

Britt A. Wrede

Leader in Mind



Coach-Ausbildung

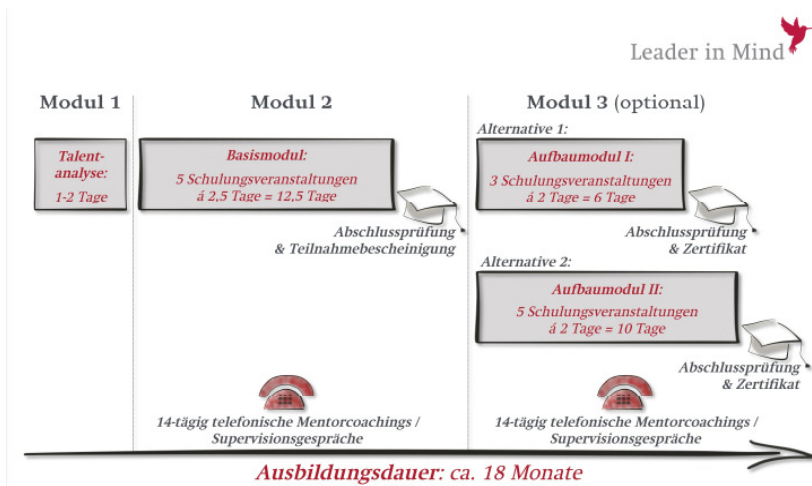
Wir nennen es Coach-Ausbildung - und nicht, wie im Markt verbreitet „Coaching-Ausbildung“ -, weil wir von Leader in Mind GmbH den Anspruch haben, Coachs hervorzubringen und nicht nur „Coaching-können“ zu vermitteln. Coach sein bedeutet mehr als Coaching können und wollen.

Und damit sind wir auch schon bei der wichtigsten Besonderheit, die sich wie ein roter Faden durch das hier beschriebene Ausbildungsangebot zieht.

Um professionell hochwertige Coachs hervorkommen zu lassen, bieten wir den Coachs in Ausbildung (Abk. Coach i.A.) einen Lern- und Entwicklungsraum, im Gruppenverband an und daneben viele Mentorcoachings und Supervisionsgespräche zur Praxisentwicklung.

Jeder erhält stets den Input, der gebraucht wird, um den nächsten Entwicklungsschritt hin zu einem guten Coach gehen zu können.

Die Ausbildung im Überblick

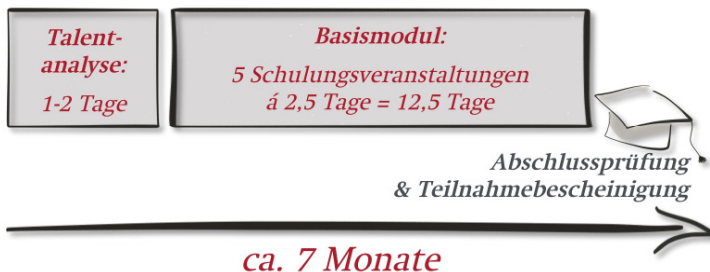


Was für wen ...

Die Ausbildungsinteressierten lassen sich in drei Gruppen mit unterschiedlichen Ausbildungszielen und Berufsperspektiven unterteilen.

1. Führungskräfte, die ihre dialogische Fähigkeit weiterentwickeln wollen, um den befähigenden Dialog systematisch als Führungsinstrument nutzen zu können. Dieses Anliegen wird erfüllt durch

Talentanalyse → Basismodul



2. HR-Fachkräfte, die entweder mehr von Coaching verstehen wollen, weil es zu ihren Aufgaben gehört, Coaches zu rekrutieren und Coaching im Unternehmen zu organisieren. Oder Coachingbedarf im Unternehmen in eigener Person abzudecken, was in Unternehmen des Mittelstands mittlerweile eine Regelanforderung an Personalentwickler ist. In dieser Gruppe finden sich seit neustem auch Studentinnen und Studenten, die sich einen Wettbewerbsvorteil für den Berufseinstieg sichern wollen. Für diese Gruppe bieten wir

Talentanalyse → Basismodul → Aufbaumodul I



3. Und dann gibt es die Gruppe derer, die hauptberuflich Coach werden wollen. Entweder freiberuflich oder als Mitarbeiter in einer Unternehmensberatung. Die Anforderungen dafür werden abgedeckt durch

Talentanalyse → Basismodul → Aufbaumodul II



Kompetenz der Ausbilderinnen und Ausbilder

Dem Coach i.A. Zeit für Entwicklung zu lassen, jedem ausreichend Input zur Erweiterung seines Verhaltensrepertoires zu geben, immer wieder Anlass für Selbstreflexion und Paradigmenwechsel zu bieten, viel Aufmerksamkeit auf den Prozess des Werdens zu richten, eine gute Balance zwischen rezeptiven und offensiven Interaktionsangeboten und immer wieder Erfahrungen zu teilen, das sind die Anforderungen, die eine Coach-Ausbildung an die Ausbilderinnen und Ausbilder stellt. Ist alles allzeit verfügbar, kann und wird es gelingen, dass durch die Ausbildung hochwertige, professionelle Coachs hervorkommen.

Das Ausbildungsteam von Leader in Mind GmbH ist entsprechend erfahren und qualifiziert – in Haltung und Verhalten. Die Methodenvielfalt aller Ausbilder und Gastreferenten zusammen decken eine Vielzahl von Methoden ab, die heute im Coaching und in der Unternehmensberatung State of the Art sind.

Alle nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil, und während der Ausbildungszeit nutzen sie gemeinsame Supervision.

Die Themenfelder im Überblick

Ein professioneller, hochwertiger Coach zeichnet sich dadurch aus, dass er jeden Coachingdialog, ebenso wie einen längeren Coachingprozess, systematisch steuern kann, sattelfest im Hinblick auf alle ethischen Themen ist, die im Zusammenhang mit Coaching bedeutsam sind und sein Klient termingerecht die mit dem Coaching angestrebten Ziele erreicht.

Um das zu gewährleisten, werden in der Ausbildung folgende Themenfelder, immer in Verbindung mit ganz praktischen Erfahrungen aufgerufen.

- Talentanalyse
- Coachingkompetenz / Qualifizierung für einen Dachverband der eigenen Wahl
- Persönlichkeitsreifung
- Selbstmanagement
- Qualitätssicherung
- Marketing / Akquisition
- Abschlussprüfung / Zertifikat

Talentanalyse

Der Fokus Dialog – Talentanalyse ist als Auftakt gewählt. Dieser Einstieg gibt sowohl dem Coach i.A., als auch dem Ausbilder Aufschluss darüber, welche besonders ausgeprägten Fähigkeiten und Eigenschaften der Coach i.A. bereits mitbringt und welche Potenziale darüber hinaus in der Ausbildungszeit aktivierbar sind. Während des 1-2-tägigen Fokus Dialogs werden außerdem erste Assoziationen darüber wach, wie ein zukünftiges Coachingangebot für den jeweiligen Coach i.A. aussehen könnte, welche Rahmenbedingungen für seine zukünftigen Coachings förderlich sind, bzw. welche er als hinderlich meiden sollte.

In dieser ersten Zusammenarbeit bekommen beide Dialogpartner einen ersten Eindruck davon, wie sie im Gespräch miteinander einen Lernprozess voranbringen.

Coachingkompetenz

Beim Erwerb einer Coachingkompetenz, die professionellen Anforderungen standhält, geht es um die großen Felder

- Prozesssteuerungskompetenz
- Ethikstandards.

Die Ausbildung ist so angelegt, dass der Coach i.A. eine Art Autopilot für Prozesssteuerung entwickelt, der immer dann aktiviert wird, wenn er in einen professionellen Coachingkontakt eintritt. Als ein wichtiges Steuerungsinstrument lernt der Coach i.A., sich und dem Klienten das mit dem Coaching angestrebte Ziel allzeit präsent zu halten, während er dafür sorgt, dass seine Interventionen stets in der Weise nützlich sind, dass sie dem Klienten helfen, sein zielrelevantes Potenzial zeitnah freizusetzen.

Die Auseinandersetzung mit adäquaten Ethikstandards wird während der gesamten Ausbildungsdauer so eingehend reflektiert, dass der Coach i.A. sich seiner persönlichen Standards deutlich bewusst wird und er ein starkes Bedürfnis entwickelt, sich im Coachingkontakt gemäß diesen Standards zu verhalten. Gleichzeitig lernt der Coach i.A. seine möglichen Ethikschwächen verstehen und weiß, unter welchen Voraussetzungen er Gefahr läuft, seine Standards preiszugeben. Um gegensteuern zu können, lernt er ein geeignetes Regulativ in seine Abläufe einzubauen.

Über die gesamte Ausbildungszeit werden sowohl klassische Methoden der Gesprächsführung und systemisch orientierte Modelle unterrichtet, als auch philosophisch fundierte Denkmodelle anhand gegeben.

Dieser große Themenkomplex berücksichtigt die Kompetenzerwartungen aller in Deutschland etablierten Coachdachverbände, und es wird garantiert, dass jeder Coach i.A. nach erfolgreich absolvierter Abschlussprüfung ohne weiteren Aufwand in den Dachverband seiner Wahl aufgenommen wird, wenn er es denn anstrebt.

Persönlichkeitsreifung

Bei diesem Ausbildungsaspekt geht es darum, hilfreich sein als innere Haltung (eine Art State of Being) zu etablieren. Dazu gehört, ein Kundenanliegen in seiner Gänze konzeptlos wahrnehmen zu können, um dem Kunden dann im dialogischen Prozess dabei zu helfen, seinen eigenen Lösungsansatz zu finden. Das zu können, ist eher das Produkt innerer Reife des Coachs, als das Ergebnis einer gut gelernten Fragetechnik. Die Aufforderung an den Coach i.A., im Kundenkontakt stets mehr interessiert als interessant zu sein, schleift sein Ego ab und bietet den Leitgedanken, an dem entlang er sein Verhalten und seine Haltung immer wieder reflektieren kann, während er sich hin zu einem hilfreichen, im echten Sinne des Begriffs, Dialogpartner entwickelt.

Diesem Anspruch der Persönlichkeitsreifung ist es geschuldet, dass sich die Ausbildung über einen vergleichsweise langen Zeitraum erstreckt und neben dem reinen Lernangebot auch Selbstreflexion in der Gruppe und Anleitung zur Meditation auf dem Lehrplan steht.

Selbstmanagement

Verantwortung für den eigenen Zustand zu übernehmen und allzeit ausreichend Selbstsorge zu praktizieren, um das wichtigste Arbeitsinstrument im Coaching, sich selbst, immer in einem guten Zustand zu halten, ist der Themenkomplex, der unter der Überschrift Selbstmanagement in der Ausbildung behandelt wird. Die Ausbildung bietet mit ihrem umfänglichen Rahmenprogramm (Sport, Yoga, Meditation, Selbsterfahrung, gesunde Ernährung, verschiedene Methoden zum Spannungsausgleich) ein praktisches Beispiel dafür, wie das Zusammenspiel von hoher Leistungsanforderung einerseits und entsprechende Ausgleichsbewegung andererseits gelingen kann.

Qualitätssicherung

Bereits während des Basismoduls werden die Coachs i.A. aufgefordert, ihre eigenen Qualitätsanforderungen zu identifizieren und auszuformulieren. Im fortschreitenden Ausbildungsverlauf werden diese Selbstanforderungen immer weiter ausdifferenziert, bis zum Schluss jeder Coach i.A. einen Katalog seiner eigenen Qualitätsstandards vorlegen und einen auf seine Coachingleistung zutreffenden Qualitätsleitsatz formulieren kann. Im Rahmen der Abschlussprüfung wird er auch zu diesem Themenfeld geprüft.

Insbesondere wird geprüft, ob er für sich ein System der Qualitätssicherung organisiert hat, das er mit Aufnahme seiner zukünftigen Coachingpraxis aktivieren kann. Der Nachweis einer organisierten Supervision bzw. eines Mentorcoachings ist für den Prüfungserfolg eine unbedingte Mindestanforderung.

Marketing / Akquisition

Das Erstellen der Basisausstattung, d.h. einer wettbewerbs-tauglichen Printversion seines zukünftigen Angebots ist für alle Absolventen der Aufbaumodule I und II integraler Bestandteil der Ausbildung. Bei den Coachs, die eine berufliche Selbstständigkeit anstreben, kommen noch der Internetauftritt und eine erste Geschäftspapierausstattung dazu. Bei denen, die eine Anstellung in einer Unternehmensberatung anstreben, kommen zu der Basisausstattung die Bewerbungsunterlagen hinzu.

Die mündliche Präsentation des zukünftigen Coachingangebots und die erarbeiteten Unterlagen sind prüfungsrelevant und werden von einer Marketingfachkraft beurteilt.

Das Thema Auftragsakquisition begleitet die gesamte Ausbildungszeit. Alle Coachs i.A. akquirieren, zunächst unter Anleitung, später dann ganz eigenständig, die Kunden für ihre Coachingpraxis (mindestens drei komplette Coachingprozesse) während der Ausbildung. Um sicher sein zu können, dass sie das Nadelöhr der Preisgestaltung und Honorarforderung schon während der Ausbildungszeit passieren, lassen sich viele Coachs i.A. ihre Coachings bereits in der Ausbildungszeit vom Kunden bezahlen.

Der Fokus Dialog-Talentanalyse bringt dem Coach i.A. neben seinen besonderen Fähigkeiten auch seine persönliche Erfolgsstrategie ins Bewusstsein. In Analogie zu dieser Strategie entwirft jeder Coach i.A. eine zu ihm passende Akquisitionsstrategie, nach der es ihm später leicht fällt vorzugehen, um sich auf seine zukünftigen Kunden zuzubewegen.

Abschlussprüfung / Zertifikat

Um den Coachs i.A. einen sicheren Beweis ihrer erworbenen Qualifikation anhand zu geben, wird die Abschlussprüfung der Aufbaumodule I und II von einem externen Prüfungskomitee abgenommen. Das Komitee setzt sich immer aus namhaften Personen der jeweiligen Zielgruppe der Absolventen (HR; Unternehmens-

beratung; typische Auftraggeber), einer Marketingfachkraft, einem Vertreter eines Dachverbands und einem Ethikprüfer zusammen. Um ein hohes Maß an Unabhängigkeit auf Seiten der Prüfer zu gewährleisten wird des Komitee immer wieder neu zusammengestellt und die externen Prüfer werden so ausgewählt, dass sichergestellt ist, dass sie dem Ausbildungsinstitut nicht zur Gefälligkeit verpflichtet sind.

Bei bestandener Prüfung erhält der Coach i.A. ein Abschlusszeugnis, aus dem die Einzelbeurteilungen hervorgehen, und er erhält ein Zertifikat, auf dem jeder Prüfer mit Unterschrift und Stempel das positive Ergebnis der Markteignung des Coachs i.A. bestätigt.

Dieses Zertifikat hat erfahrungsgemäß für den Einstieg in die Praxis mehr Wert als ein bloßes Teilnahmedokument oder eine Prüfung, die vom Ausbilder selbst abgenommen und bescheinigt wird.

Es kommt vor, dass ein Coach i.A. die Prüfung nicht erfolgreich abschließt. In dem Fall erhält er eine Teilnahmebescheinigung und ein Abschlusszeugnis, aus dem die Einzelbeurteilungen hervorgehen, und er hat die Möglichkeit die Prüfung zu einem späteren Zeitpunkt zu wiederholen, um das begehrte Zertifikat zu erhalten.



Ausbildungsleitung
Britt A. Wrede

Einer der Pioniere, die als erster weiblicher Coach, Anfang der 1990'er Jahre, fundiert ausgebildet, (u.a. in USA) Coaching in deutsche Unternehmen brachte. Seit 1997 Individualausbildungen und seit 2003 Leitung von Coach-Ausbildungen in Gruppen; Seit 2009 kollegiale Fortbildung im Coaching und Mentorcoaching; seit 2010 eine der beiden geschäftsführenden Gesellschafterinnen der Leader in Mind GmbH; seit 2010 Mitglied eines internationalen Coaching Dachverband; 2012-2014 Mitglied der Ethik-Kommission ebenda;

Autorin: So finden Sie den richtigen Coach (Campus); Den richtigen Coach finden auch für unternehmensinterne Coaching Angebote (Coaching Handbuch) u.v.m.

Kontakt

Tel.: 0211-30176788

Mail: wrede@leader-in-mind.com

Internet: www.coachausbildung.de / www.leader-in-mind.com