchen oder sich durch unsere BeraterInnen führen lassen. Wir sind gerne für Sie da.“

Die Seminare „Coaching-Konzept“, „Coaching-Konferenzen“ und „Gesprächsführung im Coaching“ haben den Stellenwert von Basis-Seminaren. Das Seminar „Interventionsmethoden im Coaching“ baut auf den Basis-Seminaren auf. Die Seminare „Gesundheit als Führungsaufgabe, Stressbewältigung“, „Psychische Störungen erkennen“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ bieten eine Spezialisierung und Professionalisierung im Themenfeld Gesundheit.

Zwischen den Seminaren vertiefen die TeilnehmerInnen ihre erworbenen Kenntnisse im Selbststudium sowie in kollegialen Praxisübungen.

1.8 Anerkennung von Vorkenntnissen

Durch den modularen Aufbau ist es möglich, vorhandene Qualifikationen der TeilnehmerInnen anzuerkennen.

1.9 Lehrgangsdidaktik

Die Weiterbildungsziele werden erreicht durch einen Wechsel von Selbststudium, Online-Seminaren, kollegialen Coaching-Einheiten, Selbstcoaching und der eigenständigen Durchführung von Coaching-Prozessen, die im Lehr-/Kompetenzcoaching supervidiert werden. Die TeilnehmerInnen dokumentieren und reflektieren mit Hilfe des Lerntagebuches und des individuellen (Online-) Lehr-Coachings ihre eigene Entwicklung zum Coach. Sie setzen sich in Theorie (Seminare, Literatur, Abschlussarbeit) und Praxis (Seminare, Lehr-/Kompetenzcoaching, kollegiale Coaching-Einheiten, eigene Coaching-Fälle) mit allgemeinen und spezifischen Coaching-Themen auseinander. Der Seminarstil ist geprägt durch einen Wechsel von Kurzvorträgen, Austausch, Live-Demonstrationen, Klein- und Großgruppenübungen, sowie Feedback und Reflexionen.

1.10 Dozententeam

Das im Lehrgang eingesetzte Team aus DozentInnen und Lehr-Coachs verfügt über langjährige didaktische und praktische Erfahrungen im Coaching sowie über Feldkompetenzen in den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung. Bei den DozentInnen und Lehr-Coachs im Format „Online“ handelt es sich in der Regel zusätzlich um zertifizierte Online-Coachs. Das Karlsruher Institut orientiert sich an definierten Qualitätsstandards im Coaching und führt Auswahl- und Qualitätssicherungsprozesse der beteiligten Personen durch.

1.11 Zulassungsvoraussetzungen

Für die Zulassung zum Lehrgang „Health-Coach“ werden ein Hochschulabschluss oder eine Zusatzausbildung im Gesundheitsmanagement oder eine gleichwertige Qualifikation vorausgesetzt.

1.12 Evaluation der Ausbildung

Die einzelnen Ausbildungselemente, die Frau Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer und ihr Team entwickelt haben und durchführen, werden standardmäßig mit einem wissenschaftlich entwickelten Evaluationstool ausgewertet. Frau Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer beauftragt und begleitet Bachelorarbeiten, Masterarbeiten und Promotionen im Coaching, deren Ergebnisse bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Lehrgänge berücksichtigt werden. Die Curricula werden regelmäßig im Rahmen der zweimal jährlich stattfindenden Qualitätskonferenz der DBVC anerkannten Weiterbildungsanbieter qualitätsgesichert.

2. Konzeptuelle Grundlagen

2.1 Theoretische Grundlagen des zu vermittelnden Gesundheitskonzeptes

Im Lehrgang werden das Konzept der Salutogenese, Grundlagen und Techniken der Stressbewältigung sowie Ergebnisse der Resilienzforschung berücksichtigt und auf die Bereiche der Gesundheitsförderung und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements übertragen. Schwerpunkte in diesem Zusammenhang sind die Implementierung von Gesundheitsmanagement in Organisationen von der Analyse über die Kommunikation, strategische Zielsetzung und Maßnahmenplanung bis zur Evaluation als kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Die Maßnahmen beziehen sich sowohl auf Verhaltens- wie auch auf Verhältnisprävention, so dass Gesundheitspsychologie und Organisationstheorien ihren Stellenwert haben. Ein besonderes Augenmerk gilt der Organisationskultur und der Rolle der Führung in ihrem Einflussbereich auf Organisationswerte, Strukturen und Prozesse.

Das Erlernen von Kompetenzen zum ressourcen- und zielorientierten „Health-Coaching“ von Einzelpersonen, Gruppen/Teams und Organisationen erfolgt auf einem systemisch-lösungsorientierten Hintergrund. Hierbei wird der Zusammenhang zwischen persönlichem Gesundheitsverhalten, Führungskultur und organisationalen Strukturen und Prozessen beachtet. Es werden wissenschaftlich fundierte Gesundheitsmodelle und konkrete Vorgehensweisen im individuellen und organisationalen Health-Coaching erlernt.

2.2 Theoretische Grundlagen des zu vermittelnden Coachingkonzeptes

Das Erlernen von Kompetenzen zum ressourcen- und zielorientierten „Online-Health-Coaching“ von Einzelpersonen, Gruppen/Teams und Organisationen basiert auf dem systemisch-lösungsorientierten Konzept der „Karlsruher Schule“. Es handelt sich dabei um ein integriertes Modell, das auf wissenschaftlich evaluierten Wirkfaktoren im Coaching beruht und klientenzentrierte, hypnosystemische und neurowissenschaftliche Erkenntnisse verbindet.

Für die Zusatzqualifikation „Online-Coaching“ werden die Erkenntnisse der Medien-Kommunikationspsychologie einbezogen in eine ziel- und lösungsorientierte Vorgehensweise unter Beachtung der Wechselwirkungen zwischen Personen und Organisationen sowie der Kontextabhängigkeit menschlichen Erlebens und Verhaltens.

Theoretische Grundlagen		
Klientenzentrierter Ansatz der humanistischen Psychologie (Carl Rogers)	Hypnosystemischer Ansatz (Milton Erickson, Gunther Schmidt)	Neurowissenschaftlicher Ansatz (Maja Storch, Gerald Hüther, Antonio Damasio, Gerhard Roth)

Abbildung 1: Theoretische Grundlagen

Die Rolle und Haltung der Coachs werden vom Menschenbild der humanistischen Psychologie geprägt und gehen mit Wertschätzung, Respekt, Empathie und Echtheit in der Beziehungsgestaltung zu Coachees einher.

Die Unterstützung bei der Klärung von Themen und die Problembewältigung verlaufen ziel- und lösungsorientiert. Die Ressourcen der Beteiligten werden gestärkt und weiterentwickelt.

Einer ganzheitlichen Sichtweise des Menschen im Wechselspiel der kognitiven, emotionalen und physiologischen Ebenen wird insofern Rechnung getragen, als Problemmuster in Lösungsmuster umgewandelt werden. Dabei werden bewusste und unbewusste Aspekte integriert. Diese Musterzustandsänderung berücksichtigt neurowissenschaftliche Befunde und ermöglicht es Coachees, geplante Lösungsschritte zur Erreichung ihrer Ziele in ihrem Alltag auch tatsächlich umzusetzen.

Ausgehend von den empirisch nachgewiesenen Wirkfaktoren im Coaching wird ein Phasenablauf definiert, der die Grundlage der Prozesssteuerung im Coaching darstellt. Er wird mit verschiedenen Gesprächsführungstechniken und Interventionsmethoden durchgeführt. Hierzu gehören z.B. Fragetechniken, aktives Zuhören, Visualisierungstechniken, systemische Aufstellung, Imaginationen, die Arbeit mit dem Inneren Team, Bildmaterialien uvm.

Für die Online-Anwendung werden die Erkenntnisse der Medien- und Kommunikationspsychologie dazu genutzt, Medienkompetenz und Medienkommunikationskompetenz aufzubauen. Dabei wird auf wissenschaftlich evaluierte Befunde zur Online-Beziehungsgestaltung und zu Online-Interventionen zurückgegriffen.

Die für das Online-Coaching genutzte interaktive Coaching-Plattform CAI® World ist nach dem Coaching-Konzept des Karlsruher Instituts entwickelt worden. Die Umsetzung des Konzepts erfolgt in unterschiedlichen Online-Formaten und Online-Tools nach definierten Qualitätsstandards und Ethikrichtlinien.

3. Lehrgangsübersicht

Der Lehrgang „Health-Coach“ mit der Zusatzqualifikation „Online-Coaching“ setzt sich aus Online-Seminaren und zusätzlichen Anforderungen zusammen.

In Kombinations-Pflicht-Seminaren werden die Themen der vier Coaching-Pflicht-Seminare der Weiterbildung „Health-Coach“ mit den entsprechenden Themen der Zusatzqualifikation „Online-Coaching“ zu 15-stündigen Online-Kombi-Seminaren integriert. Die 15-stündigen Online-Seminare werden an zwei Tagen mit einem einwöchigen Abstand durchgeführt. In der dazwischen liegenden Woche treffen sich die TeilnehmerInnen online auf der interaktiven Coaching-Plattform CAI® World in Kleingruppen und führen definierte Übungen durch. Neben den 3 Pflicht-Seminaren zu spezifischen Gesundheitsthemen (je 12 Std.) und den 3 Pflicht-Seminaren (3 Std.) der Zusatzqualifikation „Online-Coaching“ können Sie die 2 Wahl-Seminare (3 Std.) aus einem breiten Angebot auswählen.

Zu den zusätzlichen Anforderungen gehören zwei Coaching-Praxis-Fälle, die Teilnahme an kollegialen Coaching-Einheiten (40 Std.), die Inanspruchnahme von Lehrcoaching für die persönliche Weiterentwicklung und zur Supervision von zwei eigenständig durchgeführten Coaching-Prozessen (10 Std.), eine Abschlussarbeit und Prüfungsleistungen.

3.1 Überblick über die Seminare und zusätzlichen Erfordernisse

Alle online stattfindenden Einheiten werden auf der Online-Coaching-Plattform „CAI® World“ durchgeführt. Das Karlsruher Institut übernimmt für die Dauer von 12 Monaten die entsprechende Weiterbildungs-Lizenz der CAI® World.

Die Buchung der Seminare und der zusätzlichen Erfordernisse erfolgt direkt über die Homepage des Karlsruher Instituts (www.karlsruher-institut.de).

Seminare (15 Std.) (je 2 mal 1 Tag im Abstand einer Woche synchron mit DozentIn und Peerübung)	Seminare (3 Std.) (je 3 Stunden synchron mit DozentIn)	Zusätzliche Erfordernisse
Coaching-Konzept + Coachingprozess online	Technische Einweisung und Kompetenzentwicklung	28 Stunden online kollegiale Coaching-Einheiten (s. Anlage 1 und 2)
Coaching-Konferenzen + CAI® Coaching Conference	Medien, Qualität und Qualitätsentwicklung	12 Stunden online Peercoaching in Gruppen á 3 Teilnehmende, davon 6 Stunden mit Lehr-Coach
Gesprächsführung im Coaching + Online Begegnung	Coaching-Formate Online	10 Stunden online Lehrcoaching (s. Anlage 3)
Interventionsmethoden im Coaching + Coachingmethoden online	Wahl-Seminar 1*	2 selbstständig online durchgeführte Coaching-Fälle (Supervision im Lehr-Coaching) (s. Anlage 4)
Gesundheit als Führungsaufgabe, Stressbewältigung	Wahl-Seminar 2*	Abschlussarbeit (s. Anlage 5)
Psychische Störungen erkennen		Zwischenprüfung und Abschlussprüfung (s. Anlage 4 und 6)
Betriebliches Gesundheitsmanagement		

*Wahl-Seminare siehe jährliches Angebot auf der Homepage; die Wahl-Seminare können Sie wahlweise als Online-Kombi-Seminar (15 Std.) oder getrennt in der Mischung als Online-Seminar des Lehrgangs „Business-Coach“ (12 Std.) und als Online-Seminar

3.2 Kurzbeschreibung der Pflichtseminare

Seminar 1: **Technische Einweisung und Kompetenzentwicklung**

- Nutzungsmöglichkeiten einer virtuellen Plattform für die Online-Zusammenarbeit
- Bedienung unterschiedlicher Kommunikationskanäle in Online-Medien
- Kenntnis notwendiger technischer Ausstattungen für Online-Coaching, -Beratung, -Training und -Führung
- Verwaltung von Teilnehmenden, Gruppen und Sitzungen
- Bedienung von Online-Tools in Begleitprozessen

Seminar 2: **Coaching-Konzept + Coaching-Prozess Online**

- Der Coaching-Begriff und die Abgrenzung von anderen Gesprächsformen
- Das systemisch-lösungsorientierte Coaching-Konzept der "Karlsruher Schule"

- Phasen des Coaching-Prozesses und beispielhafte virtuelle Umsetzung auf einer datengesicherten Plattform (CAI® World)
- Wirkfaktoren im Coaching, Haltung der Coachs und Steuerung von Coaching-Prozessen
- Anlässe, Beauftragung, Formate und Rahmenbedingungen für Coaching
- Durchführung von ziel- und lösungsorientierten Coaching-Prozessen
- Steuerung eines Coaching-Prozesses mit Online-Tools
- Überblick über die Coaching-Lehrgänge

Seminar 3: **Coaching Konferenzen + CAI® Coaching Conference**

- Das Konzept der Coaching-Konferenzen nach der "Karlsruher Schule"
- Anwendungsfelder und Varianten der Durchführung
- Methodenrepertoire und Online-Tools zur Gestaltung der einzelnen Phasen des Coaching-Ablaufes
- Synchron und asynchrone Durchführung auf einer datengesicherten Plattform (CAI® World)
- Leitfäden für das Face-to-Face und das Online-Setting
- Grundregeln für die Teilnahme an Coaching-Konferenzen

Seminar 4: **Gesprächsführung im Coaching + Online-Begegnung**

- Ethische Ansprüche an die Rolle und Haltung der Coachs
- Empathie und professionelle Distanz im Coaching-Gespräch
- Lösungsorientierte Gestaltung von Coaching-Prozessen mit unterschiedlichen Techniken der Gesprächsführung
- Konstruktives Beziehungsmanagement im Online-Geschehen
- Besonderheiten des auditiven Kanals; Hör- und Sprachkompetenz

Seminar 5: **Interventionsmethoden im Coaching + Coaching-Methoden Online**

- Überblick über Basisfertigkeiten und spezifische Interventionen
- Theoretische Bezüge einzelner Coaching-Methoden aus der Psychoanalyse, der Verhaltenstherapie, der Humanistischen Psychologie und der Systemtheorie
- Einsatz ausgesuchter Methoden im Einzel- und Gruppensetting
- Beispielhafter Einsatz spezifischer Online-Tools auf einer datengesicherten Plattform (CAI® World)
- Den methodischen „Werkzeugkasten“ bestücken
- Ethikrichtlinien im Coaching

Seminar 6: **Gesundheit als Führungsaufgabe, Stressbewältigung**

- Krankheits- und Gesundheitskonzepte
- Verhaltens- und Verhältnisprävention
- Die Themenfelder der Gesundheitsförderung
- Stressbewältigung
- Konzepte für einen gesunden Arbeitsstil
- Der Zusammenhang zwischen Führung und Gesundheit
- Gesundheitskompetenzen für Führungskräfte

Seminar 7: **Psychische Störungen erkennen**

- Informationen über die häufigsten psychischen Erkrankungen (Depressionen, Angsterkrankungen, Burnout, Trauma, usw.)

- Auffälligkeiten, die auf das Vorliegen einer psychischen Erkrankung hinweisen
- Wichtige Indikatoren für das Vorliegen einer Störung von Krankheitswert
- Handlungsmöglichkeiten bei einer akuten Krise
- Reaktionsmöglichkeiten bei psychischen Erkrankungen, Möglichkeiten der Weitervermittlung
- Sensibler Umgang mit Betroffenen

Seminar 8: **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**

- Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit
- Handlungsfelder zur Gestaltung der Gesundheit im Betrieb
- BGM als Führungsaufgabe
- Leitfaden für das BGM
- Implementierung eines BGM
- Schaffung einer Steuerungsgruppe
- Einsatz und Aufgaben von Health-Coaching und Gesundheitsmanagement
- Instrumente des BGM
- Implementierung, Moderation und Steuerung von Gesundheitszirkeln
- Ziele und Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Seminar 9: **Medien, Qualität und Qualitätssicherung**

- Qualität im Online-Coaching
- Vertiefung der technischen Kompetenzentwicklung
- Nutzen von Plattformfunktionalitäten
- Datenschutz und Sicherheit
- Medienkommunikationskompetenz
- Schreibbasiertes Coaching

Seminar 10: **Coaching-Formate Online**

- Überblick Setting-Faktoren
- Überblick Formatkriterien
- Beispielhafte Formate (Business-Coaching, Transfercoaching, Walk & Talk....)
- Auftragsbezogenes Design von Coachingformaten

Die mit dem modularen Aufbau des Lehrganges verbundenen Wahlmöglichkeiten ermöglichen eine zeitliche Flexibilität, inhaltliche Priorisierung und Selbststeuerung in der Lehrgangsabwicklung. Dennoch kann eine Empfehlung über eine Reihenfolge der Seminare ausgesprochen werden:

Die Seminare „Coaching-Konzept“, „Coaching-Konferenzen“ und „Gesprächsführung im Coaching“ haben den Stellenwert von Basisseminaren. Das Seminar „Interventionsmethoden im Coaching“ baut auf den Basisseminaren auf. Die Seminare „Gesundheit als Führungsaufgabe, Stressbewältigung“, „Psychische Störungen erkennen“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ bieten eine Spezialisierung und Professionalisierung im Themenfeld Gesundheit.

Die Themen der zwei Wahl-Seminare können sich die TeilnehmerInnen aus einem breiten Angebot selbst wählen.

EinsteigerInnen wird dringend empfohlen, mit den Seminaren „Technische Einweisung und Kompetenzentwicklung“ und „Coaching-Konzept + Coaching-Prozess“ zu beginnen.

3.3 Wahlseminare:

Zur Entwicklung des persönlichen Coachprofils und einer professionellen Darstellung sollten Coachs spezifische Schwerpunkte entwickeln. Dies kann sich auf bestimmte Themen, Zielgruppen und Formate beziehen.

Das Karlsruher Institut bietet hierzu jährlich Seminare an, die von den LehrgangsteilnehmerInnen als Wahlseminare oder von bereits zertifizierten Coachs für ihre kontinuierliche Weiterbildung und damit Qualitätssicherung genutzt werden können.

Auszug aus dem Angebot:

- Konfliktmanagement Online
- Teamdevelopment Online
- Community Management
- Videopräsenz Online
- Gewaltfreie Kommunikation
- Digital Process Facilitation
- Design Thinking Online
- Scrum Online

Anlage 1: Kollegiale Coaching-Einheiten mit der Coaching Konferenz und der CAI® Coaching Conference

Die Coaching Konferenz bzw. ihre Online-Anwendung, die CAI® Coaching Conference, ist eine Form systemisch-lösungsorientierten Coachings in einer Gruppe von ca. 8 – 10 Personen. Ein Gruppenmitglied erhält dabei Coaching durch die Gruppe in verteilten Rollen. Diese Methode wird im gleichnamigen Seminar vorgestellt und eingeübt. Danach kann eine Coachinggruppe selbstgesteuert und autark mit der Methode der Coaching-Konferenzen arbeiten. Der Coachingprozess und einige Coachingtools werden dabei permanent geübt.

Ziele

- Vertiefte Übung des Zeit-, Methoden- und Prozessablaufes systemisch-lösungsorientierten Coachings
- Reflexion des eigenen und beobachteten Coaching-Verhaltens
- Gegenseitiges Coaching bei aktuellen Anliegen
- Austausch über Erfahrungen im Coaching
- Lernen am Modell
- Transfer von Coaching in die persönliche Berufswelt.

Abwicklung

Es gibt Gruppen, die sich face-to-face treffen, Gruppen, die ausschließlich online arbeiten, und Gruppen, die beide Settings mischen. In den Online-Gruppen kann synchron und asynchron gearbeitet werden.

LehrgangsteilnehmerInnen müssen mindestens 40 Stunden Teilnahme an kollegialen Coaching-Einheiten nachweisen. Die 40 Stunden werden aufgeteilt in 28 Stunden auf die Coaching-Konferenz (face-to-face und/oder online) und 12 Stunden auf Online-Peercoaching (s. Anlage 2). Zur Dokumentation liegt ein Formblatt vor, das von einem Mitglied der Gruppe unterschrieben wird.

Für den Erhalt des Zertifikats muss nachgewiesen werden, dass innerhalb des dargestellten Zeitraumes folgende Rollen in der Coaching Konferenz eingenommen worden sind:

InterviewerIn: mindestens zwei Mal

ModeratorIn: mindestens zwei Mal

Bearbeiten eines eigenen Anliegens: mindestens zwei Mal

Das Karlsruher Institut verwaltet eine Liste existierender Gruppen. Neue Gruppen werden laufend gebildet, z.B. bei den Seminaren „Coaching Konferenzen“ oder „CAI® Coaching Conference“ bzw. über die Foren des Karlsruher Instituts.

Anlage 2: Peercoaching online mit und ohne Lehr-Coach (beim CAI® Online-Coach)

Zwischen den Seminaren führt eine Kleingruppe (mit drei TeilnehmerInnen) insgesamt 3 Online-Meetings à 2 Stunden mit einem Lehr-Coach sowie weitere 3 Online-Meetings à 2 Stunden ohne Lehr-Coach durch.

Ablauf des Peercoachings:

Drei LehrgangsteilnehmerInnen und ein Lehr-Coach arbeiten gleichzeitig mit dem multimedialen CAI® Coaching-System und verfolgen gemeinsam den Coachingprozess. Eine Person hat die Rolle der Klientin/des Klienten und bringt ein eigenes Coaching-Anliegen ein. Eine andere Person übernimmt die Rolle des Coachs. Die dritte Person und der Lehr-Coach sind Beobachtende des Prozesses. Die Auswertung des Coachings geschieht in folgenden Schritten:

- Selbstreflexion von Coachee und Coach
- Feedback durch die beobachtende Person
- Feedback durch Lehr-Coach
- Ggf. Ausprobieren von Verbesserungsschritten

Nutzen

Die TeilnehmerInnen führen an eigenen Anliegen Online-Coaching durch. Sie werten die dabei gemachte Erfahrung in der Rolle von Coachee und Coach aus. Sie lernen stellvertretend in der BeobachterInnen-Rolle. Sie erfahren Optimierungsmöglichkeiten des eigenen Vorgehens.

Abwicklung

Die Gruppenbildung erfolgt autark über das Forum des Karlsruher Instituts.

Anlage 3: Individuelles Kompetenzcoaching durch einen Lehr-Coach und Praxisfälle

Die TeilnehmerInnen müssen für den Erhalt des Zertifikats mindestens 10 Stunden individuelles Coaching bei einem Lehr-Coach des Karlsruher Instituts für sich selbst in Anspruch nehmen. Sie erleben sich im Lehrcoaching in der Coachee-Rolle und lernen modellhaft am Verhalten der Coachs.

Ziele

- Bearbeitung konkreter Anliegen aus der Berufs- und Coaching-Praxis der TeilnehmerInnen
- Lernen am Modell
- Reflexion der im Coaching gemachten Erfahrung als Voraussetzung für die professionelle Übernahme der Coach-Rolle
- Begleitung des persönlichen Entwicklungsprozesses zum Coach
- Reflexion und Erweiterung der eigenen Ressourcen der TeilnehmerInnen
- Hilfestellung beim Transfer der Coaching-Interessen in die eigene Berufswelt der TeilnehmerInnen
- Integration von Inhalten, Methoden und praktischen Erfahrungen in der Coaching-Weiterbildung
- Fallsupervision
- Begleitung und Hilfestellung bei der Abschlussarbeit und den Prüfungen

Fallsupervision:

Die LehrgangsteilnehmerInnen führen für den Erhalt des Zertifikats im Zeitraum der Coaching-Weiterbildung zwei eigene Coaching-Prozesse durch. Diese Prozesse sollten sich mindestens über 2-3 Termine erstrecken. Es kann sich hierbei um Einzel-, Gruppen-, Team- oder Organisationscoaching handeln. Ein Prozess wird in der face-to-face Variante und ein Prozess in der Online-Variante durchgeführt, sofern das Zertifikat zum „Online-Coach“ parallel erworben wird. Bei Belegung von Kombinationslehrgängen in der reinen Online-Variante werden alle Coachings online durchgeführt.

Die LehrgangsteilnehmerInnen dokumentieren diese Prozesse und stellen sie im Lehrcoaching mindestens einmal (auf Wunsch der Lehr-Coachs auch öfter) zur Supervision vor. Dies erfolgt im Idealfall in Form eines Live-Coachings oder als Tonmitschnitt bzw. CAI-Dokument. Im Online-Coaching kann der Lehr-Coach dabei sein oder sich den automatisch dokumentierten Fall asynchron ansehen. In Ausnahmefällen, z.B. bei Gruppen-, Team- oder Organisationsprozessen im Präsenzformat genügen die schriftliche Dokumentation und die Besprechung mit dem Lehr-Coach.

Das durchgeführte Coaching wird nach folgenden Kriterien ausgewertet:

- Feedback der Coachees über Zufriedenheit, Wirksamkeit und Grad der Zielerreichung
- Haltung der Coachs im Coaching-Prozess (Wertschätzung, Respekt, Empathie, Askese, Echtheit)
- Steuerung eines Coaching-Prozesses von der Anliegenklärung über die Situationsbeschreibung, die Ressourcenaktivierung und Musterzustandsänderung bis zur Ziel- und Lösungsfindung mit einem konkreten Praxistransfer für die Coachees
- Methoden-, Format und Medienkompetenz der Coachs
- Fähigkeit zur vielfältigen Nutzung von Kommunikationsmöglichkeiten im face-2-face und im virtuellen Setting
- Coachinghaltung und Ethik

Nutzen

Die TeilnehmerInnen erhalten ein qualifiziertes Feedback zu ihren Kompetenzen, ein systemisch-lösungsorientiertes Coaching durchzuführen. Sie erleben ihre eigene Kompetenz und Professionalität als Coachs und als Online-Coachs, sofern sie parallel das Curriculum zum Online-Coach durchlaufen.

Abwicklung

Die Buchung der Lehr-Coachs erfolgt über die Homepage des Karlsruher Instituts.

Die Aufteilung der 10 Stunden Lehrcoaching erfolgt in gemeinsamer Absprache mit den Lehr-Coachs. Mindestens 5 Stunden entfallen auf individuelles Lehrcoaching beim Lehr-Coach im Bereich Gesundheit. Mindestens 4 Stunden entfallen auf Online-Lehrcoaching, falls der Abschluss zum Online-Coach angestrebt wird.

Der Lehr-Coach bescheinigt die Sitzungszahl, die Dauer des Coachings und die Daten der Fallsupervision.

Anlage 4: Falldokumentation und Zwischenprüfung

Die beiden eigenständig durchgeführten und im Lehrcoaching supervidierten Coaching-Fälle werden dokumentiert (s. Coachingprotokoll). Die Dokumentation des einen Coaching-Falles wird als Zwischenprüfung eingereicht. Die Falldokumentation erfolgt auf 5 Seiten (beim Kontaktstudium auf 10 Seiten) und beinhaltet den Gesamtprozess des Coachings mit einer Reflexion der Lernerfahrung als Coach. Bitte verwenden Sie hierfür die Schriftart Calibri, Arial oder Times New Roman, die Schriftgröße 12 und einen 1,5 – fachen Zeilenabstand. Die Falldokumentation zur Zwischenprüfung sollte spätestens zu Beginn des letzten Drittels der Weiterbildung beim Karlsruher Institut eingereicht werden. Hierzu ist das vorgefertigte Deckblatt zu verwenden.

Die Dokumentation des zweiten Coaching-Falles ist Teil der Abschlussarbeit (s. Anlage 5).

Wird das Coaching online durchgeführt, erfolgt die Dokumentation automatisch über die CAI-Plattform. Das dadurch generierte PDF-Protokoll wird der Lehrgangsführung mit einer Reflexion des Coachs eingereicht.

Coachingprotokoll:

Name, Datum, Uhrzeit, Sitzungsnummer

Feedback zur letzten Sitzung

Anliegen für die heutige Sitzung und ggf. Klärung der Reihenfolge der Anliegen

Situationsbeschreibung und Kontextbedingungen

Ressourcen und bisherige Lösungsversuche

Musterzustand „Lösung“ (über Zukunftsvision, Ressourcenzustand, bisherige Lösungen)

Ziele und ihre Priorisierung

Lösungsbrainstorming

Maßnahmenauswahl

Konkrete Umsetzungsplanung, ggf. Hausaufgaben, Verabredungen

Auswertung/Feedback

Verwendete Methoden

Atmosphäre, Stimmung, Prozessverlauf

Selbstreflexion des Coachs (eigene Befindlichkeit, Achtsamkeit, Askese, Kreativität, Zielorientierung und Lösungsfindung, Lerneffekt)

Zwischenprüfung

für den Lehrgang _____

Eingereicht von: _____

Name, Vorname

Betreuender Lehr-Coach: _____

Name, Vorname

Fall supervidiert am: _____

Datum

Ausbildungsstand: _____ besuchte Coachingseminare
_____ erhaltene Lehr-Coachingstunden
_____ Stunden Teilnahme an kollegialen Coaching-Einheiten

Abgabedatum: _____

Unterschrift: _____

Anlage Falldokumentation: _____ Seiten

Anlage 5: Abschlussarbeit

Für den Erhalt des Zertifikats ist eine Abschlussarbeit zu schreiben. Gefordert ist ein Gesamtumfang von 30 Seiten zusätzlich Anhänge und Literaturliste. Wer den Coaching-Lehrgang als Kontaktstudium belegt, verfasst eine Abschlussarbeit von 60 Seiten.

Die Abschlussarbeit besteht aus drei Teilen:

- 1.) Thematischer Schwerpunkt (20 Seiten, beim Kontaktstudium 40 Seiten): Ein frei gewähltes Thema aus dem Bereich des Health-Coachings soll theoretisch erarbeitet, persönlich reflektiert und vertieft werden. Es kann sich auch um eine empirische Studie handeln. Hierbei ist ein Bezug zur Literaturarbeit herzustellen (Zitate, Quellenangaben und sich darauf beziehende Literaturangaben) und sich an folgendem Schema zu orientieren:
 - Begründung der Themenwahl
 - Reflexion des Themas in Bezug auf das im Lehrgang vermittelte systemisch-lösungsorientierte Coaching-Konzept, das daraus abgeleitete Prozessmodell und hilfreiche Methoden zur Umsetzung unter Verwendung seriöser, möglichst wissenschaftlicher Coaching-Literatur mit Quellenangaben
 - Praxisrelevanz und Praxisbezug
 - Darstellung des persönlichen Lerngewinns durch die theoretische (ggfs. auch praktische) Bearbeitung des Themas und der Konsequenzen für die eigene Rolle als Coach, das Coaching-Verhalten bzw. das persönliche Coaching-Profil.
- 2.) Ergänzungsteil 1 (5 Seiten, beim Kontaktstudium 10 Seiten): Eine schriftliche Falldokumentation, die den Gesamtprozess des Health-Coachings darstellt. Dies kann eine Zusammenfassung der Coaching-Einheiten mit einer Klientin/einem Klienten sein, die jeweils auf Grundlage von aufgezeichneten, verbalen oder schriftlichen Dokumentationen aufbereitet werden (s. Anlage 4: Falldokumentation).
- 3.) Ergänzungsteil 2 (5 Seiten, beim Kontaktstudium 10 Seiten,): Dokumentation des persönlichen Entwicklungsweges zum Health-Coach im Verlauf des Lehrganges (ggfs. auf Grundlage des Lerntagebuches). Sie können dabei auf folgende Punkte eingehen:
 - Bezug zu den Lernbausteinen
 - Ressourcenreflexion
 - Lessons learned
 - Kompetenzzuwachs
 - Persönliche Weiterentwicklung

Formale Abfassung der Abschlussarbeit

Reihenfolge

- Titelblatt (siehe unten)
- Abstract
- Inhaltsverzeichnis
- Abkürzungsverzeichnis
- Text: Einleitung – Hauptteil – Schluss
- Literaturverzeichnis
- Anhang
- Ehrenwörtliche Erklärung (s.unten)

Schriftbild:

- Schriftart: Calibri, Arial, Times New Roman
- Zeilenabstand: 1,5
- Schriftgröße: 12
- Blocksatz

Randeinteilung:

- innerer Blattrand = 40 mm
- äußerer Blattrand = 20 mm
- oberer Blattrand = 30 mm
- unterer Blattrand = 20 mm

Seitenzahlen:

Die Angabe der Seitenzahl erfolgt unten auf der Seite, entweder in der Mitte oder am rechten Rand des Blattes. Die Nummerierung beginnt mit der ersten Seite des Textteiles. Ausgenommen sind Deckblatt, Titelseite, Abstract, Inhaltsverzeichnis, Abkürzungsverzeichnis, Abbildungsverzeichnis, Danksagung, Gender-Hinweis, Quellenangaben, Anhang und Erklärung.

Quellenangabe:

Alle Literaturangaben (auch Internetquellen) werden untereinander alphabetisch angeordnet. Alle Zitate werden als Literaturhinweis in das Literaturverzeichnis aufgenommen.

Literaturangaben werden folgendermaßen aufgeführt:

- Autorenname
- Autorenvorname (abgekürzt)
- Erscheinungsjahr (in Klammern)
- Titel der Veröffentlichung (kursiv)
- Auflage (in Klammer ab der zweiten Auflage).
- Erscheinungsort:
- Verlag

Beispiel: Berninger-Schäfer, E. (2010). *Orientierung im Coaching*. Stuttgart: Boorberg

Bei Internetquellen wird genauso verfahren, allerdings zusätzlich mit Angabe des Abrufdatums und der Internetadresse.

Beispiel: Gross, P-P. & Stephan, M. (2015). *Der Coaching-Markt*. In: Berninger-Schäfer, E., Graf, E.M. & Künzli, H. (Hrsg.). *Coaching | Theorie & Praxis*. Wiesbaden: Springer, <http://link.springer.com/article/10.1365/s40896-015-0002-9/fulltext.html>, eingesehen am: 1.8.2020

Abgabe:

Die Abgabe erfolgt elektronisch per Mail als PDF-Dokument bis spätestens 4 Wochen vor dem vorgesehenen Prüfungstermin (info@karlsruher-institut.de). Bitte beachten: Arbeiten, die die vorgesehene Seitenzahl mit mehr als 3 Seiten unter- oder überschreiten, werden nicht angenommen.

Ehrenwörtliche Erklärung:

Folgender Text wird handschriftlich unterschrieben am Ende der Arbeit als eigenes Blatt eingefügt:

„Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass diese Arbeit von mir selbständig ohne fremde Hilfen erstellt und in keinem anderen Studiengang bzw. in keiner anderen Weiterbildung vorgelegt wurde; Weiterhin erkläre ich ehrenwörtlich, dass ich die Übernahme wörtlicher Zitate aus der Literatur sowie die Verwendung der Gedanken anderer AutorInnen an den entsprechenden Stellen innerhalb der Arbeit gekennzeichnet habe.

Ich bin damit einverstanden, dass die vorgelegte Arbeit mit Hilfe von Anti-Plagiatsoftware auf etwaige Übereinstimmungen mit fremden Quellen überprüft wird.“

Abschlussarbeit des Coaching-Lehrganges

Thema

Betreuender Lehr-Coach: _____

Eingereicht von: _____

Ort, Datum: _____

Abgabedatum: _____

Anlage 6: Abschlussprüfung

Die Abschlussprüfung wird von einer zweiköpfigen Kommission abgenommen und dauert 30 Minuten.

In der Abschlussprüfung wird das Thema der Abschlussarbeit in ca. 10 Minuten (z.B. 3-6 Folien) präsentiert und es werden Coaching-relevante Fragen beantwortet. Diese Fragen beziehen sich auf die Themen, die im Lehrgang bearbeitet wurden.

Die Prüfung gilt als bestanden, bestanden mit Auflagen oder nicht bestanden.

Anlage 7: Lerntagebuch

Verständnis und Nutzung

Ein Lerntagebuch ist ein Angebot zur Unterstützung und Dokumentation des Prozesses des selbstorganisierten, persönlichen Lernens.

Das Tagebuch ist eine Reflexionshilfe, mit der LehrgangsteilnehmerInnen eigenständig ihren Entwicklungsprozess unterstützen („Dialog mit sich selbst“). Sie können die Themen auswählen und sich der Methoden bedienen, die für sie wichtig und passend sind.

Dieses Dokument kann sowohl für einzelne Maßnahmen als auch übergreifend für verschiedene Module bzw. den gesamten Lehrgang verwendet werden.

Zweck:

- Im Sinne eines Tagebuchs - regelmäßige Eintragungen zu persönlichen Erkenntnissen, Erlebnissen, Zielen und Zielerreichungen, Fragen etc.
- Bearbeitung der Anregungen in Form von Übungen aus den Lernmodulen
- Reflexion des persönlichen Entwicklungsweges im Lehrgang
- Transferunterstützung und Transfersicherung des in der Weiterbildung Gelernten

Zielsetzung:

Dokumentation:

Regelmäßiges Schreiben (immer mit Datum versehen), auch wenn es nur kurze Einträge sind, dokumentiert den Lernprozess. Dabei ist es nicht wichtig, anspruchsvoll auszuformulieren, auch Alltagssprache oder Stichworte erfüllen ihren Zweck. Das Führen des Lerntagebuchs sollte ohne großen organisatorischen Aufwand auch in einen engen Zeitplan passen.

Reflexion:

Das Schreiben selbst strukturiert Gedanken und klärt sowohl Sachverhalte als auch Emotionen, womit die Selbstreflexion der Lernenden deutlich erhöht wird.

Das Lesen nach einer gewissen Zeit sorgt manchmal für Überraschungen und erhöht den Erkenntnisprozess. Die Auswertung von lessons learned verstärkt den Lerngewinn.

Transferunterstützung:

Auch wenn das Tagebuch nicht vor anderen offengelegt wird, soll es gezielt den Übergang von einer Lerneinheit zum nächsten begleiten und den Transfer danach erleichtern. Teile dieses Lerntagebuches können aber auch als Fragen oder Anliegen in den Seminaren, den kollegiale Coaching-Einheiten oder im Lehrcoaching eingebracht werden.

Beispiele und Anregungen für Eintragungen in das Tagebuch:

Beobachtungen

- von sich selbst
- von anderen (Modellen)
- von Situationen und Geschehnissen

Menschen und Situationen zu beobachten ist bereits ein selektiver Vorgang, der Hinweise für den Fokus der eigenen Aufmerksamkeit gibt. Im Lernprozess kann dieser Fokus sowohl erweitert als auch gezielt auf bestimmte Wahrnehmungen gelenkt werden. Dies festzustellen ist bereits ein Hinweis auf stattfindende Veränderung eigener Wahrnehmungsfähigkeiten.



Fragen

Fragen strukturieren das Bewusste und Unbewusste und können neue, kreative Lösungen vorbereiten. Allein das Formulieren der Frage kann einen Erkenntnisgewinn bringen. Manche Fragen können beantwortet werden durch Lektüre, Gespräche, als Coaching-Anliegen, als Seminarthema, im Selbstcoaching.

Manche Fragen bleiben auch zunächst unbeantwortet und es kann wichtig sein, sie absichtlich offen zu lassen.



Experimentieren

Das Ausprobieren und Üben neuer Methoden und Verhaltensweisen ist die Grundlage für nachhaltiges Lernen. Die Reflexion der dabei gemachten Erfahrungen bettet sie in das persönliche Kompetenzspektrum ein. Hier kann es hilfreich sein, sich vorher Erwartungen, aber auch Befürchtungen zu notieren und diese mit der erlebten Wirkung zu vergleichen.



Sammeln von Zitaten, Aphorismen, Bemerkungen, die Sie ansprechen

Hierbei werden Informationen darüber gewonnen, was gerade spannend und interessant ist, wohin die eigene Entwicklung geht.



Phantasien und Visionen

Die Auseinandersetzung mit Führung, Management und Coaching beinhaltet eine ganzheitliche Betrachtung des Menschen. Die eigene Visionsfähigkeit wird angeregt und die Fähigkeit mit Visionstechniken andere Menschen zu begleiten wird entwickelt. Diese Methoden auf sich selbst anzuwenden unterstützt die eigene Professionalisierung.



Erwartungen, Wünsche, Ziele

Ausgehend von Erwartungen können die eigenen Wünsche identifiziert und in Ziele umformuliert werden. In Zielen zu denken und zielorientiert zu lernen, fördert die Effizienz des Lernprozesses. Gleichzeitig handelt es sich um eine wichtige Vorgehensweise in der Gestaltung von professionellen Abläufen. Ziele können sich sowohl auf den gesamten Lernprozess beziehen, auf einzelne Module, aber auch auf die persönliche Arbeits- /Lebenssituation.



Probleme und Lösungen

Problemsituationen zu beschreiben und in zu klärende Anliegen zu formulieren, ist ein erster Schritt zur Lösung. Die gefundenen Lösungen und insbesondere die hierzu hilfreichen Wege zu dokumentieren, können eine persönliche Präferenzliste in Lösungsfindung darstellen.

Diese Lösungswege können sich alleine durchs Schreiben, durch Selbstreflexion, durch Gespräche mit einer Unterstützungsperson (Lernpartnerschaft, Lehr-Coach), in kollegialen Coaching-Einheiten, in Coaching-Sequenzen, durch die Anwendung der in den Seminarmodulen erfahrenen Methoden, durch kreative Schübe, durch Modelllernen usw. finden.



Feedback einholen

Feedback zur Anwendung neuer Methoden und Verhaltensweisen kann aus dem persönlichen und beruflichen Umfeld eingeholt werden. Das Festhalten dieses Feedbacks bietet eine neue wertvolle Reflexionsebene.



Feedback zu folgender Fragestellung (max.2):

von Person A

von Person B

Arbeit mit dem Lerntagebuch zu Beginn einer Einheit:



Fragen, die ich gerne in dieser Lerneinheit geklärt haben möchte:

Meine Ziele bezogen auf:
Diesen Lernbaustein
Meine Weiterentwicklung allgemein:

Arbeit mit dem Lerntagebuch am Ende einer Einheit:

erreichte Ziele
beantwortete Fragen
Entwicklung von Kompetenzen
Arbeit an der inneren Haltung
Persönlichkeitsentwicklung
Hausaufgaben aus dem Lernmodul
nächste Ziele
Aufgaben, die ich mir selbst stelle
offene Fragen