

Qualifizierung zum Mastercoach/zur Mastercoach nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Coaching (DGfC)

Konzeptionell baut die Qualifizierung auf der Qualifizierung zum Coach/zur CoachDGfC auf. Spezifika und besondere Qualitätsmerkmale von Mastercoach sind: a) Die Erstellung eines prozessberaterischen Meisterstücks, b) der kreativ-analoge Schwerpunkt, c) der hohe Grad an Eigensynthese und voneinander lernen, d) Chancengleichheit und soziale Ressourcennutzung, e) die Kombination von Leitungsressourcen als Qualitätssicherung, f) Das Leitungsmodell und e) Ziele, Umfang und Standards. Aus der Kombination dieser Merkmale ergibt sich der innovative und nachhaltige Charakter der Qualifizierung.

Die Mastercoachqualifizierung als Aufbauqualifizierung orientiert sich an der **Vertiefung** und **Spezifizierung** von Coaching-, d.h. von Handlungskompetenzen in den vier Lernbereichen

- Selbstkompetenz
- Beziehungskompetenz
- Methodenkompetenz
- Theorie- bzw. Begründungskompetenz

Neben dem Lernen von Know-how und Praxiserfahrung der Kursleitung wird das Profitieren von der Kompetenz der anderen TeilnehmerInnen hoch geschätzt. Das Aufeinandertreffen von Menschen mit hohen Kompetenzen aus unterschiedlichsten Arbeitsfeldern wird bewusst genutzt, um Synergien zu erzeugen und soziales Kapital z bilden. Aus dem Kurs heraus entstehen professionelle Kontakte, die die eigene Praxis bereichern. "Voneinander Lernen" wird zum bewusst genutzten Strukturprinzip.

Mastercoaches erarbeiten sich die Fähigkeit, größere Organisationszusammenhänge zu verstehen, sich darin zu orientieren und komplexe soziale Systeme (Leistungsrollen, Projekte, Organisationen) sinn-voll zu beraten. Ziel ist die Entwicklung von Coaching-Strategien, mit denen in Organisationen effektiv beraten und begleitet werden kann, sowie die Befähigung zum Lehrcoaching

- Das „Lehrcoaching“ dient der Erweiterung von Handlungskompetenzen u.a.
- in der Begleitung der zukünftigen Coaches hin zur Definition einer neuen
- Berufsrolle und neuer Handlungskompetenzen,
- im „Lehren“ des Berufshandwerks,
- in der Unterstützung, Fachwissen im Coaching praktisch umzusetzen und fruchtbar zu machen, sowie
- in der Begleitung der (zukünftigen) Coaches bei ihrer Positionierung auf dem Beratungs-markt.

Der Mastercoach absolviert in dieser Qualifizierung ein konkretes prozessberaterisches Meisterstück im Wortsinn. Es besteht in der Gestaltung eines eigenen Coachingprojekts, das fünf wesentliche Elemente enthält. Daraus ergeben sich fünf Kriterien, nach denen es begleitet, beschrieben und ausgewertet wird. Dies sind

- erstens "Selbstkontakt" - die Haltung des Coach,
- zweitens "Kontakt zum Klientensystem" – der Coach in der Interaktion,
- drittens "Auftragsklärung" – was will und braucht das Klientensystem wirklich?
- viertens "Auftragserfüllung" – Ziele erreichen, Probleme bearbeiten, Qualität sichern
- fünftens Evaluation – was ist im Prozess Wesentliches geschehen, das vom Klientensystem positiv bewertet wird?

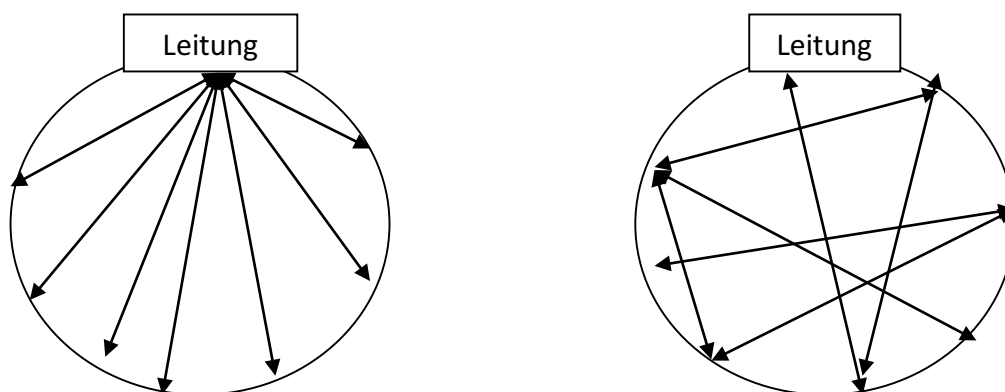
Der kreativ-analoge Schwerpunkt

Besonders für das Coachen in Organisationen und für das Lehrcoaching gilt: Hohe Komplexität ist nur in der Kombination von analogem Begreifen und digitalen Verstehen zu bewältigen. Deshalb werden in der Mastercoach-Qualifizierung Reflecting-Ansätze mit Verkörperungsmethoden, Verbildlichungen und Inszenierungen verbunden. Analoge Methoden und Modelle spielen eine große Rolle.

7.2.3. Eigensynthese und Voneinander Lernen

Insbesondere im Mastercoachkurs sind die Anforderungen an die eigene Fähigkeit zur Zusammenhangsherstellung relativ hoch. Mehr noch als in der Qualifizierung zum Coach wird vorausgesetzt, dass die TeilnehmerInnen Kurselemente und die eigene Praxis individuell selbst verknüpfen. Der Grundsatz "Jede Erklärung ist bereits ein Verlust" (Paul Watzlawick) bekommt ein höheres Gewicht. Lehrende Elemente seitens der Kursleitung erhalten eine geringere Gewichtung. Dadurch wird die Fähigkeit, prozessual und kontextsensitiv zu handeln, gefördert.

Das Ertragen kognitiver Unsicherheit, die "Fähigkeit, offene Fragen auszuhalten, Zweifel zuzulassen, sich den Vermutungscharakter seines Wissens einzugestehen"¹ gilt als ein wesentliches Merkmal, das die Haltung von Mastercoach prägt. Der Umgang mit offenen Fragen und Problemen wird dementsprechend möglichst zirkulär (Modell b) und nicht linear/frontal (Modell a) gehandhabt.



¹ Diese Fähigkeit gilt übrigens auch als allgemeines Lernziel von Universitätsausbildung, vgl. G. Schulze: "Gehen ohne Grund. Eine Skizze zur Kulturgeschichte des Denkens." Frankfurt a.M. 1994

Die spezifischen Lernziele Mastercoach im Vergleich zur Coachingweiterbildung liegen im Bereich komplexer Leitungsbegleitung und Organisationsentwicklung. Beziehen sich die o.g. Elemente des Zusammenhangs- und Veränderungswissens zunächst auf Einzelberatung, Binnen- und Subsysteme, liegt jetzt der Fokus auf "Organisation". Lernziele sind die erweiterte Kenntnis und Handlungskompetenz bei

- a) Interaktionen zwischen eigener Person und Organisationssystemen
- b) Interaktionen zwischen anderen Akteuren und Organisationssystemen
- c) Interaktionen zwischen Organisationssystemen

Ziel ist die Vertiefung des Verständnisses der Organisationsentwicklungsrollen (Unternehmensberater, Supervisorin, Coach, Leiterin) mit Schwerpunkt auf den Rollen Coach und Leiterin, ihrer Differenzierung und ihres Zusammenspiels. Generalziel bezüglich der Lehrcoachingkompetenz ist das Training der Beobachtung zweiter Ordnung (die Beobachtung des Beobachters) und ihrer praktischen Anwendung als Beratung des Beraters (Coach the Coach). Die Feinziele werden bei Bedarf situativ im Dialog abgeglichen. Was konnte und sollte in einzelnen Sequenzen gelernt werden? Was war beabsichtigt? Was beeinflusste die Lernmöglichkeiten? Wovon hing der Lernerfolg ab?

Inhaltlich umfasst die Qualifizierung: Das Meisterstück – Einstieg und Planung / Organisation und Geschichte / Genogramm und Organigramm / Der Coach in der Organisation / Das systemische Parkett / Rollen- und Interventionstraining / Organisationsentwicklung / Systemdynamik und Polaritäten in Organisationen / Lehrcoachingkompetenz / Beobachtung 2. Ordnung / Evaluation in und mit Systemen / Das Meisterstück – Auswertung und Abschluss.

Teilnahmevoraussetzungen

- Erfolgreicher, d.h. vollumfänglicher Abschluss der Qualifizierung zum Coach nach den Standards der DGfC.
- Die Teilnahme an einer Mastercoachqualifizierung ist zwei Jahre nach Abschluss der Grundqualifizierung „Coach (DGfC)“ möglich.
- In den zurückliegenden fünf Jahren 50 selbst erteilte Coachingeinheiten à 90 Min.
- Die Lerneinheiten aus der Coachingqualifizierung können angerechnet werden.
- Die „Praxiszeit“ kann durch den frühzeitigen Nachweis der 50 Coachingeinheiten, d.h. durch hinreichende Praxiserfahrung, verkürzt werden.
- Vergleichbar Qualifizierte müssen eine Kernkompetenz als Coach z.B. durch den Nachweis von 100 Coachingeinheiten à 90 Min. in den zurückliegenden fünf Jahren belegen.

Umfang und Dauer

Struktur

- 15 Kurstage mit insgesamt mindestens 120 Ustd. à 45 Min. innerhalb von
- kollegiale Lerngruppen im Umfang von 48 Ustd. à 45 Min.

- selbst erteiltes Coaching (Präsenzcoaching) im Umfang von 20 Einheiten à 90 Min.
- Lehrcoaching 10 Einheiten à 90 Min., hiervon mindestens 5 Einheiten im Einzelcoaching.
- Das Lehrcoaching darf nicht von der Kursleitung durchgeführt werden.
- Abschlussarbeit („Meisterstück“)
- Abschlusspräsentation

Fehlzeiten (Toleranz)

Kurstage maximal 10%

Kollegialgruppen maximal 10%

selbst erteiltes Coaching (Präsenzcoaching) keine

Lehrcoaching keine

Fehlzeiten für Lehrcoaching und Präsenzcoaching, sowie die Abschlussarbeit können bis maximal 12 Monate nach Abschluss der Weiterbildung nachgereicht

Ort: Bad Salzuflen, dISC im IN-TI, Salinenstr. 1, 32105 Bad Salzuflen

Termine: Siehe unten

Kosten: 2175,- € Kursgebühr, 50,00 € Zertifikatsgebühr, zzgl. Kosten für das Lehrcoaching

Kursleitung: Carola Wedekind-Pohl, Peter Schröder
 Weitere Dozentinnen: Anja Stasik, Barbara Streit

Curriculum

Kurseinheit	Inhalte
I: 17./18.11.17	Einstieg <ul style="list-style-type: none"> • Begriff Coaching in Abgrenzung zu anderen Beratungsformaten • Vorstellen der eigenen Coachingkonzepte • Meine Haltung als Coach (kreative Arbeit) • Individuelle (Lern-)Ziele für den Kurs • Vorstellen des Kurskonzepts; Meisterstück, Lehrcoaching, Lerngruppen etc. • Räume der Veränderung
II: 19./20.01.18	Lösungsfokussiertes Arbeiten <ul style="list-style-type: none"> • Ressourcenübungen • Vom Problem zur Lösung • Lösungsfokussiertes Interview • Lösungsfokussiertes Arbeiten im Raum (Skalen)

- Lösungsfokussierte Aufstellungsformate
- III: 13./14.04.18 Mehrpersonenperspektiven I
- Coaching und Führung
 - Arbeiten in Organisationen
 - Coaching und OE
 - Teamcoaching
- IV: 29./30.06.18 Mehrpersonenperspektiven II
- Personalentwicklung und Coaching
 - Coaching zu Gesundheitsthemen
 - Teamentwicklung
- V: 31.08./01.09.18 Kybernetik 2. Ordnung
- Dynamik Coachee – Coach – Lehrcoach
 - Konzept Lehrcoaching
 - Konzepte und Übungen zu Lehren und Lernen
 - Rollenentwicklung als Master-/Lehrcoach
- VI: 02./03.11.18 Gestaltarbeit im Coaching
- Erlebnisaktivierende Methode
 - Kreative Elemente
 - Konzeptionelle Landkarten
- VII: 31.01. –
02.02.19 Abschluss
- Präsentation der Meisterstücke
 - Feedback zur Rollenentwicklung
 - Feedback zum Kurs

Während der gesamten Kurszeit:

- Berichte über den Stand der Projektentwicklung
- Alle Teilnehmer*innen präsentieren im Kurs ein 90minütiges „Lehr-/Lern-Stückchen
- Die Kursanforderungen entsprechen den Standards der DGfC