



FÜHRUNGS-AKADEMIE
BADEN-WÜRTTEMBERG



Coaching-Lehrgang

des Coaching-Zentrums

Führungsakademie Baden-Württemberg

in Kooperation mit dem

*Karlsruher Institut für Coaching,
Personal- und Organisationsentwicklung (KIC)*

Kontaktstudiengang an der SRH-Hochschule Heidelberg

Die Herausforderungen an Führungskräfte steigen stetig. Von Führungskräften wird erwartet, Verantwortung zu übernehmen, Veränderungen zu gestalten, Mitarbeiter/innen zu selbständigem Arbeiten anzuleiten, sie zu beraten und zu unterweisen, sie zu fördern und zu motivieren. Hierzu bedarf es vielfältiger Kompetenzen und einer reifen Führungspersönlichkeit. Die Entfaltung der Kompetenzen und deren Integration in die eigene Führungspersönlichkeit wird von Coaching-Maßnahmen gezielt unterstützt und befördert.

Daher wird Coaching als professionelles Personalentwicklungsinstrument zunehmend in Organisationen etabliert. Coaching dient der Erhöhung der persönlichen Beratungskompetenz der Fach- und Führungskräfte und stellt für diese selbst eine wertvolle Methode dar, Lösungen für konkrete Fragestellungen zu finden. Coaching ist ein Qualitätsmerkmal erfolgreicher Führung.

Das Coaching-Zentrum



FÜHRUNGS-AKADEMIE
BADEN-WÜRTTEMBERG



Das Coaching-Zentrum unterstützt die Bildung von Coaching-Kompetenzen insbesondere mit Coaching-Seminaren und einem modularen Coaching-Lehrgang. Ergänzend zum Lehrgang, ermöglicht ein großes Angebot an Coaching-Maßnahmen maßgeschneiderte Lösungen für Einzelpersonen, Gruppen, Teams und Organisationen auf Nachfrage hin durchzuführen.

Um die steigende Nachfrage noch besser als bisher bedienen zu können, wird das Coaching-Zentrum der Führungsakademie Baden-Württemberg seit 2010 in Kooperation mit dem KIC (Karlsruher Institut für Coaching, Personal- und Organisationsentwicklung) betrieben, um gemeinsam und mit weiteren Kooperationspartnern Produkte zu entwickeln und zu vertreiben, Standards im Coaching zu definieren, die Qualität im Coaching zu sichern und Forschungsprojekte zu unterstützen und durchzuführen. Unter der Leitung Dr. Elke Berninger-Schäfer und Stephanie Schäfer wirken eine Vielzahl von erfahrenen Referent/innen und Lehrcoachs im Coaching-Zentrum mit. In den Coaching-Pool wurden bislang ca. 40 Coachs und Senior-Coachs aufgenommen.

Anerkennung der Weiterbildung



Der Coaching-Lehrgang mit Zertifikatsabschluss des Coaching-Zentrums ist eine vom DBVC (Deutschem Bundesverband Coaching) anerkannte Weiterbildung in systemisch-lösungsorientiertem Coaching und orientiert sich an den Qualitätsstandards und der Standesethik des DBVC. Ebenso ist das Coaching-Zentrum mit dem Coaching-Pool als institutioneller Coachanbieter vom DBVC anerkannt.

Hochschulzertifikat



Das Coaching-Zentrum bietet den Coaching-Lehrgang im Verbund mit der SRH Hochschule Heidelberg als Kontaktstudiengang mit ECTS-Punkten an. Die Immatrikulation zum Kontaktstudiengang erfolgt durch die SRH-Hochschule auf Grund einer vom Coaching-Zentrum übersandten Namensliste der Lehrgangsteilnehmenden. Liegen die entsprechenden Voraussetzungen für die Erteilung des Zertifikats vor, erhalten die Absolventen das Abschlusszertifikat des Kontaktstudiums Coaching (SRH Hochschule Heidelberg/Coaching-Zentrum).

Masterstudiengang Management und Leadership – Schwerpunkt Coaching

Die Coaching Lehrgänge des Coaching-Zentrums können im Rahmen des gemeinsamen Kontaktstudiums mit der SRH Hochschule Heidelberg als Teil des international anerkannten, AHPGS-akkreditierten Master of Arts MA, (90 Credit Points, Berechtigung zur Promotion) anerkannt werden (mit bis zu 30 Credit Points). Dies führt zu einer entsprechenden zeitlichen und finanziellen Reduzierung des Gesamtstudienganges. Die Anmeldung ist ganzjährig möglich, der Lehrgang kann innerhalb von 18-48 Monaten abgeschlossen werden.

Lehrgangsbeschreibung

Weiterbildung in systemisch-lösungsorientiertem Coaching

Beim Coaching-Lehrgang handelt es sich um ein theoriegeleitetes, anwendungsorientiertes und methodenübergreifendes Konzept für Führungs- und Fachkräfte. Das Erlernen von kommunikativen Kompetenzen zum ressourcen- und lösungsorientierten Coaching von Einzelpersonen, Gruppen/Teams und Organisationen gründet auf einem systemisch-lösungsorientierten Coaching-Verständnis der Karlsruher Schule. Hierbei geht es in einer ziel- und lösungsorientierten Vorgehensweise um die Beachtung der Wechselwirkungen zwischen Personen und Organisationen, sowie der Kontextabhängigkeit menschlichen Erlebens und Verhaltens. Die Karlsruher Schule basiert auf neurowissenschaftlich fundierten, klientenzentrierten und hypnosystemischen Ansätzen.

Spezifizierungen

Außer dem allgemeinen Coaching-Lehrgang bietet das Coaching-Zentrum die Möglichkeit, einen spezifischen Abschluss zum Gesundheitscoach, zum Coach für den Bereich Schule und zum Coach für den Bereich Kirche zu machen (siehe Lehrgangsbeschreibungen in der jeweiligen Jahresbroschüre). Ergänzend werden spezifische Lehrgänge zu Gesundheitskompetenzen für Führungskräfte und zum Gesundheitsmanagement angeboten.

Modularer Aufbau

Die hohe Modularität des Coaching-Lehrgangs garantiert eine hohe Selbststeuerung. Alle Module des Lehrgangs sind in sich abgeschlossen und können einzeln gebucht werden. Auch bei der Buchung des gesamten Lehrgangs können die Teilnehmenden die Reihenfolge und die zeitliche Abfolge der Module selbst bestimmen, sowie teilweise zwischen verschiedenen Inhalten aus vielfältigen Angeboten wählen. Diese Wahlmöglichkeiten werden gewährleistet durch die inhaltliche Spezifizierung, ein breites Angebot wechselnder Präsenz- und Blended Learning Seminare und die selbstverantwortliche zeitliche Steuerung. Die Teilnehmenden können so den für sie zeitlich, methodisch und inhaltlich optimalen Lehrgang selbst zusammenstellen. Der modulare Aufbau des Coaching-Lehrgangs ermöglicht den Teilnehmenden eine zeitliche Flexibilität und inhaltliche Priorisierung. Einsteiger/innen wird allerdings dringend empfohlen, mit dem Seminar „Coaching Grundlagen“ zu beginnen. Die Reihenfolge der fünf weiteren Pflichtseminare mit den Schwerpunkten Kollegiale Coaching Konferenz[®], Interventionsmethoden im Coaching, Teamcoaching, Coaching in Organisationen und Gesprächsführung im Coaching, ferner der 2 Wahlseminare zu selbst gewählten, unterschiedlichen Themen sowie der sonstigen Lehrgangsmodule können die Teilnehmenden selbst bestimmen (siehe unten). Die Seminare Coaching-Grundlagen, Kollegiale Coaching Konferenz[®] und Gesprächsführung haben dabei den Stellenwert von Basisseminaren. Von den Seminaren Coaching in Organisationen, Interventionsmethoden im Coaching und Teamcoaching profitiert man mehr, wenn schon Grundlagen vorhanden sind.

Präsenz- und Blended Learning Seminare

Die Teilnehmenden können frei wählen zwischen zweitägigen Präsenzseminaren (siehe Seminarübersicht) oder Blended Learning Seminaren. In Blended Learning Seminaren wird das entsprechende Präsenzseminar inhaltlich gleich in einer Kombination von elektronischem Lernen und Präsenzlernen durchgeführt. Statt zwei Präsenztagen während der Arbeitswoche findet nur ein Präsenztag am Samstag statt. Vier Wochen vor diesem Präsenztag erfolgt die Zuschaltung zu einem elektronischen

Lernmodul, bei dem Inhalte und Übungen selbstgesteuert web-gestützt bearbeitet werden. Nach dem Präsenztage, bei dem der Schwerpunkt auf praktischer Übung liegt, erfolgt erneut eine Zuschaltung zu einem vierwöchigen elektronischen Nachbereitungsmodul, bei dem Übungen und Fallbeispiele im Vordergrund stehen.

Dauer

Die Mindestdauer für den gesamten Lehrgang beträgt 18 Monate und die Höchstdauer maximal 4 Jahre.

Anzahl der Teilnehmenden

Die Teilnehmerzahl ist in den Seminaren auf maximal 15 Personen begrenzt.

Zulassungsvoraussetzungen

Für die Zulassung zum Coaching-Lehrgang werden ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss vorausgesetzt. Die Zulassung erfordert ferner eine mindestens zweijährige Berufserfahrung als Führungskraft oder als verantwortliche Fachkraft. Über die Zulassung entscheidet die Lehrgangsleitung.

Voraussetzung für das Zertifikat

Für den Erhalt des Zertifikats bestehen folgende Voraussetzungen:

- Die Teilnahme an den sechs Pflichtseminaren
- Die Teilnahme an zwei Wahlseminaren
- Die Teilnahme an Kollegialen Coaching Konferenzen® (ca. 6 ganztägige Veranstaltungen bzw. 50 Stunden verteilt auf zwei Jahren)
- Die Inanspruchnahme eines Lehrcoachings von insgesamt 20 Stunden
- Die Dokumentation und Supervision von 2 eigenen Coaching-Prozessen
- Eine schriftliche Arbeit
- Das erfolgreiche Ablegen einer Zwischenprüfung
- Das erfolgreiche Ablegen einer Abschlussprüfung.

Ziele des Coaching-Lehrgangs

Die Teilnehmenden

- erwerben Wissen über den systemisch-lösungsorientierten Coachingansatz der Karlsruher Schule
- setzen sich mit einer ethisch fundierten Gesprächshaltung auseinander und üben sich darin, diese Haltung im Coaching zu verwirklichen
- erwerben die Kompetenz, einen lösungsorientierten Coaching-Prozess zu steuern
- reflektieren und modifizieren das eigene Kommunikationsverhalten
- üben konstruktive Beziehungsgestaltung
- erweitern ihr Gesprächsführungsrepertoire
- erlernen ziieldienliche Interventionsmethoden
- erwerben die Fähigkeit Coaching-Prozesse bei Einzelpersonen, Teams und Gruppen durchzuführen
- erweitern ihre persönlichen Reflexions- und Entwicklungskompetenzen
- erkennen Möglichkeiten und Grenzen in der Beratungsarbeit
- erweitern Ihre Führungsfähigkeit durch den Einsatz von Coaching-Kompetenzen
- erkennen und nutzen organisationsbedingte Einflussfaktoren auf den Coaching-Prozess
- beeinflussen die Organisationskultur durch Coaching.

Lehrgangsdidaktik

Die Fortbildungsziele werden erreicht durch einen Wechsel von Seminaren, Eigen-coaching (in Gruppe und einzeln) und der supervidierten eigenständigen Durchführung von Coaching-Prozessen (in Gruppe und einzeln). Die Teilnehmenden dokumentieren und reflektieren mit Hilfe des Lerntagebuches und des Lehrcoachings ihre eigene Entwicklung zum Coach. Sie setzen sich in Theorie (Seminare, Literatur, Abschlussarbeit) und Praxis (Seminare, Lehrcoaching, eigene Coaching-Fälle, Kollegiale Coaching Konferenzen[®]) mit allgemeinen und spezifischen Coaching-Themen auseinander. Der Seminarstil ist geprägt durch einen Wechsel von Kurzvorträgen, Live-Demonstrationen, Klein- und Großgruppenübungen.

Damit wird dem Anwendungsbezug und der Prozesshaftigkeit der Methode Coaching Rechnung getragen. Der Anspruch im Coaching, die persönliche Weiterentwicklung entsprechend individueller Anliegen maßgeschneidert zu begleiten, spiegelt sich im modularen Aufbau des Lehrgangs mit der Möglichkeit, die Module in ihrem zeitlichen Ablauf und teilweise inhaltlich (Wahlseminare) selbstbestimmt zu gestalten. Zwischen den Seminaren gewährleisten die Kollegialen Coaching Konferenzen[®], das Lehrcoaching, die eigenen Coaching-Fälle und die Arbeit mit dem Lerntagebuch die Integration der Lernerfahrungen und den Transfer in die Praxis.

Das Team aus Dozenten und Lehrcoachs verfügt über langjährige didaktische und praktische Erfahrungen in Coaching sowie über Feldkompetenz in den Bereichen Verwaltung und Wirtschaft. Das Coaching-Zentrum orientiert sich an definierten Qualitätsstandards im Coaching und führt Auswahl- und Qualitätssicherungsprozesse der beteiligten Personen durch. Die Lehrgangsevaluation erfolgt mit eigens hierfür entwickelten Instrumenten und in Form von wissenschaftlichen Arbeiten in Kooperation mit Universitäten und Hochschulen.

Lehrgangsmodule

Fortbildungsbausteine*		Zeitaufwand
Basisseminar	Seminar Coaching-Grundlagen	2 Tage (20 h)
Basisseminar	Kollegiale Coaching Konferenz [®]	2 Tage (20 h)
Basisseminar	Gesprächsführung im Coaching	2 Tage (20 h)
KCK (Kollegiale Coaching-Konferenz [®])	Teilnahme an Kollegialen Coaching Konferenzen [®] (6 – 8 Teilnehmer; Dokumentation von regelmäßigen Treffen s. Anlage und Formblatt Nr. 1)	Mindestens 6 Konferenzen bzw. 50 Stunden in 2 Jahren
Lehrcoaching	Einzelcoaching durch einen von der Führungsakademie zugelassenen Lehr-Coach (s. Anlage Nr. 2)	20 Stunden
Pflichtseminar	Interventionsmethoden im Coaching	2 Tage (20 h)
Pflichtseminar	Teamcoaching	2 Tage (20 h)
Pflichtseminar	Coaching in Organisationen	2 Tage (20 h)
Wahlseminar I	ausgewählte Interventionsmethoden (Vertiefung)	2 Tage (20 h)
Wahlseminar II	ausgewählte Interventionsmethoden (Vertiefung)	2 Tage (20 h)
Dokumentation von 2 Coaching-Prozessen	Eigenständige Durchführung von zwei Coaching-Prozessen, Dokumentation und Supervision im Lehrcoaching (s. Anlage Nr. 3)	
Zwischenprüfung	Dokumentation eines Coachingfalls (s. Anlage Nr. 4)	
Abschlussarbeit	Theoretische Vertiefung eines Coaching-Themas, Falldarstellung und Coaching-Profil (s. Anlage Nr. 5)	
Abschlussprüfung	Prüfung zu Coaching-Kompetenzen und den Themen der Abschlussarbeit (s. Anlage Nr. 6)	

* Die Lehrgangsmodule für den spezifischen Abschluss als Gesundheitscoach, als Coach für den Bereich Schule und als Coach für den Bereich Kirche sind bei den Lehrgangsbeschreibungen in der jeweiligen Jahresbroschüre enthalten.

Seminarinhalte:

Seminar Coaching-Grundlagen (Basisseminar/Pflicht)	<ul style="list-style-type: none"> • Definition und Verständnis von systemisch-lösungsorientiertem Coaching, Abgrenzung von anderen Gesprächsformen • Anlässe und Rahmenbedingungen für Coaching-Gespräche • Formen von Coaching-Gesprächen • Haltung und Instrumente der Gesprächsführung • Struktur und Ablauf von Coaching-Prozessen
Gesprächsführung im Coaching (Basisseminar/Pflicht)	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung der Beratungskompetenz • Reflektion des persönlichen Gesprächsführungsstils • Einübung einzelner Gesprächselemente; Vertiefung • Lösungsorientierte Gesprächssteuerung
Kollegiale Coaching Konferenz [®] (Basisseminar/Pflicht)	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur und Ablauf des Kollegialen Gruppencoachings • Einführung und Übung der Methode Kollegiale Coaching Konferenz[®]
Interventionsmethoden im Coaching (Pflichtseminar)	<ul style="list-style-type: none"> • Darstellung systemtheoretischer Grundlagen • Den methodischen „Werkzeugkasten“ bestücken: Kennen lernen verschiedener Interventionsmethoden im Coaching • Durchführung ausgesuchter Methoden im Einzel- und Gruppensetting • Lösungsorientierter und zieldienlicher Einsatz der Methoden
Teamcoaching (Pflichtseminar)	<ul style="list-style-type: none"> • Theoretische Grundlagen der Gruppen- und Teamentwicklung, Gruppendynamik • Kommunikationsformen und Interaktionsmuster in Gruppen • Mythen, Ideologien, Tabus und Regeln in Gruppe und Team • Analyse von Kontextphänomenen • Thematische Schwerpunkte (Teamentwicklung, Krisenbewältigung, Konfliktregelung, Zukunftsplanung) • Auftrag und Kontrakt
Coaching in der Organisation (Pflichtseminar)	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationstheorien • Die Organisationskultur (Aufbau, Leitbild, Einflussfaktoren, Sub- und Schattenkulturen) • Veränderungsprozesse in Organisationen • Coaching als Organisationsentwicklung • Umgang mit Konflikten und Störungen in komplexen Systemen • Typische Struktur- und Kulturmuster von Verwaltungssystemen
beispielhaft Selbstcoaching (Wahlseminar)	<ul style="list-style-type: none"> • Formen und Instrumente der Selbststeuerung • Den inneren Dialog gestalten • Ressourcen aktivieren • Persönliche Zielfindung • Musterzustände und innere Bilder • Verhaltensänderungen und Problemlösungen

Anlage 1 „Kollegiale Coaching Konferenz“[®]

Die Kollegiale Coaching Konferenz[®] ist eine Form systemisch-lösungsorientierten Kollegialen Coachings einer Einzelperson durch eine Gruppe von 6 – 8 Personen. Das Coaching-Zentrum hat für den Ablauf dieser Treffen eine professionell gestaltete Coaching-Methode, die Kollegiale Coaching Konferenz[®], entwickelt und verfügt hierfür über einen Markenschutz. Diese Methode wird im gleichnamigen Seminarmodul vorgestellt und eingeübt. Danach kann eine kollegiale Coachinggruppe selbstgesteuert und autark mit der Methode der Kollegialen Coaching Konferenz[®] arbeiten.

Ziel dieses Lehrgangsmoduls

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

Abwicklung des Lehrgangsmoduls

Lehrgangsteilnehmende weisen die Teilnahme an mindestens 50 Stunden Kollegiale Coaching Konferenzen[®] verteilt auf 2 Jahre nach. Hierfür erhalten sie ein Formblatt, das von dem Ansprechpartner der kollegialen Coachinggruppe unterschrieben wird. Für den Erhalt des Zertifikats wird dokumentiert, dass innerhalb des dargestellten Zeitraumes folgende Rollen in der Kollegialen Coaching Konferenz[®] eingenommen worden sind:

- Interviewer: mindestens zwei Mal
- Moderator: mindestens zwei Mal
- Bearbeiten eines eigenen Anliegens: mindestens zwei Mal

Das Coaching-Zentrum verwaltet eine Liste existierender kollegialer Coaching-Gruppen und stellt neuen Gruppen für die Zeitdauer eines Jahres einen Tutor zur Verfügung. Neue Gruppen bilden sich häufig beim Grundlagenseminar bzw. dem Seminar „Kollegiale Coaching Konferenz“[®]. Die 50 Stunden werden nur von einer (maximal zwei) KCK[®]-Gruppen anerkannt.

Die virtuelle Kollegiale Coaching Konferenz[®]

In einem geschlossenen Forum, das auf der Plattform der Führungsakademie geführt wird, haben die Mitglieder von Kollegialen Coachinggruppen die Möglichkeit, zeit- und ortsunabhängig Coaching-Einheiten durchzuführen. Eine Coaching-Einheit (von der Anliegenklärung bis zum Sharing) wird mit drei Zeitstunden verrechnet. Die Dokumentation erfolgt mit dem gleichen Formblatt wie bei der Präsenz-Variante. Mitglieder, die das Zertifikat anstreben, sollten mindestens zweimal die Rolle des Moderators/ Interviewers, des Klienten und des Beraters innegehabt haben.

Anlage 2 „Lehrcoaching und Coaching-Fälle“

Die Teilnehmenden nehmen für den Erhalt des Zertifikats mindestens 20 Stunden Coaching bei einem Lehrcoach des Coaching-Zentrums für sich selbst in Anspruch. Sie erleben sich im Lehrcoaching in der Klientenrolle und lernen modellhaft am Verhalten des Coachs.

Ziel dieses Lehrgangsmoduls

- Bearbeitung konkreter Anliegen aus der eigenen Berufs- und Beratungspraxis
- Reflektion der im Coaching gemachten Selbsterfahrung als Voraussetzung für die professionelle Übernahme der Coachrolle
- Begleitung des persönlichen Entwicklungsprozesses zum Coach
- Reflektion und Erweiterung der Eigenressourcen
- Integration von Inhalten, Methoden und praktischen Erfahrungen in der Coaching-Weiterbildung
- Fallsupervision von mindestens zwei eigenständig durchgeführte Coaching-Prozessen
- Hilfestellung beim Transfer der Coaching-Interessen in die eigene Berufswelt.
- Begleitung und Hilfestellung bei der Abschlussarbeit

Fallsupervision:

Die Lehrgangsteilnehmenden 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. Die Lehrgangsteilnehmenden dokumentieren diese Prozesse und stellen sie im Lehrcoaching mindestens einmal (auf Wunsch des Lehrcoachs auch öfter) zur Supervision vor. Dies erfolgt im Idealfall in Form eines Live Coachings oder als Tonmitschnitt. In Ausnahmefällen, z.B. bei Gruppen/Teams- oder Organisationsprozessen, genügen die schriftliche Dokumentation und die Besprechung mit dem Lehrcoach. Der Lehrcoach entscheidet, wie oft der Fall zur Supervision eingebracht werden soll, bzw. ob er den Fall abnehmen kann. Im Konfliktfall ist ein gemeinsames Gespräch mit der Lehrgangsführung zu veranlassen.

Abwicklung des Lehrgangsmoduls

Die Aufteilung der 20 Stunden Lehrcoaching in zwei- bis dreistündige Termine erfolgt in gemeinsamer Absprache mit dem Lehrcoach. Der Lehrcoach bescheinigt die Sitzungszahl, die Dauer des Coaching und die Daten der Fallsupervision. Für die Fallsupervision verwendet der Lehrcoach den nachfolgenden Beobachtungs- und Bewertungsbogen.

Wenn ein Lehrcoaching begonnen wird, ist Frau Kamla-Heisch (irene.kamla-heisch@fuehrungsakademie.bwl.de) zu informieren. Sie wird eine Vereinbarung über die Inanspruchnahme von Lehrcoaching erstellen und an den Lehrcoachee übersenden.

Anlage 3 „Beobachtungs- und Bewertungsbogen zum Coaching“

Haltung *	Prozesssteuerung	Methoden
Wertschätzung	Transparenz	Aktives Zuhören
Askese	Anliegen	Fragen
Interesse	Situationsbeschreibung und Reflektion	Feedback
Respekt	Ressourcenaktivierung	Positive Formulierung
Echtheit	Musterzustandsänderung	Visualisierung
Empathie	Zielfindung	Andere
Akzeptanz	Lösungssuche	
	Maßnahmenplanung	
	Auswertung	

Anlage 4 „Falldokumentation“

Jede durchgeführte Coaching-Sitzung wird vom Coach protokolliert. Dieses Protokoll bleibt bei seinen Akten. Es kann ggf. als Interventionstechnik im Coaching eingesetzt werden, indem es dem Coachee ausgehändigt wird. Das Aushändigen des Protokolls oder von Teilen des Protokolls an den Coachee hat einen Feedbackeffekt, verstärkt die wichtigsten Ergebnisse, dokumentiert für beide den Coaching-Prozess und erleichtert die zielgerichtete Vorbereitung und Orientierung.

Die im Erstgespräch getroffenen Vereinbarungen und Ziele sollten immer sichtbar sein.

Anregungen für die Gliederung eines Coachingprotokolls:

Name, Datum, Uhrzeit, Sitzungsnummer

Feedback zur letzten Sitzung

Anliegen für die heutige Sitzung und Klärung der Reihenfolge der Anliegen

Situationsbeschreibung und Kontextbedingungen

Ressourcen und bisherige Lösungsversuche

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

Ziele und ihre Priorisierung

Ggf. „Verlust-Gewinnabklärung“ der Ziele

Maßnahmen

Konkrete Umsetzungsplanung, ggf. Hausaufgaben, Verabredungen

Feedback

Verwendete Methoden

Atmosphäre, Stimmung, Prozessverlauf

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

Anlage 5 „Abschlussarbeit“

Für den Erhalt des Zertifikats ist eine Abschlussarbeit zu schreiben. Sie sollte einen Gesamtumfang von ca. 60 Seiten einschließlich Inhaltsverzeichnis, Anhängen und Literaturliste vorweisen.

Die Arbeit ist entsprechend der Ausführungen „Richtlinien zur Anfertigung einer Projektarbeit“ zu verfassen. (siehe Anlage 7 „Richtlinien zur Anfertigung einer Projektarbeit“ der SRH-Hochschule).

Das Thema der Arbeit sowie ein Gliederungsentwurf soll grundsätzlich bis zum 4. Seminarmodul entwickelt und zur Genehmigung bei der SRH vorgelegt werden. Zustimmungskriterien sind die Bedeutsamkeit des Themas zum Coaching sowie die Stimmigkeit des Gliederungsentwurfs. Die Abgabe erfolgt bei Frau Kamla-Heisch.

Die Abschlussarbeit besteht aus drei Teilen:

- 1.) Thematischer Schwerpunkt (ca. 40 Seiten): Ein frei gewähltes Coaching-Thema soll theoretisch erarbeitet, persönlich reflektiert und vertieft werden. Hierbei ist ein Bezug zur Literaturarbeit herzustellen (Zitate, Quellenangaben und sich darauf beziehende Literaturangaben) und sich an folgendem Schema zu orientieren:
 - Begründung der Themenwahl
 - Reflektion des Themas in Bezug auf das systemisch-lösungsorientierte Coaching-Konzept der Karlsruher Schule, des daraus abgeleiteten Prozessablaufs und der hierfür hilfreichen Methoden unter Verwendung seriöser, möglichst wissenschaftlicher Coachingliteratur mit Quellenangaben
 - Praxisrelevanz und Praxisbezug
 - Darstellung des persönlichen Lerngewinns durch die theoretische (ggf. auch praktische) Bearbeitung des Themas und der Konsequenzen für die eigene Rolle als Coach, das Coachingverhalten bzw. das persönliche Coachingprofil.
- 2.) Ergänzungsteil 1 (ca. 8-10 Seiten): Eine schriftliche Falldokumentation, die den Gesamtprozess des zweiten Coachings darstellt. Dies kann eine Zusammenfassung der Einzelsitzungen sein, die jeweils auf Grundlage von aufgezeichneten verbalen oder schriftlichen Dokumentationen aufbereitet werden (s. Anlage Falldokumentation).
- 3.) Ergänzungsteil 2 (ca. 8-10 Seiten): Dokumentation des persönlichen Entwicklungsweges zum Coach: Beschreiben Sie bitte Ihre persönliche Weiterentwicklung zum Coach, die sich im Verlauf des Coaching Lehrgangs bei Ihnen eingestellt hat (ggf. auf Grundlage des Lerntagebuches, s. Anlage 8). Gehen Sie dabei auf folgende Punkte ein:
 - a) Bezug zu den Lernbausteinen
 - b) Ressourcenreflexion
 - c) Lesson's learned
 - d) Kompetenzzuwachs
 - e) Persönliche Weiterentwicklung

Die schriftliche Abschlussarbeit (Coachingartikel) ist **spätestens 4 Wochen** vor dem vorgesehenen Prüfungstermin bei Frau Irene Kamla-Heisch (irene.kamla-heisch@fuehrungsakademie.bwl.de) zweifach in gebundener Papierform sowie elektronisch als PDF-Dokument auf CD-Rom einzureichen. Der **Eingangs-Poststempel** ist maßgeblich in Bezug auf diese Frist.

Arbeiten, die die 60 Seiten mit mehr als 5 Seiten unter- oder überschreiten werden nicht angenommen.

Anlage 6 „Prüfungen“

Für die Erteilung des Zertifikats müssen eine Zwischenprüfung und eine Abschlussprüfung erfolgreich abgelegt werden.

1. Zwischenprüfung

Zur Zwischenprüfung wird die schriftliche Dokumentation eines eigenständig durchgeführten Coaching-Prozesses eingereicht. Dieser Coaching-Prozess soll im Lehrcoaching supervidiert worden sein. Bitte verwenden Sie hierfür das Deckblatt „Zwischenprüfung“ (s. Anhang). Die Falldokumentation sollte auf acht bis zehn Seiten erfolgen und den Gesamtprozess des Coachings mit einer Reflektion der Lernerfahrung als Coach darstellen. Dies kann eine Zusammenfassung der Einzelsitzungen sein, die jeweils auf Grundlage von aufgezeichneten verbalen oder schriftlichen Dokumentationen aufbereitet werden (s. Anlage Falldokumentation). Verwenden Sie hierfür bitte die Schriftart Arial (Schriftgröße 11) oder Times New Roman (Schriftgröße 12).

Die Zwischenprüfung (Falldokumentation) ist bei Frau Irene Kamla-Heisch (irene.kamla-heisch@fuehrungsakademie.bwl.de) einzureichen.

2. Die Abschlussprüfung wird von einer zweiköpfigen Kommission der SRH-Hochschule und des Coaching-Zentrums abgenommen. In der Abschlussprüfung werden eine Zusammenfassung des Vorgehens und der wesentlichen Ergebnisse der Abschlussarbeit mit Power Point in 15 Minuten präsentiert und es werden coachingrelevante Fragen beantwortet. Diese Fragen beziehen sich auf die Themen, die im Lehrgang bearbeitet wurden.

Bei der Abschlussarbeit müssen alle vier Teile (Abschlussarbeit, Dokumentation 2. Coachingfall, Reflexion Entwicklungsweg als Coach, Abschlusskolloquium) mit mindestens AUSREICHEND bewertet sein.

Die für die Zertifizierung notwendigen Unterlagen (Formblatt zur Dokumentation der Coachingausbildung, Formblatt zur Dokumentation der Kollegialen Coaching Konferenz, Kopien der Teilnahmebescheinigungen, Lehrcoachingbescheinigung) sind **vier Wochen** vor der Abschlussprüfung bei Frau Irene Kamla-Heisch (irene.kamla-heisch@fuehrungsakademie.bwl.de) einzureichen. Ebenso ist die **Abschlussarbeit spätestens 4 Wochen vor dem Prüfungstermin** bei Frau Kamla-Heisch einzureichen (siehe Anlage 5 „Abschlussarbeit“).

Beide Prüfungen werden mit folgender Notenskala bewertet:

A	=	Hervorragend	Ausgezeichnete Arbeit und nur wenige, unbedeutende Fehler
B	=	Sehr gut	Überdurchschnittliche Leistung, aber einige Fehler
C	=	Gut	Gute und solide Arbeit, jedoch mit grundlegenden Fehlern
D	=	Befriedigend	Mittelmäßig, jedoch deutliche Mängel
E	=	Ausreichend	Die gezeigte Leistung entspricht den Mindestanforderungen
Fx	=	Nicht bestanden	Es sind Verbesserungen erforderlich bevor die Leistung anerkannt wird
F	=	Nicht bestanden	Es sind erhebliche Verbesserungen erforderlich

Anlage 7 „Richtlinien zur Anfertigung einer Abschlussarbeit“

1. Funktion der Abschlussarbeit

Die Abschlussarbeit weist nach, dass die Studierenden eine praxisrelevante Thematik mit wissenschaftlichen Methoden bearbeiten und entsprechende Ergebnisse erzielen können. Auch rein theoretische Arbeiten sind nach Freigabe der betreuenden Dozenten möglich.

2. Umfang der Arbeit

Die Arbeit soll einen Umfang von ca. 60 Seiten insgesamt haben, jedoch sind begründbare Ausnahmen möglich, etwa bei umfangreichen Anlagen.

3. Formales

Die Arbeiten sind nach den Regeln wissenschaftlichen Arbeitens zu erstellen (Zitierweise, Nennung von Quellen, Literaturverzeichnis usw.). Sie sind in gehefteter oder gebundener Form, nicht aber als Loseblattsammlung abzugeben.

3.1 Bestandteile einer Abschlussarbeit

Die angegebene Reihenfolge der Bestandteile einer Abschlussarbeit ist in jedem Fall einzuhalten.

- Titelblatt (siehe Beispiel letzte Seite)
- Inhaltsverzeichnis
- Abkürzungsverzeichnis
- TEXT: Einleitung – Hauptteil – Schluss
- Literaturverzeichnis
- (Anhang)
- Ehrenwörtliche Erklärung

3.2 Blatteinteilung und Schriftbild

- Zeilenabstand: 1,3 (Arial) oder 1,5-zeilig (Times New Roman)
- Schriftart: Arial oder Times New Roman
- Schriftgrad (bzw. -größe): 11 (Arial) – 12 (Times New Roman)
- Blocksatz

3.3 Randeinteilung

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

3.4 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 (Titelblatt).

3.5 Zitation

Verzichten Sie auf Fußnoten als Zitierweise. Allgemein verbreiteter ist es, den Autor, Jahreszahl etc, direkt nach dem wörtlichen oder nichtwörtlichen Zitat anzufügen, sog. Harvard-Methode.

Im Text wird folgendermaßen zitiert:

Beispiel:

- Wörtliche Zitate: „XXXX“ (Brinkmann, 2006, S.15)
→ Wörtliche Zitate in Anführungszeichen setzen!
- Nichtwörtliche Zitate: XXX (vgl. Brinkmann, 2006)

Alle Zitate müssen als Literaturhinweis in das Quellen/Literaturverzeichnis aufgenommen werden.

Hierbei wird **keine Unterscheidung** nach Quellen vorgenommen! Vielmehr sind alle Literaturangaben (auch Internetquellen) untereinander alphabetisch anzuordnen.

Literaturangabe im Quellenverzeichnis wird, wie im folgenden aufgeführt:

Autorenname

Autorenvorname (abgekürzt)

Erscheinungsjahr (in Klammern)

Titel der Veröffentlichung (kursiv)

Auflage (in Klammer).

Erscheinungsort:

Verlag

Beispiel: Hurrelmann, K. (1994). *Lebensphase Jugend. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung* (3.Aufl.). Weinheim, München: Juventa.

Internetquellen: Zitate von Internetseiten werden ebenfalls im Fließtext gekennzeichnet, nach der oben beschriebenen Zitierweise. Im Literaturverzeichnis wird die Quelle folgendermaßen gekennzeichnet:

Autorennachname, Autorenvorname (abgekürzt)

Erscheinungsjahr (in Klammern)

Titel des Dokuments (kursiv)

Zugriff am „Datum“ (Abrufdatum)

Verfügbar unter URL (Internetadresse, exakt, wie sie in der Browser-Leiste erscheint)

4. Anzahl Exemplare

Die Arbeit ist elektronisch und zweifach in Papierform abzugeben.

5. Ehrenwörtliche Erklärung

Die Studierenden fügen als Erklärung handschriftlich unterschrieben bei (als eingebundenes Blatt am Ende der Arbeit):

„Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass diese Arbeit von mir selbständig ohne fremde Hilfen erstellt und in keinem anderen Studiengang vorgelegt wurde; dass ich die Übernahme wörtlicher Zitate aus der Literatur sowie die Verwendung der Gedanken anderer Autoren 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.“

6. Zusammenfassung für die mündliche Prüfung

Bis zur mündlichen Prüfung und zum Vortragen dort erstellen die Studierenden mit Power Point eine Zusammenfassung des Vorgehens und der wesentlichen Ergebnisse ihrer Arbeit auf 3 – 6 Folien; diese werden in der Prüfung in 10 Minuten präsentiert und dann diskutiert.

Die „Neun Todsünden“ wissenschaftlichen Schreibens:

1. „Verwendung unklar oder nicht ausreichend definierter Begriffe - das bedeutet aber nicht schier endlose Seiten mit unterschiedlichen Definitionen von Begriffen, die nur peripher mit der Arbeit zu tun haben.
2. Zu kurze Absätze, womöglich gar nur ein oder zwei Sätze, deuten darauf hin, dass die behandelten Gedanken vom Autor nicht vollständig ausgeführt und entwickelt wurden.
3. Zu kurze Abschnitte. Jeder Abschnitt der Arbeit sollte mindestens eine halbe Seite lang sein, sonst werden die Gedanken zu sehr zergliedert. (Die eigenen Gliederung kann durchaus detaillierter sein.) Obere Grenze: in der Regel ca. drei Seiten.
4. Aneinanderreihung unterschiedlicher Aspekte eines Themas ohne klar ersichtliche, logische Struktur. In einem Abschnitt der Arbeit soll nicht einfach alles vorkommen, was in irgendeiner Weise damit zu tun hat sondern die Informationen müssen in Beziehung zueinander gesetzt werden.
5. Zu viele direkte Zitate, vor allem wenn sie nicht benötigt werden. Direkte Zitate sollten nur dann verwendet werden, wenn man einen Gedanken nicht trefflicher ausdrücken könnte oder wenn der Stil des Originals erhalten bleiben soll.
6. Scheinbar indirekte Zitate. Darunter sind direkte Zitate zu verstehen, die nur geringfügig geändert wurden um sie als indirekte Zitate auszugeben, deren Struktur und Terminologie aber dieselbe geblieben ist. (Sind an Fachbegriffen und Formulierungen erkennbar, die augenscheinlich nicht aus der Feder des Autors stammen). Scheinbar indirekte Zitate stellen eine Form des Plagiats dar und erschweren außerdem das Lesen.
7. Irrelevante Ausführungen. Exkurse, die nicht unmittelbar mit dem Thema zu tun haben kommen allenfalls in eine Fußnote oder in den Anhang. Oft ist es aber besser, sie überhaupt zu streichen.
8. Verwendung von "ich" oder "wir" im Hauptteil der Arbeit. Obwohl es darüber durchaus unterschiedliche Ansichten gibt, in den meisten wissenschaftlichen Disziplinen ist es üblich, dass der Autor oder die Autorin im Text nicht direkt in Erscheinung tritt. Es wird angenommen, dass alles was nicht aus Literaturquellen zitiert wird, ohnehin der Ansicht des Verfassers oder der Verfasserin entspricht. Ausnahme: Im Vorwort; nicht jedoch in der Einleitung; sind direkte persönliche Stellungnahmen üblich.

9. Übertriebene Verwendung von Fremdwörtern. Die Terminologie des jeweiligen Fachgebiets wird und muss in wissenschaftlichen Arbeiten Verwendung finden, auch wenn sie für den Anfänger zunächst kompliziert und undurchdringlich erscheint. Davon abgesehen sollte man aber vermeiden, durch unnötige/unübliche Fremdwörter leicht durchschaubare Pseudowissenschaftlichkeit vorzugaukeln und damit die Verständlichkeit des Textes zu erschweren.“ (Ebster, 2000)

Ebster, C. (2000). Die neun "Todsünden" wissenschaftlichen Schreibens Zugriff am 15.11.2010. Verfügbar unter [http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/PRAESENTATION/wissenschaftlichschreiben.shtml#Die neun Todsunden wissenschaftl](http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/PRAESENTATION/wissenschaftlichschreiben.shtml#Die%20neun%20Todsunden%20wissenscha)

Abschlussarbeit des Kontaktstudiums „Coaching“

Thema _____

Betreuender Lehrcoach: _____

Eingereicht von: _____

Ort, Datum: _____

Abgabedatum: _____

Zwischenprüfung

für den Coaching Lehrgang des Coaching Zentrums

Eingereicht von: _____

Name, Vorname

Betreuender Lehrcoach: _____

Name, Vorname

Fall supervidiert am: _____

Datum

Ausbildungsstand: _____ besuchte Coachingseminare

_____ erhaltene Lehrcoachingstunden

_____ Stunden Teilnahme an einer Kollegialen Coaching Konferenz®

Abgabedatum: _____

Unterschrift: _____

Anlage Falldokumentation: _____ Seiten



Anlage 8 „Lerntagebuch - Das Verständnis“

Zielsetzungen/Inhalte

Das Lerntagebuch ist ein Angebot zur Unterstützung und Dokumentation des Prozesses Ihres selbstorganisierten, persönlichen Lernens

Das Tagebuch ist eine Reflexionshilfe, mit der Sie 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 können Sie sowohl für diese einzelne Maßnahme als auch übergreifend für verschiedene Module bzw. den gesamten Coaching-Lehrgang verwenden.

Das Führen des Lerntagebuchs

Es gibt zwei Formen der Nutzung:

- Im Sinne eines Tagebuchs - regelmäßige Eintragungen zu persönlichen Erkenntnissen, Fragen etc. (s. unten)
- Zur Bearbeitung der Anregungen in Form von Übungen aus den Lernmodulen

Nur 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 reinpassen.

Das Lesen des Lerntagebuchs

Das Lesen nach einer gewissen Zeit sorgt manchmal für Überraschungen und stellt den eigentlichen Gewinn dar. Auch wenn Sie das Tagebuch nicht vor anderen offenlegen möchten, soll es gezielt den Übergang von einem Lernmodul zum nächsten begleiten und den Transfer danach erleichtern. Vielleicht haben Sie aber auch Interesse, Teile dieses Lerntagebuchs als Fragen oder Anliegen in Coaching-Seminare, Ihre Kollegiale Coaching-Gruppe oder das Lehrcoaching einzubringen.

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 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 können Sie Informationen darüber gewinnen, was für Sie gerade spannend und interessant ist, wohin ihre eigene Entwicklung geht.

**Phantasien und Visionen**

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

**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 Coaching-Abläufen. Ziele können sich sowohl auf den gesamten Lernprozess beziehen, auf einzelne Module, aber auch auf die persönliche Arbeits- und Lebenssituation.

**Probleme und Lösungen**

Die Professionalisierung im Coaching ist eine Professionalisierung in Problemlösung. Problemsituationen zu beschreiben und in zu klärende Anliegen zu formulieren, ist hierbei ein erster Schritt. Die gefundenen Lösungen und insbesondere die hierzu hilfreichen Wege zu dokumentieren, kann die Erstellung einer persönlichen Präferenzliste in Lösungsfindung erleichtern.

Diese Lösungswege können sich alleine durchs Schreiben, durch Selbstreflexion, durch Gespräche mit einer Unterstützungsperson (Lernpartnerschaft, Tutor), in der Kollegialen Coaching-Gruppe, in Coaching-Sequenzen, durch die Anwendung der in den Coaching-Modulen erfahrenden Methoden, durch kreative Schübe, durch Modelllernen usw. finden.



Feedback einholen

Es ist hilfreich sich Rückmeldung aus dem eigenen beruflichen Umfeld einzuholen über die Anwendung neuer Methoden und Verhaltensweisen. Das Festhalten dieser Feedbacks bietet eine neue wertvolle Reflexionsebene.



Feedback zu folgender Fragestellung? (max.2):

Von Person A

Von Person B

Arbeit mit dem Lerntagebuch zu Beginn des Seminars:

- Fragen, die Sie gerne im Seminar geklärt haben möchten
- Ziele, die Sie erreichen möchten



Aktuell (z.B. bezogen auf

- Den heutigen Tag
- Dieses Seminar
- Diesen Lernbaustein
- Dieses Coaching
- Meine Weiterentwicklung allgemein:

Mittelfristig:

Langfristig:

Arbeit mit dem Lerntagebuch am Ende des Seminars:

- erreichte Ziele

- beantwortete Fragen

- Entwicklung von Kompetenzen

- Arbeit an der inneren Haltung

- Persönlichkeitsentwicklung

- Hausaufgaben aus dem Lernmodul

- nächste Ziele

- Aufgaben, die Sie sich selbst stellen

- offene Fragen

Merkblatt

Gesundheitscoach als Ergänzung zum Coaching Lehrgang (Business Coach)

- 3 Pflichtseminare – Themenfeld: Gesundheit (themenspezifische Pflichtseminare)
- 2 Coachingprozesse zum Gesundheitscoaching (Themenfeld Gesundheit) – hierzu mindestens 2 Stunden Supervision in Anspruch nehmen
- Abschlussarbeit = Falldokumentation aus dem Themenfeld Gesundheit mit Bezügen zur Coachingliteratur (Umfang 8 – 10 Seiten)

Coaching Lehrgang im Bereich Kirche als Ergänzung zum Coaching Lehrgang (Business Coach)

- 2 zielgruppenspezifische Wahlseminare (Themenfeld Kirche)
- 2 Coachingprozesse aus dem Themenfeld Kirche (hierzu mindestens 2 Stunden Supervision in Anspruch nehmen)
- „Eine“ Falldokumentation (aus dem Themenfeld Kirche) mit theoretischen Bezügen (Umfang 8 – 10 Seiten)

Coaching Lehrgang im Bereich Schule als Ergänzung zum Coaching Lehrgang (Business Coach)

- 2 zielgruppenspezifische Wahlseminare (Themenfeld Schule)
- 2 Coachingprozesse aus dem Themenfeld Schule (hierzu mindestens 2 Stunden Supervision in Anspruch nehmen)
- „Eine“ Falldokumentation (aus dem Themenfeld Schule) mit theoretischen Bezügen (Umfang 8 – 10 Seiten)

Allgemeiner Coaching Lehrgang (Business Coach) als Ergänzung zum Gesundheitscoach oder Coaching Lehrgang im Bereich Schule oder Coaching Lehrgang im Bereich Kirche

- 2 zielgruppenspezifische Wahlseminare (Themenfeld Business)
- 2 Coachingprozesse aus dem Themenfeld Business (hierzu mindestens 2 Stunden Supervision in Anspruch nehmen)
- „Eine“ Falldokumentation (aus dem Themenfeld Business) mit theoretischen Bezügen (Umfang 8 – 10 Seiten)