Photo von bruce mars von Pexels

SYSTEMISCHE:R COACH

Diplomlehrgang

www.bfi-sbg.at

Das sagen Teilnehmer:innen:

Mag.ª Maria Kössner: www.bfi-sbg.at

„Seit 30 Jahren im Kommunikationsgeschäft, Kommunikationsmodelle und -methoden gelernt, beherrscht, angewendet und geglaubt, man kann alles. Dann kam meine Mediations- und Coaching-Ausbildung und damit auch Klarheit, was bisher nur im Ansatz mitverwendet wurde. Die Erkenntnis, dass bei vielen Kommunikationsaktivitäten nicht nur der Sachverhalt zentral betrachtet, analysiert und bestmöglich umgesetzt werden soll, sondern vor allem die Bedürfnisse von Menschen nicht vergessen werden dürfen, wurde im Laufe der Ausbildung immer wieder vor Augen geführt. Heute begleitet mich ein ganzheitlicher Ansatz in vielen beruflichen Aktivitäten als Kommunikationsfachmann, den ich ohne Ausbildung zum Mediator und systemischen Coach in diesem Umfang nicht hatte. Menschen verstehen, Bedürfnisse erkennen und darauf eingehen, empathisch kommunizieren und gemeinsam einen Weg finden – all diese Methoden haben meinen Arbeitsalltag maßgeblich beeinflusst, erleichtert und bereichert.“

Mag. Alexander Klaus, Kommunikationsverantwortlicher eines großen Salzburger Leitbetriebs

Bild.https://www.herz-flimmern.com/de/fotografie/

„Ich habe mich für diese Ausbildung entschieden, weil ich wahnsinnig gerne lerne, mich weiterentwickeln will und mit Menschen arbeite. In meinem Beruf bin ich immer wieder gefordert, komplexe Schnittstellen durch persönliche Kommunikation aufzulösen. In Zeiten von Veränderung – insbesondere bedingt durch die Digitalisierung – sind die persönliche Kommunikation sowie eine gute Gesprächsführung wesentliche Erfolgsfaktoren.

Weiters bin ich der Überzeugung, dass jeder Mensch die Fähigkeit hat, eine inspirierende Persönlichkeit zu werden. Durch das systemische Coaching können die Menschen beim Erfassen von Sinn und Zweck unterstützt und damit zur Inspiration gebracht werden.

Eine meiner Leidenschaften ist das Netzwerken. Aufgrund der unglaublich tollen Teilnehmer:innen im Kurs konnte ich mein Netzwerk ausbauen und sehr viel lernen.

Ich habe tolle Methoden gelernt, die ich sehr gut im beruflichen Kontext einsetzen kann. Ich habe mir beispielsweise aus der Methode der Visionsarbeit eine eigene Methode zur Erarbeitung von Visionen in agilen Teams erarbeitet. Was ich bisher getan habe, kann ich durch das gelernte Wissen deutlich professionalisieren.

Ich kann die Ausbildung nur weiterempfehlen! Unsere Trainer:innen waren wirklich hervorragend, die Location hat optimal gepasst, die Gruppe war perfekt und die Zeiten waren optimal. Außerdem ist die Ausbildung eine unglaubliche Bereicherung für die Selbstreflexion und persönliche Entwicklung.“

Mag.ª Sonja Loidl

Was ist Coaching?

Coaching hat mittlerweile seine Stellung inmitten der Gesellschaft gefunden. Als Einzelcoaching und Teamcoaching erfüllt es sowohl im Businessbereich als auch bei privaten Fragestellungen seine vorzügliche Lösungskompetenz. Die Notwendigkeit der individuellen professionellen Unterstützung und Begleitung in Fragen der unterschiedlichsten Natur wird gerade in Zeiten der gesellschaftlichen Veränderung und der damit einhergehenden Problemlagen weiterhin zunehmen.

Stillstand – nicht weniger als Veränderung – verlangt Antworten auf Fragen, die oft erst in ihrer Fragwürdigkeit als solche aufbrechen müssen. Schon die Klarheit und Deutlichkeit der Frage in großen Dingen ist ein Ergebnis, welches sich nicht schon von selbst ergibt und also oft nur durch den Weg des Ergründens zu erlangen ist. Je klarer und deutlicher aber die Frage, desto sicherer die denkende Bewegung zur Antwort. Da ist es gut, einen professionellen Wegbegleiter in Gestalt eines Coachings an der Seite zu haben.

Systemisches Coaching mit seiner ziel- und lösungsorientierten Vorgangsweise bietet methodische Hilfestellungen für diese Aufgaben und Herausforderungen im beruflichen und privaten Kontext. Nachhaltige, positive Entwicklungen, Unterstützung bei der Zielerreichung und ressourcenorientierte Lösungen werden gemeinsam mit den Kund:innen entwickelt und in die Lebenswelt transferiert.

Coaching ist ein Verfahren zur Bearbeitung psychosozialer und beruflicher Fragestellungen. Diese Form der ziel- und lösungsorientierten Beratung hat sich in den letzten Jahren als Dienstleistung etabliert. Coaching ist ein interaktiver, personenorientierter Beratungs- und Betreuungsprozess, der berufliche und private Inhalte umfassen kann. Es findet auf Basis einer tragfähigen und durch gegenseitige Akzeptanz und Vertrauen gekennzeichneten, freiwillig gewünschten Beratungsbeziehung statt. Es zielt immer auf eine (auch präventive) Förderung von Selbstreflexion und -wahrnehmung, -bewusstsein und Selbstverantwortung ab.

Der kostenlose Info-Abend: detaillierte Infos aus erster Hand

Weil jede Entscheidung eine wohlüberlegte sein soll, bieten wir Ihnen für diesen Lehrgang einen detaillierten Infoabend an. In dieser Stunde erfahren Sie alles, was Sie über den Lehrgang wissen müssen – aus erster Hand von der Lehrgangsleitung. So sind Sie inhaltlich und organisatorisch bestens informiert. Wir freuen uns auf Ihr Kommen! Anmeldung über die Website.

Ist dieser Diplomlehrgang für Sie geeignet?

Mit diesem Diplomlehrgang sprechen wir Personen an, die mittels Coaching Veränderungs- und Entwicklungsprozesse professionell begleiten möchten, z. B. Supervisor:innen, Mediator: innen, Organisationsberater: innen, Trainer:innen, Berater:innen, Personalverantwortliche, Führungskräfte,

Team- und Projektleiter: innen, Personen aus dem Sozial- bzw. Gesundheitsbereich sowie Menschen, die sich persönlich weiterentwickeln wollen.

Welche Voraussetzungen sind zu beachten?

Für die Teilnahme am Diplomlehrgang setzen wir Berufserfahrung und Selbstreflexionsbereitschaft voraus sowie die Bereitschaft, sich in Kleingruppen als Coach als auch als Coachee einzubringen. Die Teilnahme am Infoabend wird empfohlen.

Welche Kompetenzen erwerben Sie durch den Besuch des Diplomlehrgangs?

Coaching wird auf individueller Ebene als Beratung für Einzelpersonen, Personen mit Führungsaufgaben (im Sinne einer individuellen Personalentwicklung) und als Beratung für Teams verstanden. Der/die Coach unterstützt die Klient:innen bei ihrer Problembewältigung und in ihrer Weiterentwicklung als Persönlichkeit bzw. Team. Als Prozessberater:in übernimmt er/sie nicht stellvertretend für die Klient:innen die Lösung ihrer offenen Fragen und Probleme, sondern hilft ihnen, im Rahmen einer Selbstreflexion ihre individuellen Probleme wahrzunehmen, Lösungen zu finden und die eigenen Ressourcen zu erkennen und zu nutzen. **Deshalb vermittelt der Lehrgang folgende Kompetenzen:**

- Beratungskompetenz
- Sozialkompetenz
- Feldkompetenz
- Organisationskompetenz
- Subjektkompetenz
- Sie verfügen über eine fundierte und umfassende Ausbildung zum/zur Coach, die Sie unmittelbar in Ihrer privaten und beruflichen Praxis umsetzen können.
- Sie sind kompetent, um Ihre Klient:innen oder Mitarbeiter:innen bei ihrer Problembewältigung und in ihrer Weiterentwicklung als Person bzw. Team professionell zu unterstützen.
- Sie sind in der Lage, bei Ihren Klient:innen einen Entwicklungsprozess zu initiieren, sodass diese individuelle Probleme wahrnehmen, Lösungen finden und eigene Ressourcen erkennen und nutzen können.
- Sie beherrschen die Methoden und Instrumente des Coachings und führen kompetente Coaching-gespräche.
- Sie sind mit den Besonderheiten des Einzelcoachings, Team- und Gruppencoachings vertraut und führen diese kompetent und zur Zufriedenheit Ihrer Klient:innen durch.

Auf welchen methodischen Ansätzen basiert der Diplomlehrgang?

Der Diplomlehrgang basiert auf drei theoretischen Ansätzen, die ein theoretisches Grundgerüst darstellen. Dieses integrative Wachstumsmodell bezieht sowohl interaktionelle als auch intrapsychische Prozesse mit ein.

1. Der systemisch-integrative Ansatz

Das systemische Modell beinhaltet die Betrachtung der Person in der Vernetzung von körperlichen, seelischen und sozialen Bedingungen. Der einzelne Mensch ist in seinem Verhalten, Fühlen und Denken nie unabhängig von seiner Umwelt zu verstehen, sondern in soziale Systeme wie Unternehmen, Teams, Familie, Freundeskreis, Staat etc. eingebunden. Der Fokus liegt auf der Betrachtung der Wechselbeziehungen zwischen Menschen. Dieses Denken und Handeln in vernetzten Bezügen bedeutet, dass das Verhalten und Erleben von Menschen nur zu verstehen ist, wenn auch der Rahmen oder Kontext, innerhalb dessen sich dies vollzieht, mitberücksichtigt wird.

Beim systemischen Coaching werden deshalb persönliche und berufliche Problemstellungen nie isoliert oder einseitig betrachtet, sondern immer im Kontext einer Vielzahl von Faktoren und Wechselwirkungen innerhalb des jeweiligen Systems und seiner Umwelt.

Der **ressourcen- und lösungsorientierte Ansatz** bezieht sich darauf, Stärken zu fördern und damit neue Lösungsmöglichkeiten zu erschließen. Nicht die Analyse von Problemen, sondern die **Fokussierung auf Lösungen** steht im Zentrum des systemisch-integrativen Ansatzes.

Demnach liegt der Fokus des Coachingprozesses auf positiver Veränderung und der Gewissheit, dass jeder Mensch mit allen Fähigkeiten und Potenzialen ausgestattet ist, um sein Leben zu gestalten.

2. Der konstruktivistische Ansatz

Der konstruktivistische Ansatz geht davon aus, dass Probleme individuelle Konstrukte sind. Menschen deuten ihre Umwelt aus ihren individuellen Erfahrungen und aus dem, was sie selbst als zusammenhängend (systemisch) erkennen. Zusätzliche Perspektiven und Sichtweisen ermöglichen neue Lösungen sowie nachhaltige Veränderungen.

Konstruktivistisches Lernen bedeutet, dass Wissen nicht von einer Person auf eine andere Person übertragen werden kann, sondern von jedem Menschen neu konstruiert oder erfahren wird. Deshalb ist Lernen im Coaching ein gemeinsamer Prozess mit dem Ziel der Förderung von Selbstreflexion und Selbstwahrnehmung. Coaching hat also immer damit zu tun, Klient:innen zu verstehen, leitende Konstruktionen zu hinterfragen, zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Erweiterung der Handlungskonzepte durch eklektisches Einbeziehen anderer Theorien

Die Komplexität des Sozial- und Lebensraumes sowie der Lösungs- und Ressourcenorientierung als Merkmal des integrativ-systemischen Ansatzes bedingt eine Erweiterung professioneller Handlungskonzepte durch eklektisches Einbeziehen anderer Theorien.

3. Personenzentrierung

Der relationalistische Personenbegriff, der die Person von der Beziehung zu anderen und aus dem Dialog her versteht, ist eine wesentliche Voraussetzung für eine analytisch-professionelle Beziehung im Coaching und Beratungssetting. Person-Sein ist demnach das In-der-Beziehung-Sein mit anderen. Begegnung ist die Art der Beziehung von Person zu Person. Beratung und Supervision wird als Kunst der Begegnung gesehen, wo professionelle Beziehungen eingegangen werden und eine diagnostisch-analytische Reflexion erfolgt.

Gender Mainstreaming

Die Konzeption des Lehrgangs orientiert sich an den Werten des Gender Mainstreamings. Die Thematisierung geschlechterbezogener Perspektiven sowie die Sensibilisierung für die Notwendigkeit von Gender Mainstreaming werden während der gesamten Ausbildung berücksichtigt. Strukturen und Rollenverteilungen unter der Berücksichtigung der Unterschiede zwischen den Lebensbedingungen und Bedürfnissen von Frauen und Männern werden systematisch aufgezeigt bzw. im Sinne einer Bewusstseinsbildung hinterfragt.

Welche erwachsenengerechten Methoden der Wissens-vermittlung erwarten Sie im Diplomlehrgang?

Um das inhaltliche Spektrum des Lehrgangs in seiner ganzen Breite verstehbar und praktisch anwendbar zu vermitteln, werden neben der klassischen Wissensvermittlung unterschiedliche didaktische Methoden angewandt. Die Lernprozesse werden durch folgende Methoden unterstützt:

- Praktische Übungen
- Coachingbeispiele aus der Praxis
- Konstruktivistisches Lernen
- Lernen durch und aus persönlicher Erfahrung, Erleben und Interpretationen
- Reflexions- und Auswertungsgruppen
- Lehrgespräche, Simulationsübungen
- Partner-, Gruppen- und Einzelarbeiten
- Vertrauliche persönliche Feedbackrunden

- Selbsterfahrung
- Peergruppen
- Livecoaching

Welche Berufsfelder und Karrierechancen eröffnen sich Ihnen?

Coaching ist eine aufstrebende Verfahrensweise, die in verschiedenen Berufsfeldern und Zusammenhängen angewendet werden kann. Coachingkompetenz ist mittlerweile eine sehr gefragte Zusatzqualifikation im Berufsleben und erhöht dadurch Ihre Karrierechancen. Andererseits können Sie Coachings und Trainings als selbstständige:r Coach für Unternehmen und Einzelpersonen anbieten.

Wie kommen Sie zu Ihrem BFI-Salzburg-Diplom?

- Übungscoaching als Audio-File
- Livecoaching zum Abschluss
- Mindestens 75 % Anwesenheit
- Teilnahme an den Peergruppentreffen

Diplom

Wie hoch sind die Lehrgangskosten?

Bei uns erhalten Sie ein All-in-Angebot: In der Lehrgangsgebühr sind sämtliche Lehrgangsunterlagen sowie die Prüfungsgebühren inkludiert. Es fallen keine weiteren Kosten an. Die Lehrgangsgebühr entnehmen Sie bitte dem Stundenplan oder unserer Website.

Welcher zeitliche Aufwand kommt auf Sie zu?

Über die Lehrgangsdauer von zwei Semestern finden jeweils freitags und samstags Seminare statt. Die detaillierten Termine entnehmen Sie bitte dem Stundenplan. Zum nachhaltigen Wissenstransfer finden zwischen den Modulen selbstorganisierte Peergruppentreffen im Ausmaß von ca. zwei bis drei Stunden statt. Dabei treffen Sie sich in Kleingruppen, um die im Lehrgang vermittelten Inhalte, Methoden und Techniken anzuwenden und einzuüben.

Welche Voraussetzungen sind für die gewerbliche Tätigkeit als Coach notwendig?

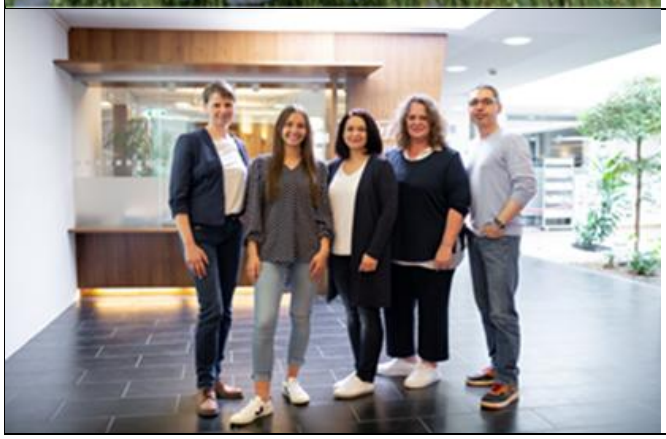
Die Verwendung des Namens „Coaching“ oder „Coach“ steht jeder/m frei, nicht aber im Zusammenhang und im Sinne einer Tätigkeit, die gesetzlich geregelt ist. Für eine gewerbliche Tätigkeit ist der Gewerbeschein „Lebens- und Sozialberatung“ oder „Unternehmensberatung“ notwendig.

Wo findet der Diplomlehrgang statt?

Dieser Lehrgang findet am BFI Salzburg statt. Unser modern ausgestattetes Seminarzentrum ist öffentlich sehr gut mit dem O-Bus (Linie 6, Haltestelle Science City Itzling oder Linie 3, Haltestelle Kirchenstraße) zu erreichen. Bei einer Anreise mit dem Auto stehen Ihnen ermäßigte Parkplätze zur Verfügung.

BFI Salzburg

Schillerstraße 30
5020 Salzburg
Erreichbarkeit



BFI Kundencenter

info@bfi-sbg.at

+43 662 88 30 81-0

MO bis DO 08.00-17.30 Uhr
FR 08.00-14.00 Uhr

Bildung. Freie Fahrt inklusive.

In Kooperation mit dem Salzburger Verkehrsverbund ermöglichen wir Ihnen an jedem Ihrer Kurstage, die öffentlichen Verkehrsmittel in der Kernzone Salzburg ab drei Stunden vor Kursbeginn bis Betriebsende KOSTENLOS zu benutzen.

Steuervorteile durch Weiterbildung!

Arbeitnehmer:innen können Kurs- und Fortbildungskosten, die mit ihrer beruflichen bzw. betrieblichen Tätigkeit im Zusammenhang stehen, von der Steuer absetzen (Werbungskosten). Umschulungsmaßnahmen sind dann abzugsfähig, wenn sie derart umfassend sind, dass sie einen Einstieg in eine neue berufliche Tätigkeit ermöglichen, die mit der bisherigen Tätigkeit nicht verwandt ist.

Nähere Infos über Steuervorteile finden Sie hier: BMF Werbungskosten

Welche Lehrgangsinhalte erwarten Sie?

Modul 1: Grundlagen des Coachings	
Im ersten Modul lernen Sie die Methode Coaching von der historischen Entwicklung bis zum Berufsbild kennen. Der Coachingprozess mit seinem Setting ist ein weiteres zentrales Thema. Eine Reflexion über Ihre Bewegründe und Ihren persönlichen Zugang zur Coachingausbildung rundet dieses Modul ab.	▪ Historische Entwicklung ▪ Grundhaltungen im Coaching ▪ Berufsbild Coach ▪ Abgrenzung zu anderen Methoden ▪ Das Beratungs-„System“ Coaching ▪ Methoden und Ansätze im Coaching ▪ Vom Problem zur Lösungsorientierung ▪ Der Coachingprozess (Setting)
Modul 2: Kommunikation und Kontext	
Im zweiten Modul wenden wir uns der Kommunikation als Element des Coachings zu. Zunächst beschäftigen wir uns mit den Kommunikations-techniken im Coaching. Darunter fallen Gesprächstechniken, insbesondere Paraphrasieren, Zusammenfassen, Ich-Botschaften, Fragetechniken und Visualisieren. Erste Methoden der systemischen Fragetechniken und der Zielfokussierung werden anhand von Übungen vermittelt. Die Beziehungsdynamik zwischen Coach und Kund:innen wird erörtert. Abschließend beschäftigen wir uns mit den systemischen Grundlagen des Coachingansatzes und Sie erhalten die wichtigsten Grundbegriffe systemischer Konzepte.	▪ Verbale und nonverbale Kommunikation ▪ Kommunikation aus Systemischer Sicht ▪ Theorie der Wirklichkeitskonstruktion ▪ Kommunikations- und Interventionstechniken ▪ Der Rapport ▪ Fragetechniken und Gesprächsführung ▪ Einsatz systemischer Fragen ▪ Die Kontextklärung ▪ Zielentwicklung ▪ Systemisches Denken und positive Beziehungsgestaltung ▪ Beziehungsgestaltung zwischen Coach und Kund:innen aus systemischer Sicht

Modul 3: Coachingprozess	
Im Mittelpunkt dieses Moduls steht der Coachingprozess mit seinen verschiedenen Phasen. Dies beginnt bei Erstkontakt, Erstgespräch, Kontext-, Anliegen-, Ziel- und Auftragsklärung und geht über die sprachliche Steuerung eines Coachinggesprächs durch ressourcen- und lösungsorientierte Fragetechniken bis hin zu systemischen Interventionstechniken. Die bereits gelernten Gesprächsführungstechniken und der Rapport können schon konkret für Coachinggespräche in der Lehrgangsgruppe angewandt werden.	▪ Erstkontakt, Erstgespräch ▪ Anliegen-, Ziel und Auftragsklärung ▪ Gestaltung des Coachingprozesses ▪ Das Coachinggespräch ▪ Interventionen ▪ Ressourcenarbeit ▪ Lösungsorientierte Gesprächsführung ▪ Ressourcenorientiertes Handeln
Modul 4: Methoden und Instrumente des Coachings	
In diesem Modul befassen Sie sich mit Methoden und Interventionen. Dabei werden die Techniken der Aufstellungsarbeit mit dem Systembrett, die Tetralemmatechnik sowie die Visionsarbeit erlernt. Die Methoden werden vorgezeigt, in Kleingruppen ausprobiert und in der Großgruppe reflektiert.	▪ Methodenkompetenz erlernen ▪ Arbeit mit Bildkarten ▪ Das Systembrett ▪ Livecoaching – Demo mit dem Systembrett ▪ Aufstellungsarbeit auf Moderationskarten und mit dem Systembrett ▪ Methoden für die Visionsarbeit
Module 5: Coaching und Führung	
Dieses Modul hat zwei Schwerpunkte: Coaching von Führungskräften und die Rolle der Führungskraft als Coach. Wichtig sind hier zum einen theoretische Inputs und gemeinsame Reflexion – z.B. zu Themen wie Aufgaben von Führung und Erwartungen an Führung. Darüber hinaus werden Coaching-Methoden für Führungskräfte und zu Selbstmanagement vorgestellt und geübt.	▪ Systemische Führungsansätze ▪ Aufgaben von Führung ▪ Die Führungskraft als Coach ▪ Coaching-Methoden für Führungskräfte und Selbstmanagement-Themen: ▪ Haus der Führung ▪ GROW-Modell ▪ Rangierbahnhof

Modul 6: Coaching in Organisationen	
Als Coach haben Sie es häufig mit Kund:innen zu tun, die als Führungskräfte oder Mitarbeitende in Organisationen tätig sind und in diesem Zusammenhang an Fragestellungen arbeiten wollen. Wir widmen uns in diesem Modul den Besonderheiten, wenn wir es mit Coaching in Organisationen bzw. im Organisationskontext zu tun haben. Dies reicht von der Auftragsklärung in Organisationen über spezifische Themen und Belastungen im Arbeitskontext bis hin zu Coaching-Methoden zu Veränderung, Motivation, Balance und Einflussnahme.	▪ Auftragsklärung in Organisationen ▪ Klassische und typische Problemfelder in Unternehmen und Organisationen ▪ Organisationen aus systemischer Sicht ▪ Veränderung in und von Organisationen ▪ Coaching-Methoden zu ausgewählten Themen in Organisationen: ▪ Energiedreieck ▪ Love it, change it, leave it ▪ Balance- oder Lebensrad ▪ Circle of Influence

Modul 7: Teamcoaching	
Team- und Gruppencoaching wird immer wichtiger. In diesem Modul beschäftigen wir uns mit den spezifischen Methoden des Team- und Gruppencoachings. Systemische Sichtweisen, die Dynamik von Gruppen und ressourcenorientiertes Handeln im Teamcoaching sind die zentralen Themenstellungen. Darüber hinaus beinhaltet dieses Modul Prinzipien und Methoden der Begleitung von Teamentwicklungsprozessen.	▪ Unterschiede zwischen Einzelsetting, Team- und Gruppensetting ▪ Systemische Sichtweise auf Teams ▪ Appreciative Inquiry ▪ Teamentwicklung ▪ Methoden des Teamcoachings ▪ Arbeit mit Metaphern ▪ Gruppendynamische Interventionen

Modul 8: Krise und Konflikt	
Im achten Modul stellen wir die im Coaching immer wieder relevanten Themen Krise und Konflikt in den Mittelpunkt. In diesem Zusammenhang geht es um Methoden und Herangehensweisen zu Stressbewältigung und Burnout-Prävention. Ebenso stellen wir Interventionen der Konfliktbearbeitung vor. Außerdem findet in diesem Modul das „Anliegen-Methoden-Matching“ statt, bei dem ein Überblick über die Einsatzbereiche (Anliegen/Prozessphasen) der im Lehrgang erlernten Methoden entwickelt wird.	▪ Konflikte als Thema im Coaching ▪ Methoden der Konfliktbearbeitung ▪ Coaching für Menschen in Krisensituationen ▪ Krisenintervention ▪ Stressbewältigung und Burnout-Prävention ▪ Anliegen-Methoden-Matching
Modul 9: Individuelle Coachingstrategie und Selbstmarketing, Lehrgangsabschluss	
Das letzte Modul steht im Zeichen Ihres baldigen Eintritts in den Coachingmarkt. Ihre Identität als Coach, gepaart mit Ihren Coaching- und Feldkompetenzen bestimmt die Ausrichtung Ihrer jeweiligen Coachingstrategie und Ihres Coaching-selbstverständnisses. Wir reflektieren Ihre Entwicklung als Coach von Modul 1 bis 9. Dazu behandeln wir Fragen der Selbstorganisation und des Selbstmarketings.	▪ Reflexion der eigenen Rolle und des Selbstverständnisses als Coach ▪ Professionalität ▪ Grundlagen eines Coaching-Selbstverständnisses und -Konzepts ▪ Erstellen Ihrer persönlichen Coachingstrategie ▪ Selbstmarketing und Selbstorganisation
Abschluss	
Innerhalb der Peergruppen werden die Rollen für das Livecoaching aufgeteilt: Coach, Coachee und Beobachter:innen. Sie führen dieses Livecoaching im Plenum durch und erhalten Feedback von der Lehrgangsleitung und der Lehrgangsgruppe.	▪ Übungscoaching wird als Audio-Datei bis zum Modul 8 erstellt ▪ Abgabe der Peergruppenprotokolle bis zum Modul 9 ▪ Livecoachings ▪ Feedback auf die Livecoachings der Kolleg:innen

Welche Expert:innen unterrichten Sie?

Mag.ª Susanna Kober

Lehrgangsleitung

Berufliche Erfahrungen

- Neurosystemische Coach und Beraterin
- Trainerin in der Erwachsenenbildung
- Lehrgangsleitung Coach
- Supervisorin
- Führungskräfte- und Teamentwicklung
- Trauerbegleiterin

Aus- und Weiterbildung

- Magisterstudium der Pädagogik und Heilpädagogik
- Ausbildung Coachin und Supervision
- Zertifizierte ICF-Coachin
- Ausbildung systemische Organisationsberatung
- Ausbildung zur Mediatorin
- Ausbildung zur Businesstrainerin
- Ausbildung zur Begleitung in Palliative Care und Hospizarbeit

Arbeitsschwerpunkte

- Systemisches Einzel- und Teamcoaching
- Embodiment – neurosystemisches Coaching
- Teamentwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Supervision
- Konfliktcoaching
- Seminartätigkeit für Organisationen: z. B. Kommunikation, Konfliktlösung, Verhandlung, Grenzen setzen, ...

Mag.ª Ursula Breitenfelder, MSc

Lehrgangsleitung

Berufliche Erfahrungen

- Systemisch-lösungsfokussierte Beraterin
- Coach
- Moderatorin
- Trainerin
- Sozialforscherin

Aus- und Weiterbildung

- Studium der Germanistik, Publizistik und Kommunikationswissenschaft
- Master of Science in Organizational Development
- Systemisches Leadership-Coaching
- Lösungsfokussierter Ansatz
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeitsschwerpunkte

- Teamentwicklung
- Begleitung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen in Organisationen
- Coaching und Supervision
- Gestaltung und Moderation von Workshops und Klausuren
- Trainings- und Seminartätigkeit zu: Coaching, Supervision, lösungsfokussierte Beratung, Kommunikation, Führung, Moderation
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Aufbau von kollegialen Beratungs- und Intervisionsgruppen
- Qualitative sozialwissenschaftliche Forschung