Coaching Grundlagen für Führungskräfte und Beratung

Konflikt- & Kommunikationscoaching · Anbieter: IU Akademie IU Internationale Hochschule

FÖRDERUNG & KOSTEN

Kurspreis: auf Anfrage

Förderfähig über: Bildungsgutschein

AZAV-zertifizierter Bildungsträger — Förderung durch die Agentur für Arbeit möglich

Kursdaten auf einen Blick

Durchführung	Online
Lernformat	Self-Paced
Dauer	4 Monate in Vollzeit oder 8 Monate in Teilzeit
Unterrichtssprache	Deutsch
Kursstart	Startet alle 14 Tage
Vorkenntnisse	Keine Vorerfahrung
Abschluss	Zeugnis auf Hochschulniveau
Inklusive	Berufscoaching, Notebook / Tablet (geliehen)

Bildungsträger & Kontakt

IU Akademie IU Internationale Hochschule
Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt
Telefon: 030 22027283
E-Mail: weiterbildung@iu-akademie.de
Web: https://www.iu-akademie.de

Kurs online ansehen

01 Kursbeschreibung

Demografischer Wandel, Fachkräftemangel und veränderte Ansprüche der nachfolgenden Generationen: Der Kampf um gute Mitarbeitende ist groß. Umso wichtiger ist und wird gute Führung in Unternehmen. Denn diese macht künftig den Unterschied. Und Du auch - dank Deiner Online-Weiterbildung Coaching Grundlagen für Führungskräfte und Beratung navigierst Du Unternehmen im Transformationsprozess. Du bist empathisch und lösungsorientiert? Dann bist Du im Coachingkosmos genau richtig. In Deiner Online-Weiterbildung Coaching Grundlagen für Führungskräfte und Beratung lernst Du wichtige Interventionstechniken und Gesprächsmethoden - und wendest diese praxisnah an. Zudem lernst Du unterschiedliche Coaching-Ansätze und -Methoden kennen und diese bestmöglich einzusetzen. Damit erlernst Du die Grundlagen, um Deine zukünftigen Klient:innen bei ihrer Kompetenz- oder Karriereentwicklung anzuleiten sowie Führungskräften in ihrer (neuen) beruflichen Rolle zu unterstützen. Zu Beginn Deiner Weiterbildung befasst Du Dich mit dem Begriff Coaching und den Kompetenzen, die dabei notwendig sind. In Deinem Coaching-Prozess fokussierst Du Dich auf neurobiologische, psychologische und soziologische Faktoren. Und leitest daraus zielführende Konsequenzen ab. Anschließend widmest Du Dich dem Thema Gesprächsführung und dem Umgang mit Konflikten. Du lernst, Beobachtung und Interpretation voneinander zu trennen, Hypothesen bewusst zu treffen und daraus resultierende Möglichkeiten zur Gestaltung der Gesprächsführung abzuwägen. Darüber hinaus erfährst Du, wie Du verbale und nonverbale Interventionen in unterschiedlichen Coaching-Situationen einsetzen kannst, um Konflikte besser zu handhaben. Dabei lernst Du zu beurteilen, welche Coaching-Methoden und -Tools Du in welchen Situationen und Settings am wirkungsvollsten einsetzt. Abschließend analysierst Du unterschiedliche Fallkonstellationen und entwickelst eigene Coachingkonzepte. Du verbesserst Deine Fähigkeit, aus den Hypothesen zielführende Konzepte zu entwickeln und Coachingprozesse qualitativ zu beurteilen. Sodass Du nach Deiner Weiterbildung Führungskräfte und Teams sicher durch Veränderungsprozesse steuern kannst.

02 Lehrplan & Module

1. Einführung in das Coaching

Coaching ist aus vielen Bereichen der Führungs-, Personal-, Performance- und Organisationsentwicklung nicht mehr wegzudenken und immer neue Einsatzfelder kommen hinzu. Zugleich wird immer unklarer, was unter Coaching eigentlich zu verstehen ist und wie Coaching-Prozesse, -Formate und -Sitzungen gestaltet werden können, um wirkungsvoll zu sein.
Genau hierüber will dieser Kurs auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse Auskunft geben. Dazu wird Coaching als eine Form der Beratung definiert und zugleich in Bezug zu anderen Beratungsformen gesetzt. Studierende erhalten einen umfassenden Überblick über wesentliche Bedingungs- und Einflussfaktoren für ein wirkungsvolles Coaching und lernen zentrale Elemente und Interventionsformen kennen. Zudem macht der Kurs mit zwei wissenschaftlich fundierten Modellen zur Analyse und Evaluation von Coaching-Gesprächen und Interventionen vertraut, die den Studierenden eine professionelle Entwicklung und Beurteilung von Coaching-Maßnahmen ermöglichen.
Denjenigen, die sich zum ersten Mal mit Coaching beschäftigen, liefert der Kurs einen fundierten Einstieg und damit eine solide Grundlage, um sich das Praxisfeld Coaching zu erschließen. Denjenigen, die bereits über Coaching-Erfahrung verfügen, erlaubt der Kurs ihr Wissen anhand aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse zu überprüfen, zu erweitern und für die eigene Coaching-Praxis möglicherweise neu zu ordnen.
Kursinhalte
Coaching und Coach Coaching als Beratungsform
Die Bedeutung der Kommunikation im Coaching
Beratungs- und Dienstleistungsqualität: Wirkungen und Nebenwirkungen von Coaching
Anforderungsprofil eines Coaches: Coaching-Kompetenzen
Haltungen und Menschenbilder im Coaching
Coaching-Anlässe und -Konzepte Coaching in Entscheidungssituationen, (Selbst-)Klärungs- und Veränderungsprozessen
Business-Coaching
Lern-, (Personal-)Entwicklungs-, Karriere- und Laufbahn-Coaching
Konflikt-, Problem- und Krisen-Coaching
Life-Coaching und weitere Anlässe und Konzepte
Coaching-Formate Einzel-Coaching
Gruppen- und Team-Coaching
Online-Coaching, E-Coaching und andere Varianten
Blended-Coaching: Kurzzeitcoaching mit Hot Calls und andere Kombinationen
Wesentliche neurobiologische und psychologische Bedingungsfaktoren Persönlichkeit und Psyche
Gefühle und Gehirn
Unbewusstes, Vorbewusstes und Bewusstes
Motivation und Veränderbarkeit
Wesentliche soziologische Bedingungsfaktoren Identität und Rollenerwartungen
Lebenswelt, Sinn, soziale Rolle, Habitus
Organisation und Entscheidung
Konsequenzen für die Konzeption von Coaching Ergebnisorientiertes Einzel-Coaching und Mehrebenen-Coaching
Systemsichten, Problembeschreibungen und die Rolle von Hypothesen
Klienten-, Berater- und Beratungssystem
Coaching-Rahmen und -Prozess Rahmenmodelle für Coaching-Prozesse
Kontakt: Raum und (Arbeits-)Beziehung aufbauen und gestalten
Kontrakt: Transparenz von Anlass, Anliegen, Auftrag und Rollen
Hypothesenbildung, Prozessplanung und -steuerung
Evaluation und Qualitätssicherung
Coaching-Sitzung: Gesprächsführung nach dem TSPP-Modell Kontakt: Rahmen geben und Gespräch eröffnen
Kontrakt: Anlass, Kontext und Auftrag klären
Ein günstiges Ziel festlegen
Ko-Konstruieren von Veränderungen
Maßnahmen entwickeln und Transfer sichern
Evaluieren

2. Gesprächsführung und Umgang mit Konflikten

In Gesprächen treten Menschen miteinander in Kontakt, tauschen sich aus und gestalten ihre Beziehungen und damit auch ihre Möglichkeiten, gemeinsam zu lernen und sich mit anderen zu entwickeln bzw. eigene Ideen und Pläne zu verwirklichen. Dabei werden zwangsläufig unterschiedliche Aspekte der Sach- und Beziehungsebene miteinander verwoben.
Vor allem in professionell geführten Gesprächen wie im Coaching kommt es deshalb nicht nur darauf an, was die Beteiligten jeweils sagen und hören oder auch nicht sagen und nicht hören. Wichtig ist darüber hinaus die Art und Weise, wie sie das tun, in welchem Setting sie sich befinden und welche Gedanken, Gefühle und Absichten im Spiel sind. Von Bedeutung ist außerdem, welche Vermutungen sie über die Gedanken, Gefühle und Absichten der bzw. des jeweils anderen anstellen.
Der Kurs setzt sich mit unterschiedlichen kommunikativen Interventionen und Modellen im Kontext von Coaching auseinander. Zunächst geht es insbesondere um die Frage, wie Coaching-Gespräche möglichst im Hier und Jetzt und in dem Bewusstsein geführt werden können, dass vielfältige, willentlich eingesetzte und auch unwillkürlich ins Spiel kommende Faktoren von Bedeutung sind und das Gespräch in seinem Verlauf, seinen Möglichkeiten und in seinem Ergebnis beeinflussen oder sogar steuern können. Der Kurs liefert Anregungen, wie sich dieses Bewusstsein und davon ausgehend ein gegenseitiges Verständigen und Verstehen entwickeln lässt.
Der zweite Schwerpunkt des Kurses liegt darauf, wie Konflikte im Rahmen von Coaching konstruktiv gehandhabt bzw. wie Klienten beim Umgang mit ihren Konflikten adäquat unterstützt werden können. Hierbei ist es wichtig, weder die Konfliktpotenziale eskalieren zu lassen, noch zu sehr zu „harmonisieren“, um eine notwendige Klärung nicht zu unterbinden bzw. vorschnell abzubrechen und damit nicht einen möglichen Gewinn zu verhindern, den Konflikte bringen können.
Kursinhalte
Der Kurs zeigt anhand von Gesprächen zum Kontakt- und Beziehungsaufbau, zur Auftrags- und Zielklärung, zur Transfersicherung und Evaluation sowie zum Umgang mit Konflikten (in Fallbeispielen, Rollenspielen u.Ä.), wie Coaching-Gespräche auf eine für den Klienten und das Ziel günstige, förderliche Art geführt werden können. Die Studierenden werden angeleitet, diese Gespräche anhand einschlägiger Modelle zur Gesprächsführung und Konflikthandhabung zu analysieren und dabei Beobachtung und Interpretation voneinander zu trennen, Hypothesen bewusst zu treffen und zur Erweiterung von Handlungsoptionen im Coaching zu nutzen. Dabei lernen die Studierenden insbesondere auch, konstruktives Feedback zu geben und zu nehmen sowie kognitive Dissonanzen zu erkennen. Zudem machen sie sich mit unterschiedlichen Modellen für die Gesprächsführung, die Konfliktdeeskalation und -lösung sowie für die Entwicklung von Ambiguitätstoleranz vertraut. Damit erwerben sie die notwendigen Grundlagen, um auch für eigene Gespräche passende Modelle und Interventionsmöglichkeiten auszuwählen und der jeweiligen Aufgabe und Zielsetzung entsprechend anzupassen. Auf Basis dieser Kenntnisse entwickeln die Studierenden eigene Leitfäden zur Gestaltung von unterschiedlichen Gesprächssituationen im Coaching.
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fachpräsentation

3. Methoden im Coachingprozess

Coaching lässt sich auch als eine klienten- und lösungs- bzw. ergebnisorientierte Kombination von Interventionen eines Coachs beschreiben, die der Klient auf eigene Weise aufgreift und mit oder an ihnen arbeitet – oder eben auch nicht. Dabei kann jedes Verhalten, jedes Tun oder auch Unterlassen eines Coachs letztendlich eine solche Intervention sein. Was welche Wirkung erzielt, entscheidet der Klient. Die Aufgabe des Coaches ist es, für das Coaching und die verfolgte Zielsetzung förderliche Interventionen anzubieten. Dies kann auch der bewusste Einsatz von Methoden sein.
Eine Methode ist die Kombination aus systematischer Vorgehensweise und Tool. Sie entspringt mehr oder weniger offensichtlich einer Denkschule bzw. einem theoretischen Ansatz. Eine Methode kann andere, weniger methodische Interventionen unterstützen und unterstreichen. Sie kann sowohl dem Coach als auch dem Klienten helfen, Klarheit zu gewinnen, passende Lösungen zu erarbeiten und angestrebte Ergebnisse zu erreichen. Im professionellen Coaching ist die Methode stets Mittel zu einem sinnvollen Zweck – und niemals Selbstzweck.
Der Kurs stellt eine Auswahl bewährter Methoden und auch Tools und Übungen aus unterschiedlichen Coaching-Ansätzen vor. Dabei erfolgt jeweils auch eine Einschätzung, wie und unter welchen Bedingungen sie sich im Rahmen des Coaching-Prozesses bzw. einzelner Coaching-Sitzungen einsetzen lassen und welche der wesentlichen Wirkfaktoren von Coaching jeweils unterstützt werden können. Damit werden den Studierenden wesentliche Grundlagen für des Auf- und Ausbau der Fähigkeit vermittelt, aus der Vielzahl vorhandene theoretischer Ansätze, Methoden und Verfahren selbst die für das eigene Coaching passenden auszuwählen und zu kombinieren.
Kursinhalte
Zum grundlegenden Verständnis von Methoden, Interventionen und ihrer Wirkung Vielfalt der Ansätze und integrative Vorgehensweisen
TSPP-Modell: Coaching als zyklischer Prozess
Kommunikative Basisaktivitäten und grundsätzliche Interventionsformen im Coaching
Der bewusste Einsatz von Sprache
Wirkfaktoren, Passung und innere Resonanz
Personzentriertes Coaching Direktive versus nicht-direktive Beratung
Ermutigen
Einsicht fördern
Abschließen
Psychodynamisches Coaching Psychoanalytische Grundannahmen
Abwehrmechanismen
Objektbeziehungsdreieck
Übertragung und Gegenübertragung
Kognitiv-behaviorale Ansätze im Coaching Kognitiv-behaviorale Grundannahmen
Die ABC-Theorie und irrationale Ideologien
Die sechs Ansatzpunkte für die Förderung psychischer Flexibilität im ACT-Modell
Lösungsfokussiertes Coaching Grundannahmen der Lösungsfokussierung
Lösungsfokussiertes Erstinterview
Wahrnehmung und Urteilsbildung
Wunderfrage und Skalierungen
Lösungsevaluation und Lösungssicherung
Systemisches Coaching Systemisch-konstruktivistische Grundannahmen und Voraussetzungen für systemisches Coaching
Zirkuläre Fragen und Perspektivenwechsel
Reframing
Arbeit mit inneren Anteilen und Zeugen
Symbolisierung, Personifizierung und Skulpturarbeit
Psychodrama im Coaching Humanistische Grundannahmen
Rollenübernahme und Perspektivenwechsel
Visualisierung von Strukturen
Szenische Arbeit
Narratives Coaching Biografische Erzählungen und die Bildung von Identität
Zeitstrahl, Lebensrad und andere Visualisierungen
Weitere Metaphern und Geschichten

4. Fallsammlung Coaching

Während das in theoretischen Ansätzen, Modellen und Konzepten zusammengefasste Coachingwissen logisch und schlüssig, zumeist übersichtlich und linear geordnet ist, geht im beruflichen Alltag und damit in der Coachingpraxis vieles durcheinander: Einzelne Aspekte sind unklar, verworren, sich gegenseitig bedingend, dabei oft verborgen und wohl nie systematisch strukturiert. Die Arbeit mit Fällen ist eine Möglichkeit, Konzeptwissen allmählich mit Handlungskompetenz zu verschränken.
Die den Fallstudien beigefügten Lösungen ermöglichen ein Lernen in Form von Cognitive Apprenticeship: Professionellen Coach:innen wird quasi über die Schulter geschaut und es lässt sich beobachten, wie sie Muster erkennen, Struktur in den Einzelheiten finden, mit mannigfachen Interventionen aus verschiedenen theoretischen Denkschulen in unterschiedlichen Anwendungsfeldern und Formaten agieren und interagieren.
Bei der Auseinandersetzung mit Fallstudien aus der Coachingpraxis entwickeln die Studierenden ihre Fähigkeiten, sich in unterschiedliche Kontexte und Anliegen hineinzudenken, auch komplexe Konstellationen zu durchdringen, Informationen zu sammeln, zu ordnen und zu analysieren sowie mögliche Informationslücken zu erkennen. Sie lernen, Strategien abzuleiten, wie Defizite möglicherweise behoben werden könnten bzw. wie sie auch mit Unwägbarkeiten, Nichtwissen und Widersprüchen umgehen und handlungsfähig bleiben können. Zudem üben sie, Hypothesen zu bilden und Ideen für Interventionen zu entwickeln und dann auch unterschiedliche Interventionen zu planen.
Die inhaltlichen Schwerpunkte in diesem Kurs bilden die häufigsten Aufgabenstellungen, die sich für Coach:innen im beruflichen Umfeld stellen: sei es in der Unterstützung von Klient:innen bei ihrer Kompetenz- oder Karriereentwicklung, beim Coaching von Fach- und Führungskräften, damit sie beispielsweise ihrer beruflichen Rolle besser gerecht werden können, oder beim Coaching im Rahmen von organisationalen Entwicklungen und Veränderungen.
Kursinhalte
Coaching in der Kompetenzentwicklung Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Karriere- und Laufbahncoaching Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Coaching von Führungskräften Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Coaching von Fachkräften Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Strategiecoaching Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Coaching im Changemanagement Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Coaching zur Teamentwicklung Grundlagen
Falldarstellung

03 Enthaltene Zertifikate

Trägerzertifikat: Zeugnis auf Hochschulniveau

04 Voraussetzungen

Vorkenntnisse

Niveau: Keine Vorerfahrung

Zulassungsvoraussetzung: gute Deutschkenntnisse auf B2-Niveau.

Die Weiterbildung ist auf dem inhaltlichen Niveau eines Master Studiengangs. Eine Weiterbildung auf Master-Niveau ist anspruchsvoller als auf Bachelor-Niveau. Vorhandenes Grundlagenwissen im gewählten Fachbereich ist deshalb von Vorteil.

Technische Voraussetzungen

Laptop mit Internetzugang.

05 Zielgruppen & Berufsperspektiven

- Arbeitssuchende
- Fachkräfte

Mögliche Berufsbilder: Coach, Business Coach, Führungscoach

NÄCHSTER SCHRITT

Kursdetails online ansehen und Anbieter kontaktieren

IU Akademie IU Internationale Hochschule · Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt
030 22027283 · weiterbildung@iu-akademie.de · https://www.iu-akademie.de

Online ansehen