



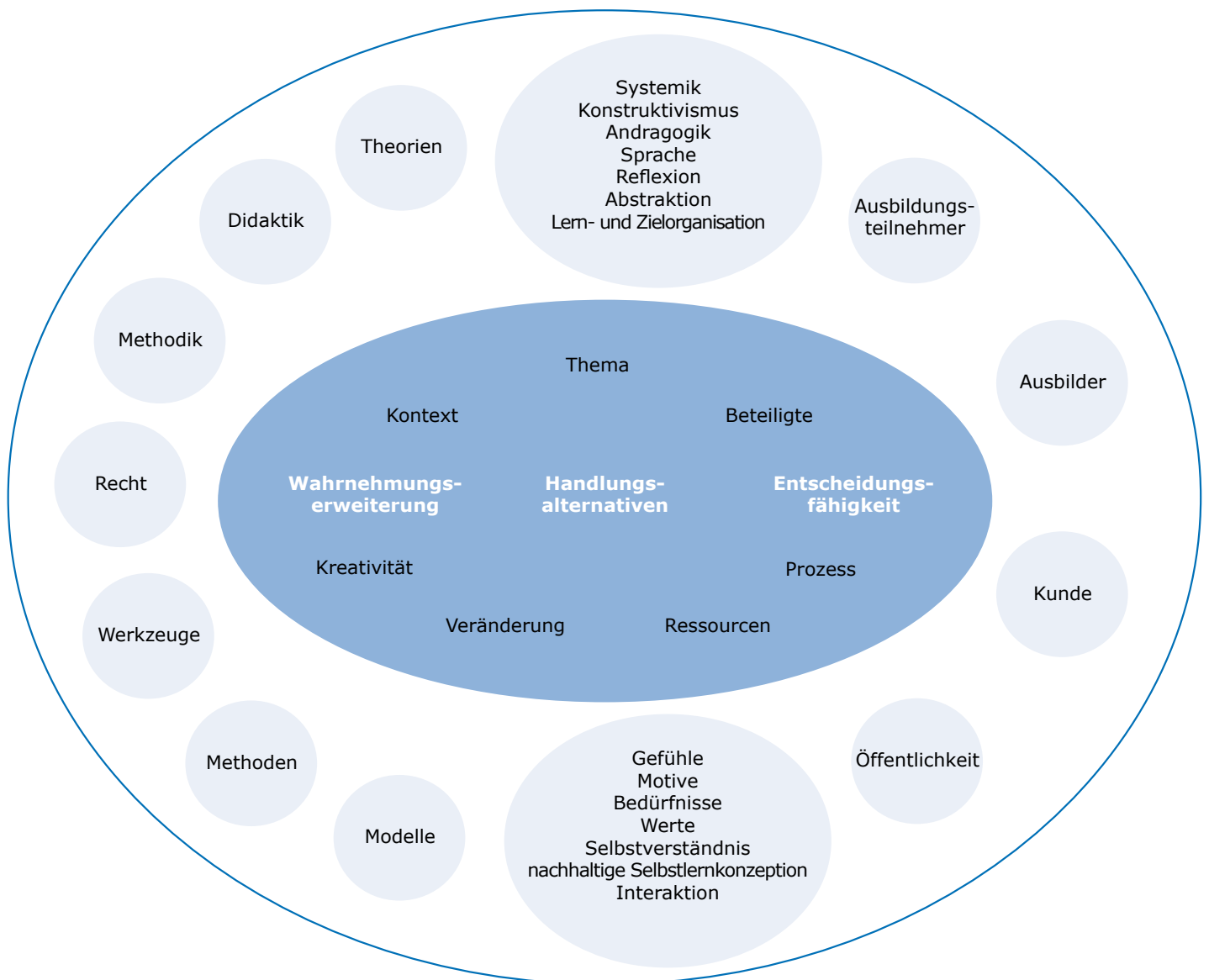
Ausbildung
SYSTEMISCHER MANAGEMENT
COACH (SMC)[®]



Dipl. Päd. Axel Janßen & Dr. Rolf Meier
Die Experten für Coaching in der Wirtschaft



Das Curriculum-Modell der Hamburger Schule.



Curriculare Themengebiete

Anspruchsgruppen



Was will Coaching?

Im Sinne der „Hamburger Schule“ hat Coaching den Anspruch, eine „nachhaltige Selbstlernkonzeption“ auszulösen bzw. zu ermöglichen. Der Coachee erkennt selbst, welche Kompetenzen er im Zusammenhang mit seinem Veränderungsziel erlangen muss und wie er diesen Weg beschreitet. Er verfügt über eine Konzeption zur Erreichung seines Ziels. „Nachhaltig“ meint, dass der Coachee aus sich heraus vergleichbare zukünftige thematische Situationen in unterschiedlichen Kontexten erfolgreich gestaltet. Der marktgängige Begriff hierfür ist „Hilfe zur Selbsthilfe“.

Den empathisch dramaturgischen Kontext für diesen Anspruch von Coaching bilden folgende Werte:

- Freiheit:** Durch den Coachee, die Gruppe oder das Team selbst festgelegte nachhaltige Selbstlernkonzeption.
- Freiwilligkeit:** Der Coachee, die Gruppe oder das Team entscheiden ihre Veränderungsthematik und den Zeitpunkt.
- Ressourcenverfügung:** Der Coachee, die Gruppe oder das Team haben selbstständigen Zugriff auf die Ressourcen, die zur Selbstorganisation und Veränderungsrealisierung benötigt werden.
- Selbststeuerung:** Der Coachee, die Gruppe oder das Team sind in der Lage Veränderungsanforderungen selbst zu erkennen und selbst zu realisieren.

Drei zentrale Anliegen und Themen von Coaching

Mit dem Anspruch einer nachhaltigen Selbstlernkonzeption verfolgt Coaching als wertegeleiteter Kontext drei zentrale Anliegen und Themen:

- Die Selbstwahrnehmung des Coachees, des Teams oder der Gruppe erweitern.
- Die Entwicklung von Handlungsalternativen durch den Coachee, durch das Team oder durch die Gruppe auslösen/ermöglichen.
- Die Entscheidungsfähigkeit des Coachees, des Teams oder der Gruppe für eigenes Tun auslösen/ermöglichen.

Coaching will auch der Komplexität der Lebens- und Erfahrungswelt des Coachees gerecht werden und den Coachee von linearem zu vernetztem Denken und Handeln führen. Es geht immer darum, Freiheitsgrade für eigenes Verhalten innerhalb eines „Bezugskontextes“ zu identifizieren und zu erweitern. Die Struktur und die thematischen Inhalte des Coaching-Prozesses ermöglichen auf der Handlungsbasis der Werte im Coaching, dass die drei zentralen Anliegen sich realisieren.





Eine gute
Mannschaft
haben Sie da!

Inhalt

- 02 Das Curriculum-Modell der Hamburger Schule
- 03 Was will Coaching?
- 04 Inhalt
- 05 Vorwort
- 06 Die Coaching-Ausbildung nach der Hamburger Schule
- 07 Die Legitimation
- 08 Inhalte der Ausbildung
- 10 Ihr Nutzen
- 11 Unsere Qualitätsgarantie: Das Kompetenzmodell Coach
- 12 Das Erfolgsprogramm im Überblick
- 13 Die Zertifikate
- 14 Die Eckdaten
- 16 Ihre Ausbilder
- 18 Modell der kritischen Erfolgsfaktoren
- 19 MVWK-Modell



Als Ausbildungsinstitut innerhalb des Deutschen Verbandes für Coaching und Training (dvct) e.V. orientieren wir uns an den vom Berufsverband veröffentlichten Zulassungskriterien.

Systemischer Management Coach (SMC)[®] ist eine eingetragene Marke.
Markennummer: 307 05 289

Fotos: pixelquelle.de; aboutpixel.de

Manager mit Weitsicht führen besser

Eine erfolgreiche Mannschaft folgt einem Ziel, spricht eine Sprache und begeistert sich für ihre Aufgabe. Brechen Sie auf zu neuen Horizonten.



Sie sind gewohnt zu entscheiden und wollen es auch. Sie wissen um die Herausforderungen, eine Firma durch die Strömungen und Wetterschwankungen des Marktes zu navigieren. Zu den Besten gehört nur, wer es vermag, jeden Beschäftigten vom Sinn des Ziels zu überzeugen und zu einem (pro-)aktiven Teil der Unternehmung zu machen. Nur wenn Sie und Ihre Führungskräfte das schaffen, tragen auch alle

Mitarbeiter Ihre Entscheidungen mit, sind sie loyal und engagiert und werden vom Auftragserfüller zum eigenverantwortlich Handelnden.

Wie unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter auf dem Weg zum Erfolg?

Mit kompetenten Führungskräften, die flexibel und entscheidungsfreudig sind, die die Ressourcen jedes Einzelnen (er-)kennen und wertschöpfend einsetzen. Mit Managern, die es verstehen, die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter zu entfalten und ein erfolgreiches Team zusammenschweißen. Und nicht zuletzt: Es braucht Führungskräfte, die um menschliche (Re-)Aktionsmuster wissen und Verständnis für die Persönlichkeiten innerhalb eines Teams haben. Nur so können sie Reibungsverluste verhindern und Arbeitsprozesse optimieren. Das heißt: Führungskräfte, die den Herausforderungen der Zukunft gewachsen sein wollen, müssen Entwickler ihrer Mitarbeiter sein. Mit der Ausbildung Systemischer Management Coach (SMC)[®] werden sie dazu.

Das bieten wir Ihnen:

Wir bilden Sie und Ihre Führungskräfte als Systemischer Management Coach (SMC)[®] aus. So entfalten wir in Ihnen die Kompetenz, die Mannschaft innerhalb kürzester Zeit zu Höchstleistungen zu führen. Das Besondere unseres Ansatzes „Hamburger Schule“: Anders als im klassischen Fragecoaching, das versucht, Handlungsalternativen aufzuzeigen („Was könntest Du anders machen?“), bilden wir unsere Teilnehmer darin aus, ihre Coachees zur Selbstreflexion zu motivieren. Der Vorteil: Eine Verhaltensänderung, die durch Systemisches Management Coaching bei einem Mitarbeiter erreicht wird, ist dauerhaft, weil er sie selbst entwickelt hat und von ihrem Sinn überzeugt ist.

Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitern Höchstleistungen.

Ihre Ausbilder

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Axel Janßen'.

Dipl. Päd. Axel Janßen
CorporateWork – DIE COACHES

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rolf Meier'.

Dr. Rolf Meier



Die Hamburger Schule – Eine Ausbildung auf Basis wissen- schaftlich überprüfbarer Modelle



**Auf hoher See muss sich die Mannschaft selbst zu helfen wissen –
Systemisches Management Coaching ermöglicht ihr das.**

Die Ausbildung Systemischer Management Coach (SMC)[®] erfolgt nach den Grundsätzen der Hamburger Schule. Diesen ziel- und lösungsorientierten Ansatz haben wir auf Basis unserer langjährigen Arbeit als Coachs und Coach-Ausbilder entwickelt. Er gründet auf der Erkenntnis, dass Coaching nur dann zum gewünschten Ziel führt, wenn es den Coachee in die Lage versetzt, eigene Entscheidungen zu entwickeln, und wenn er lernt, sich selbst und seine Position im System zu reflektieren.

Die Hamburger Schule geht davon aus, dass unser Wissen grundsätzlich von unserer Wahrnehmung, unserer Sprache und unseren kognitiven Strukturen – unabhängig vom Intellekt – „begrenzt“ wird. Führungskräfte, die nach der Hamburger Schule zum Coach ausgebildet sind und ihre Mitarbeiter zur eigenständigen Selbstreflexion anleiten, ver helfen ihrem Team so dazu, diese „Begrenzungen“ zu überwinden. Das ist der qualitative Unterschied zu anderen Coaching-Konzeptionen. Die Coachs versetzen ihr Team in die Lage, nicht nur gerade aktuelle Hindernisse zu überwinden, sondern sie erreichen eine dauerhafte Veränderung in Haltung und Verhalten ihrer Mitarbeiter.

Teammitglieder, die von einem Systemischen Management Coach entwickelt werden, sind eigenverantwortlicher, motivierter und verbindlicher. Sie entdecken die Freiheit, ihre Fähigkeiten selbstständig mit denen anderer Teammitglieder zu kombinieren und ihre Arbeit weitestgehend selbst zu organisieren. Zeit, die Führungskräfte ins Coaching ihrer Mitarbeiter investieren, zahlt sich aus, indem ihre Crew dadurch eigene Initiative entwickelt – und sich so der Aufwand für die Führungsarbeit reduziert. Denn aktive Mitarbeiter, die wissen, dass ihnen vertraut wird, bringen sich stärker ein und verbessern die Erfolgsaussichten des Unternehmens.



„Eine Ausbildung mit klarer Struktur und eindeutiger Lehrmeinung. Für Führungskräfte eine sehr gute Ergänzung, sowohl für

die Selbstentwicklung als auch für die Anwendung in der Personalführung. Als ausgebildeter SMC ergeben sich mir neue Möglichkeiten auch im technischen Management.“

Bernd Zimmerbeutel, Vice President Engineering Europe; Systemischer Management Coach (SMC)[®]



Die Legitimation

Die Ausbildung Systemischer Management Coach (SMC)[®] im Sinne der Hamburger Schule ist wissenschaftlich fundiert und basiert auf folgenden 20 Axiomen:

1. Coaching vollzieht sich unter Beachtung folgender Werte:
 - **Freiheit, Freiwilligkeit, Ressourcenverfügung, Selbststeuerung**
2. Coaching muss der Komplexität der Lebens- und Erfahrungswelt des Coachees, der Gruppe oder des Teams gerecht werden. In diesem Sinne ist Coaching immer „systemisch“.
3. Coaching führt den Coachee, die Gruppe oder das Team von linearem zu vernetztem Denken und Handeln. Es geht darum, Freiheitsgrade für eigenes Verhalten innerhalb eines „Bezugskontextes“ zu identifizieren und zu „Vergleichbarem“ zu erweitern.
4. Coaching basiert auf Modellen von wissenschaftlicher Erkenntnis.
5. Coaching definiert sich über eine wertegeleitete Arbeitshaltung und operationalisierbares Handwerk.
6. Die Lösung liegt im Coachee, in der Gruppe oder im Team.
7. Erfahrungen bilden die Grundlage jeder individuellen und kollektiven Wirklichkeitskonstruktion.
8. Systemisches Denken und konstruktivistisches Denken und Handeln sind nicht identisch, ergänzen sich aber.
9. Motivgeleitete Interessen und Erkenntnis bilden einen Zusammenhang.
10. Menschen orientieren sich innerhalb individuell gedeuteter Kontexte an Werten.
11. Ein Kontext (Konstrukt oder auch Handlungssystem) ist dem Individuum, der Gruppe oder dem Team dann bewusst, wenn er/sie ihn kognitiv erschließen kann/können.
12. Körper, Gehirn, Geist und Emotionen bilden eine unzertrennbare Einheit.
13. Entscheidungen für ein Verhalten/eine Handlung werden durch Motive, Bedürfnisse, innerhalb von durch Werte gedeuteten Kontexten beeinflusst.
14. Menschen handeln, da sie für sich einen persönlichen Vorteil im Sinne der Erfüllung von Motiven, Bedürfnissen und Werten erwarten. Dies gilt auch für Gruppen und Teams.
15. Werte entstehen durch wiederholtes, individuell erfolgreiches Handeln/Verhalten in einem spezifischen Kontext.
16. Grundsätzliche Verhaltensmuster ergeben sich aus Werten, die für das Individuum, die Gruppe oder das Team kontextübergreifend gelten.
17. Glaube ist ein Wertekontext, der nicht hinterfragt wird.
18. Leitwerte sind Werte, die für das Individuum, die Gruppe oder das Team in allen konstruierten Kontexten gelten.
19. Werte bilden die Grundlagen für Entscheidungen. Der Beginn einer Entscheidung ist die gefühlsmäßige Wahrnehmung eines Wertes.
20. Wahrnehmung basiert auf der Wahrnehmung von Unterschieden.



„Die Ausbildung von CorporateWork nach der „Hamburger Schule“ habe ich als sehr klar strukturiert, geradlinig und praxisorientiert empfunden. Sie hat in mir den Mut gefördert, schon während der Ausbildung praktische Erfahrung im Coaching mit echten Klienten zu sammeln. Dabei konnte ich auf den Rückhalt und die Unterstützung des Mentoring als Bestandteil der Ausbildung vertrauen. Die Resultate aus diesen ersten Coachings waren so positiv, dass weitere Aufträge aus den gleichen Unternehmen folgten und meine Klienten sich darüber hinaus mit konkreten Empfehlungen bedanken.“

Alex Deitermann, Geschäftsführer und Systemischer Management Coach (SMC)[®]





Inhalte der Ausbildung – Wie Sie und Ihre Führungskräfte Schritt für Schritt erfolgreicher Systemischer Management Coach (SMC)[®] werden

Die Ausbildung gliedert sich in sieben Module.

Das Konzept: Unsere Ausbildung Systemischer Management Coach (SMC)[®] gliedert sich in sieben Module. Die Teilnehmer entfalten dabei ihre Kompetenzen in allen fünf für das Coaching relevanten Feldern (s. „Das Kompetenzmodell Coach“, Seite 11). Außerdem entwickeln sie ihre Grundhaltung, die sie künftig in Coachings einnehmen werden, und sie erwerben notwendige Fähig- und Fertigkeiten, beispielsweise Selbstreflexion, Techniken des Beziehungsaufbaus und der Analyse. Die Teilnehmer werden von persönlichen Mentoren durch die gesamte Ausbildung begleitet.

Modul 1 | Coaching – das Fundament (5 Tage)



Im SMC-Basismodul gewinnen Sie ein Grundverständnis von Systemischem Coaching im Unternehmen. Bereits am fünften Tag können Sie eigenständig einfache Coachings durchführen. Innerhalb dieses Moduls wird das Thema Führung besonders hervorgehoben.

- Entwicklung eines systemischen Coachingverständnisses
- Grundhaltungen im Coaching
- Grundlegende Techniken/Fähigkeiten des Coachs
- Coachings sinnvoll strukturieren
- Anlässe für Coaching im Unternehmen identifizieren
- Systemische Fragetechniken wirkungsvoll einsetzen

Modul 2 | Veränderungen erfolgreich begleiten (3 Tage)



Im Rahmen dieses Moduls lernen Sie, verhaltensauslösende Motive und Werte Ihres Coachees zu identifizieren und ihm Lösungen zu ermöglichen.

- Motive, Gefühle und Werte des Coachees und seines beruflichen Umfelds verstehen
- Analysemodelle im Coaching anwenden
- Eigenmotivation des Coachees dauerhaft entfalten, sein Selbstvertrauen stärken
- Ziele im systemischen Management-Kontext nachhaltig erreichen

Modul 3 | Konflikte als Gewinn (3Tage)



Gelöste Konflikte sind ein Gewinn für den Einzelnen, das Team und das gesamte Unternehmen. Dieses Modul versetzt Sie in die Lage, Konflikte zu erkennen und ihre Entstehung zu begreifen. Sie lernen problematische Differenzen emotional einführend zu begleiten und gemeinsam mit den Beteiligten zu lösen.

- Ursachen, Diagnosen und Auswirkungen systemischer Konflikte
- Wie entstehen persönliche Konflikte im beruflichen Alltag?
- Strategien und Werkzeuge zur Konfliktlösung
- Akzeptierte Lösungen langfristig verankern



Mit einem Live-Coaching zum Abschluss erwerben Sie Ihr Zertifikat.

Modul 4 | Visionen, Ziele, Orientierung (3 Tage)



Sie erfahren, wie Identitätsbildung bei Einzelnen und im Unternehmen funktioniert, und wie Sie als Coach Visionen initiieren und mit dem Coachee umsetzen. Sie lernen, wie Sie die Veränderungen, die der Aufbruch mit sich bringt, harmonisch in Ihre eigene Identität und die Ihres Unternehmens integrieren.

- Lebensvorstellungen erkennen und gestalten
- Die Karriere entwickeln und begleiten
- Leitbildentwicklung im Unternehmen
- Visionäre Energie zur Eigenmotivation nutzen

Modul 5 | Teamcoaching und Kreativität (3 Tage)



Ein erfolgreicher Coach ist in der Lage, in unterschiedlichsten Situationen stimmig zu agieren. Sie werden auf Basis des bislang Erlernten Ihre eigenen Coaching-Werkzeuge entwickeln und erfahren, wie Sie Ihre Fähigkeiten kreativ im Einzelcoaching und in Teams einsetzen.

- Teamcoaching initiieren und begleiten
- Grundlagen der Kreativität im Coaching
- Wirkungsvolle Kreativitätstechniken
- Eigene Werkzeuge entwickeln und erproben

Modul 6 | Denken und Handeln als Marktteilnehmer (3 Tage)



Sie lernen, wie Sie sich als Erfolgsbringer im Unternehmen etablieren: Denn als ausgebildeter Systemischer Management Coach (SMC)[®] erkennen Sie die Potenziale Ihrer Coachees und können auf dieser Basis Konzepte zum Nutzen des Einzelnen und des Unternehmens entwickeln.

- Potenzialentwicklung im systemischen Kontext
- Marketing und Karriereentwicklung
- Selbst-Führung im Kontext des unternehmerischen Marktes
- Rechtskenntnisse für den Management Coach
- Vorbereitung auf die Zertifizierung

Modul 7 | Abschluss und Zertifizierung (2 Tage)



Ihre Ausbildung ermöglicht Ihnen folgende Zertifikate:
1.) Systemischer Management Coach (SMC)[®] nach Hamburger Schule
2.) Coach (dvct e.V.)
3.) Corporate Work/DIE COACHES-Zertifizierung

- Coachings unter Supervision mit Feedbackgesprächen
- Zertifizierung, Ausbildungsabschluss



Eine Investition, die sich schnell auszahlt

Ihr Nutzen:

Mehr Führungskompetenz, motivierte Mitarbeiter, attraktive Unternehmenskultur.

Die Teilnehmer der Ausbildung Systemischer Management Coach (SMC)[®] lernen, erfolgreich in Unternehmen zu coachen. Das heißt: Sie sind anschließend in der Lage, sich selbst und andere effizienter zu führen, zu fördern und zu entwickeln. Gleichzeitig optimieren Führungskräfte und Unternehmenslenker ihre Kommunikationskompetenz.

Die Vorteile im Überblick:

- Mehr Führungskompetenz: Coachs haben sich intensiv mit ihren Verhaltensmustern und Motiven auseinandergesetzt. Sie handeln reflektiert und ohne unpassende Emotionalität.
- Verborgene Ressourcen werden entdeckt: Coachs sind in der Lage, noch unentwickelte Fähigkeiten und ungenutztes Wissen ihrer Mitarbeiter zu identifizieren und vor allem zu fördern. Das steigert den Erfolg jedes Einzelnen, des Teams und des gesamten Unternehmens.
- Das Engagement der Mitarbeiter steigt. Sie spüren die Wertschätzung ihrer Vorgesetzten: Entsprechend wächst die Loyalität zum Unternehmen und die Einsatzbereitschaft.
- Durch Wertschätzung wird auch das Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver. Nur wer eine positive Unternehmenskultur hat, schafft es, die besten Fach- und Führungskräfte an Bord zu holen und zu halten.

Das bekommen Sie:

- 195 Ausbildungsstunden in sieben Modulen
- Einen persönlicher Mentor und Supervisor – während der Präsenzzeiten sowie auch zwischen den Modulen
- Einen hohen Anteil an praktischen Sequenzen, bei denen Sie selbst Coach oder Coachee sind
- Zwei Ausbilder mit unterschiedlichen thematischen und biografischen Schwerpunkten (Unternehmensentwicklung, Personalentwicklung)
- Lernen in Kleingruppen
- Umfangreiche Ausbildungsunterlagen zu jedem Modul
- Zugang zum internen Bereich auf unserer Website. Dort finden Sie ausbildungsbegeleitend Modelle, Methoden, Werkzeuge, Tests, Fotos, Flipcharts und vieles mehr zum Download. Um die Kommunikation auch zwischen den Modulen zu verbessern, gibt es ein Forum und einen Chat.



„Meine Ausbildung als Systemischer Management Coach (SMC)[®] bei CorporateWork war effizient, anspruchsvoll und aus Sicht meiner Klienten

– höchst erfolgreich. Mehr noch: Nach einem erfüllten Banker-Leben hat CorporateWork mir (und anderen) die erstklassige Gelegenheit geboten, mein persönliches Projekt „Productive Aging“ zu realisieren. „Sobald jemand in einer Sache Meister geworden ist, sollte er in einer neuen Sache Schüler werden.“

(Gerhard Hauptmann)

Genau so hatte ich mir das vorgestellt. Danke, CorporateWork!“

Bernd A. Wilken, Managing Director (i.R.), Deutsche Bank AG; Systemischer Management Coach (SMC)[®]

Das Kompetenzmodell: Talente erkennen, wecken und nutzen

Wissen und Fähigkeiten der Mitarbeiter und Führungskräfte sind die Schätze des Unternehmens – Systemisches Management Coaching hebt die ungehobenen Schätze

Das Kompetenzmodell Coach

Wir arbeiten auf Basis des „Kompetenzmodells Coach“. Damit ist festgeschrieben, über welche Fähigkeiten ein Coach verfügen muss.

Persönliche Kompetenz

Ein Coach handelt reflektiert, denn er kennt seine Begabungen, Motive, Werte und kann sie aus eigener Kraft weiter entwickeln. Er hat Werthaltungen entwickelt und gelernt, sich selbst in seiner Tätigkeit einzuschätzen.

Handlungskompetenz

Ein Coach ist in der Lage, sein Handeln auf eigene Emotionen, Motive und Werte zu überprüfen und davon abzukoppeln. Er richtet sein Handeln auf den Coachee und dessen Kontext, das Veränderungsthema und die Umsetzung aus.

Fachlich-methodische Kompetenz

Ein Coach geht selbstorganisiert und gestaltend vor. Er kann das Wissen und die Werte seines Coachees einordnen und bewerten. Die Methoden und Werkzeuge, die er in seiner Ausbildung Systemischer Management Coach (SMC)[®] erlernt hat, entwickelt er selbst kreativ weiter und passt sie an seine eigene Persönlichkeit an.

Sozial-kommunikative Kompetenz

Ein Coach setzt sich unvoreingenommen mit seinem Coachee und dessen Kontext auseinander. Sein Verhalten ist sachgerecht und beziehungsorientiert. Er verhält sich dabei wertschätzend und respektvoll im Umgang mit Coachees und anderen am Prozess beteiligten Personen.

Feldkompetenz

Ein Coach verfügt über besondere Sach- und Fachkenntnisse, die durch Erfahrung in einem bestimmten Tätigkeitsfeld erworben wurden. Je besser Erfahrungen und Wissen im Bereich Führung und Management entwickelt sind, desto höher die Qualität und Akzeptanz im Coaching von Führungskräften und Spezialisten.



„Als Führungskraft und Coach setze ich Coachingelemente inzwischen oft im Rahmen von Mitarbeitergesprächen ein.

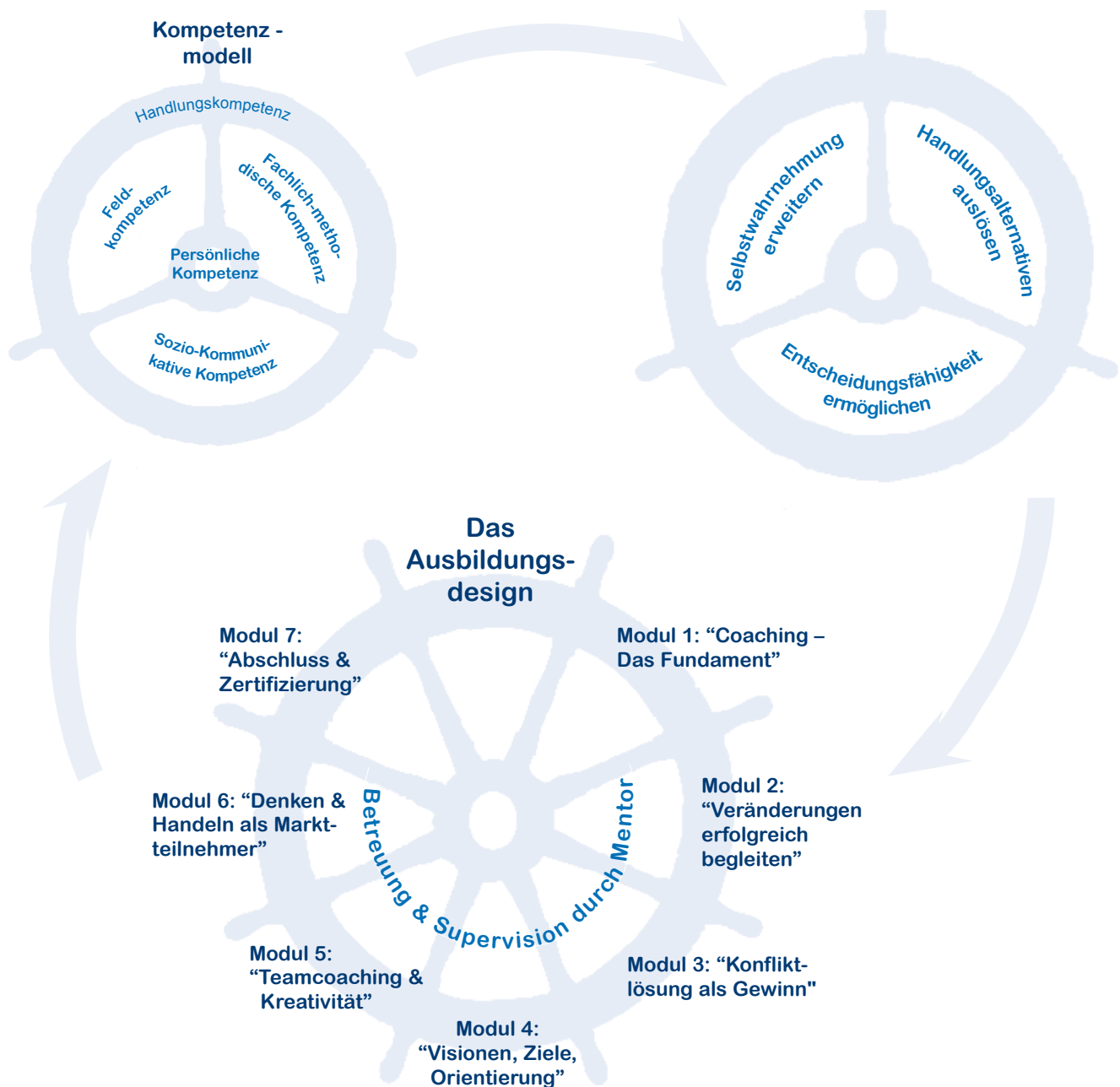
Durch den Einsatz von Coaching-Methoden und das gezielte Auslösen von Reflexionen kann ich Mitarbeiter auf angenehme Art und Weise weiterbringen. Dies ist für mich eine neue Art der Führung, von der die Führungskraft und der Mitarbeiter profitieren. Die klare Struktur und die hochwertigen Tools unterstützen die Anwendbarkeit des Gelernten in der Praxis.“

Heiko Henßler, Leiter Projektmanagement Hosting; Systemischer Management Coach (SMC)[®]



Kompetenzen und Fähigkeiten des Coachs – das Erfolgsprogramm im Überblick

Die Kompetenzen des Coachs sind Basis unseres Ausbildungskonzeptes. Darauf gründen seine (zu entwickelnden) Fähigkeiten. Die Ausbildung Systemischer Management Coach (SMC)[®] führt die Teilnehmer unter Betreuung und Supervision eines Mentors in sieben Stufen zur Zertifizierung.



Ihre Zertifikate

Als Teilnehmer an der Ausbildung Systemischer Management Coach (SMC)[®] können Sie drei Zertifikate erwerben.



„Ein praxisorientierter Härtestest, dessen nachhaltiger Lern-erfolg durch unnachgiebige Wissensabfragen der Mentoren, erfolgreiches Coaching in der Zukunft garantiert! Meiner Überzeugung nach das Beste am Markt!“

*Genia Dohnke MA, Interimsmanagerin;
Systemischer Management Coach (SMC)[®]*

1. Zertifikat Systemischer Management Coach (SMC)[®]

Das Zertifikat erhalten Sie, wenn Sie zum Abschluss Ihrer Ausbildung in Modul 7 ein Live-Coaching vor Ihren Ausbildern durchführen und im anschließenden Fachgespräch bestehen. Voraussetzung für das Live-Coaching ist die Teilnahme an allen sechs vorangegangenen Modulen sowie die Durchführung von zwei dokumentierten Coachings außerhalb Ihrer Ausbildung.

2. Zertifikat Coach (dvct)

Dieses Zertifikat ist ein optionales Angebot und wird vom Deutschen Verband für Coaching und Training e.V. vergeben. Wer es erwerben möchte, absolviert sein abschließendes Live-Coaching in Anwesenheit eines dvct-Gutachters. Der Berufsverband erhebt eine Gebühr für die Zertifizierung. Näheres unter www.dvct.de

3. Das Zertifikat Coach der „Hamburger Schule“

Dieses Zertifikat ist ein optionales und kostenloses Angebot. Das Besondere besteht darin, dass schon die Zulassung von überdurchschnittlichen Lernleistungen, Begabungen und Potenzialen abhängig ist. Darüber hinaus verfügen die so zertifizierten Coachs über die Fähigkeit, Coaching in ihren Arbeitskontexten weiter zu entwickeln.



Ausbildung Systemischer Management Coach® – die Eckdaten

Was wir Ihnen bieten...

Ausbildungsdauer: 22 Tage (195 Stunden) in einem Zeitraum von sechs oder sieben Monaten – je nach Ausbildungstermin. Während des gesamten Zeitraums (also auch außerhalb der Präsenzstunden) steht Ihnen ein Lehrcoach als Mentor zur Verfügung.

Ausbildungsbeginn: Ein Ausbildungsdurchgang beginnt, sobald sich mindestens sechs Teilnehmer angemeldet haben.

Gruppengröße: An der Ausbildung nehmen jeweils sechs bis zwölf angehende Systemische Management Coachs teil. In vielen Phasen wird in kleinen Lerngruppen gearbeitet.

Teilnehmer: Damit Sie sich als Teilnehmer „gut aufgehoben“ fühlen, legen wir Wert auf eine harmonische Gruppe. Bei den Aufnahmekriterien richten wir uns nach den Empfehlungen des Berufsverbands dvct e.V. Dazu gehört unter anderem, dass Teilnehmer mindestens 30 Jahre alt sind und bestimmte persönliche und fachliche Kompetenzen gemäß der Richtlinien des Berufsverbands dvct aufweisen.

Ausbildungsort: Ihre Ausbildung findet in Hamburg statt. Ihnen stehen drei großzügige, technisch gut ausgestattete Räume zur Verfügung. Die Lokalität verfügt über ausreichend Parkplätze und liegt in Autobahnnähe. Bahnanbindung haben Sie über den Bahnhof Hamburg-Altona. Verschiedene Hotels finden Sie nur wenige Gehminuten entfernt.

Kosten: Ratenzahlung ist möglich. Sollten Sie die Ausbildung vorzeitig abbrechen müssen, erstatten wir Ihnen anteilig Ihre Kosten gem. unserer AGB. Die Kosten für eine Mitgliedschaft im dvct e.V. und für die Zertifizierung durch den Verband sind in der Ausbildungsgebühr nicht enthalten.

Lehrcoachs: Ihre Ausbilder sind Praktiker. Sie arbeiten seit Jahren als Management Coachs und verfügen über umfangreiche Führungserfahrung. Um bestmögliches Lernen zu ermöglichen, kümmert sich ein Lehrcoach um maximal sechs Teilnehmer. In besonders intensiven Sequenzen wird das Lehrteam um weitere Ausbilder ergänzt.



„Ich habe die Ausbildung als einen sehr intensiven Lernprozess erlebt, verbunden mit einer nachhaltigen Auseinandersetzung mit mir selbst. Es war

meiner Meinung nach die beste Ausbildung während meiner Berufslaufbahn – anspruchsvolle Theorie und praktische Umsetzung in der Übung wie auch sofort im täglichen Berufsleben.“

Sabine Pöhner, Field Sales Trainer & Systemischer Management Coach (SMC)®



Auf den Punkt gebracht!

Mentoring: Als Teilnehmer haben Sie einen persönlichen Mentor, der Sie in Ihrer individuellen Entwicklung fördert und auch außerhalb der Ausbildung für Sie ansprechbar ist.

Coaching-Praxis: Durch den hohen Übungsanteil in den Seminarmodulen bekommen Sie frühzeitig Praxiserfahrung im Coaching. Dank kleiner „Hausaufgaben“ zur Theorie des Coachings, die wir Ihnen zwischen den Modulen aufgeben, können wir die Präsenzveranstaltungen vor allem für die Praxis nutzen. Der letzte Tag jedes Moduls enthält intensive Coaching-Sequenzen, in denen Sie selbst unter Supervision coachen.

Online-Unterstützung: Ab Beginn Ihrer Ausbildung haben Sie Zugang zum internen Bereich unserer Website. Dort finden Sie Flipcharts und Folien der aktuellen Module, die jeweilige „Hausaufgabe“, Chat und Forum, Fotos und eine umfangreiche Sammlung von Modellen, Methoden, Werkzeugen und Tests. Als ehemaliger Teilnehmer profitieren Sie auch nach Ihrer Ausbildung von immer neuen Dokumenten, die wir für Sie online bereitstellen.

Umfangreiche Seminarunterlagen: Als Teilnehmer erhalten Sie ausführliche schriftliche Unterlagen zu jedem Modul sowie über alle in der Ausbildung verwandten Modelle, Methoden, Werkzeuge, Tests, Arbeitshilfen und noch weitere Tools.

Methodisch-didaktisches Konzept: Modul 1 legt Grundlagen für das Verständnis von Führung und Coaching und vermittelt zentrale Fähigkeiten des Systemischen Management Coachs. Modul 2 bis 5 sind Vertiefungsmodule, die Ihre Fähigkeiten für unterschiedliche thematische Schwerpunkte herausbilden. Modul 6 setzt dies fort und sorgt zudem dafür, das bislang Erlernete zu festigen. In Modul 7 beweisen Sie, dass Sie coachen können und erhalten Ihr Zertifikat.

Kreativität: Ein elementarer Teil unseres Konzepts ist die Förderung eigenständiger Vorgehensweisen. Wir möchten, dass Sie zentrale Modelle und Methoden des Coachings beherrschen UND – entsprechend Ihrer Persönlichkeit – eigene Methoden entwickeln. Auf diese Weise bilden Sie Ihren eigenen Stil heraus, agieren in Ihren Coachings stets authentisch und können so für jeden Ihrer Coachees beste Ergebnisse erzielen.



„Entscheidend für die Wahl meiner Coachinausbildung waren drei Faktoren: Eindeutiger Bezug zu den wirtschaftlichen Anforderungen an

moderne Industrie- und Dienstleistungsunternehmen, Praxisorientierung und die Möglichkeit zur Zertifizierung. Die Ausbildung als Systemischer Management Coach (SMC)[®] entspricht genau diesen Kriterien.“

Cynthia Dürr, Sen. Ref. Personalstrategie/Organisation; Systemischer Management Coach (SMC)[®]



Ihre Ausbilder



Zwei erfahrene Praktiker bilden Sie aus.

Dr. Rolf Meier

Freiheit und Toleranz, Leistung und Qualität – das sind die Werte, die mich inspirieren. Und die Motivatoren, die mich antreiben.

Zur Person:

- Jahrgang 1944
- Studienschwerpunkt: Wirtschaftspädagogik
- 18-jährige leitende und geschäftsführende Tätigkeit in (Groß-)Unternehmen
- Selbstständig seit 1990
- Gesellschafter der sm-Societät für Managementberatung GmbH
- Interimsmanager in der Geschäftsführung verschiedenster Branchen
- Initiator des Netzwerks „CorporateWork Coaching & Training – DIE COACHES“
- Beirat in mittelständischen Unternehmen
- Buchautor
- Kernkompetenzen: Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte, Führung und Organisation, Personaldiagnosen, Train-the-Trainer- und Coach-Ausbildung, Coaching der ersten und zweiten Führungsebene
- Gründer der Hamburger Schule – die Erklärungssystematik für Coachs und Coaching-Ausbildung

In einem liberal-konservativen Unternehmerhaushalt groß geworden, habe ich die Kraft von „Vertrauen erhalten“ und die Wirksamkeit von „Vertrauen geben“ verinnerlicht. Später, als Manager in mittelständischen und Großunternehmen, habe ich lernen können, dass Führungskräfte außer über Fach- und Methodenwissen auch über eine sensible Lebens- und Berufsreflexion verfügen sollten. Meiner Erfahrung nach führt nur derjenige erfolgreich, der seine Mitarbeiter kreativ anleiten, trainieren und coachen kann. Das ist mein Anspruch. Und dafür stehe ich ein.

Ich lade Sie ein, sich mit Hilfe meiner Berufserfahrung und meiner pädagogischen Fähigkeiten das Thema Coaching zu erschließen. Entwickeln Sie Ihre Fähigkeit, aus eigener Kraft motivierende Lösungen zu entwickeln und sie erfolgreich und mit Energie umzusetzen.



„Unbedingt zu empfehlen! Auch für Geschäftsführer und Vorstände eine Top-Ausbildung, die zum einen altes Wissen auffrischt, aber auch

sehr viel neue und wesentliche Erkenntnisse von betrieblichen Zusammenhängen und der eigenen Persönlichkeit bereithält. Ein echter Zugewinn.“

Dipl. Betriebswirt Thomas O. Hillmer, Unternehmensberater; Systemischer Management Coach (SMC)®



Axel Janßen, Diplom Pädagoge

Seit meinem 15. Lebensjahr bilde ich Menschen weiter. Ich verstehe mich vom Herzen her als pädagogische Führungskraft. Mich fasziniert, was Menschen antreibt, sich und andere zu führen.

Zur Person

- Jahrgang 1964
- Diplom-Pädagoge mit Schwerpunkt Personalwesen
- 14 Jahre Erfahrung als Führungskraft in den Branchen Dienstleistung, IT, Logistik, Neue Medien, Aus- und Weiterbildung
- Führungskräfteentwickler
- Selbstständig seit 2003
- Arbeitsschwerpunkte: Business-Coaching und -Training, Ausbilder für Coachs und Trainer
- thematische Schwerpunkte: Führung, Kommunikation, Motivation, innere Konflikte, organisationale Konflikte, Werte, Visionen und Leitbilder
- Gründer der Hamburger Schule – die Erklärungssystematik für Coachs und Coaching-Ausbildung
- Ehrenpräsident des Deutschen Verbandes für Coaching und Training (dvct) e.V.

Ich war „schon immer“ Weiterbilder: Als Schüler habe ich zum Beispiel Nachhilfeunterricht gegeben und eine Segelmannschaft auf die Kieler Woche vorbereitet. Mit meinem Studium der Pädagogik, ersten Führungsaufgaben und bei der Ausbildung von Trainern wuchs in mir das Verständnis dafür, dass man erfolgreiche Führung lernen und lehren kann – dass jedoch Führung selbst direkt von der führenden Person, ihren Motiven, Werten, Talenten und ihrer Fähigkeit zur Interaktion abhängig ist. Mein Interesse für die Thematik Coaching war geweckt!

Verschiedene Ausbildungen ermöglichten mir ganz unterschiedliche Zugänge, erreichten aber nicht, den Zusammenhang zwischen „Führung/Management“ und Coaching herzustellen. Dadurch entstand die Idee, diese Ausbildung zu entwickeln.

Mich macht es stolz, dass die Absolventen der Ausbildung Systemischer Management Coach (SMC)[®] sich als Führungskraft entwickelt haben, systemisch coachen können und einen großen Teil Lebensqualität dazu gewonnen haben.



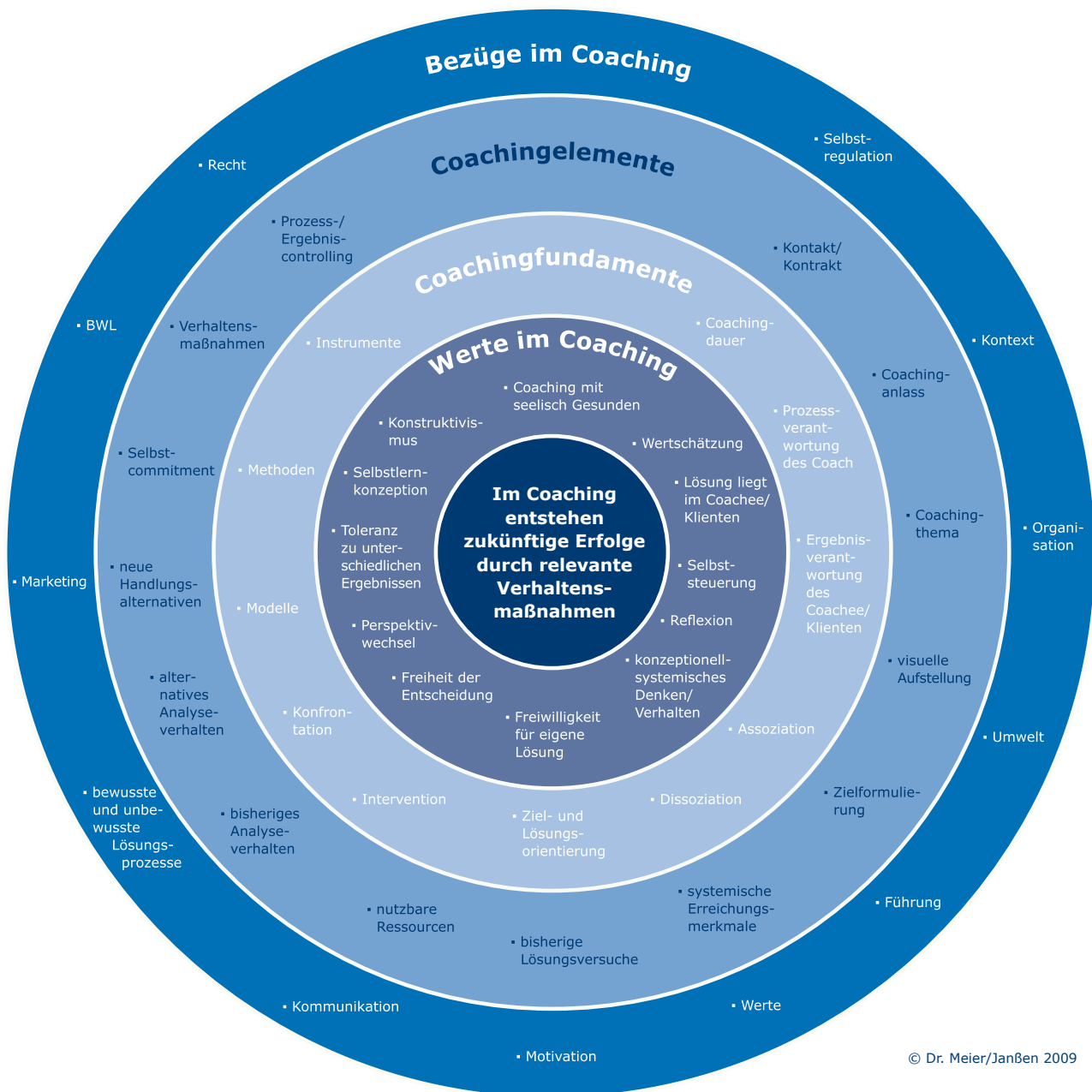
„Nach zwei Jahren Recherche habe ich mich für die Ausbildung bei Corporate Work entschieden. Das war die richtige Entscheidung. Ich

habe eine fundierte Ausbildung mit sehr engagierten Mentoren erlebt. Anspruchsvoll im Inhalt, herausfordernd in der Menge des Lernstoffes und fordernd in der Eigenreflexion. Besser geht es nicht!“

Ellen Ristig, Beraterin; Systemischer Management Coach (SMC)[®]



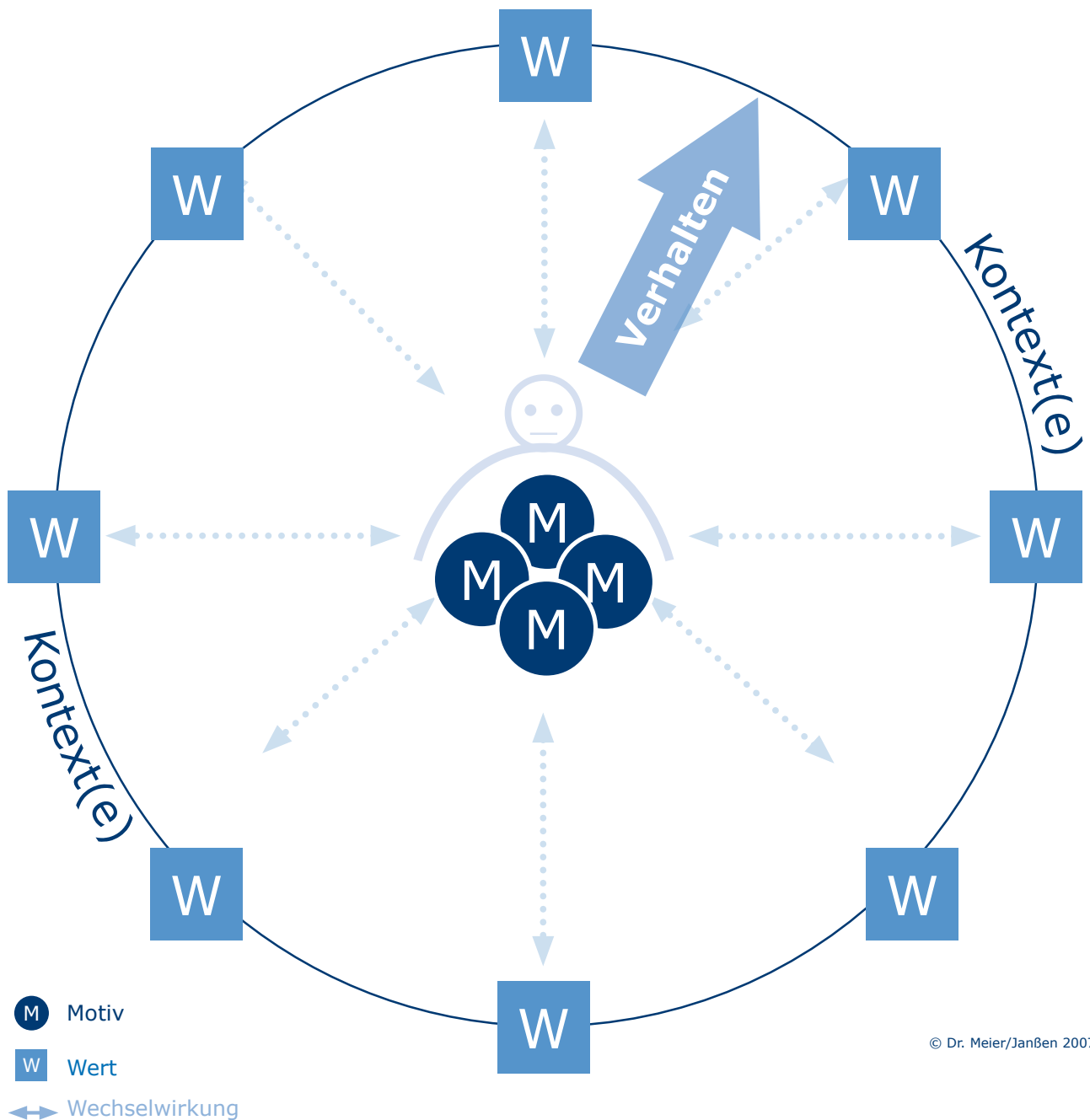
Das Modell der "kritischen Erfolgsfaktoren" im Coaching



Das Modell der „kritischen Erfolgsfaktoren“ im Coaching bildet alle relevanten Merkmale ab, die es im Coaching - insbesondere im Kontext „Wirtschaft“ - zu beachten und professionell zu bearbeiten gilt.

Das Modell kann sowohl als Vorbereitung auf ein Coaching als auch als Evaluationsmaßstab für ein beendetes Coaching genutzt werden.

MVWK-Modell Motiv-Verhalten-Wert-Kontext



Das MVWK-Modell beschreibt den Zusammenhang zwischen Motiven, Verhalten und Werten in einem Kontext bzw. in Kontexten. Es kann gleichermaßen zur Analyse, zum Verständnis, zur Ableitung von Reflexionsangeboten und als Angebot selbst genutzt werden.

In einem Kontext wird Verhalten durch die Motive ausgelöst. Das Verhalten orientiert sich dabei an den Werten, die ein Individuum für sich in einem Kontext als attraktiv empfindet. Gleichermäßen beeinflussen die in einem Kontext vorhandenen Werte die Attraktivität des Kontextes für das Individuum. Motivation entsteht nur, wenn ein Kontext für ein Individuum über ein Maß an Attraktivität verfügt, der subjektiv sicherstellt, dass sich die Motive „entfalten“ können. Als eines der grundlegenden Modelle der Hamburger Schule wird das MVWK-Modell – eingebettet in die Axiomatik – als Basis für unterschiedliche Abstraktionen angewandt.



Ihre Ausbildung
SYSTEMISCHER MANAGEMENT COACH (SMC)[®]

CorporateWork – DIE COACHES
Dr. Rolf Meier
Hirtenweg 33
24558 Henstedt-Ulzburg

Tel.: 04193 - 96 96 50
Fax: 04193 - 96 96 51
<http://www.systemische-coach-ausbildung.de>
info@systemische-coach-ausbildung.de

Die konkreten nächsten Ausbildungstermine finden Sie
auf unserer Website.