

0. Die Zulassung zum zertifizierten Competence-Coach

Die **Zulassung** zu diesem zertifizierten Abschluss (**Diploma of Advanced Studies DAS – Coaching**) setzt entweder eine Hochschulzugangsberechtigung oder eine mindestens dreijährige, qualifizierende Berufserfahrung voraus. Für den erfolgreichen Abschluss zum **Competence-Coach** sind außerdem drei Kriterien zu erfüllen:

1. Die **Ausbildung** erfüllt die definierten Anforderungen der Steinbeis+Akademie an Inhalt und Umfang.
2. Die **Praktische Prüfung** erfüllt die Anforderungen der Steinbeis+Akademie.
3. Die **Schriftliche Ausarbeitung** wurde innerhalb eines Jahres nach bestandener Praktischer Prüfung eingereicht und erfüllt die Anforderungen der Steinbeis+Akademie. Nach zehn Monaten erfolgt die Abgabe zur Erstkorrektur bei der Competence on Top GmbH (nachfolgend Competence on Top genannt).

Die Anmeldung zum Prüfungsprozess kann nach Beginn der Ausbildung erfolgen, jedoch spätestens eine Woche vor der Abnahme der Praktischen Prüfung. Sie muss **schriftlich** mit den vorliegenden Anmeldeformularen bei der Steinbeis+Akademie eingereicht werden.

Die einmalige Prüfungsgebühr beträgt 520 Euro zzgl. MwSt.

1. Anforderungen an die Ausbildungsinhalte und deren Umfang

Die an der Steinbeis+Akademie zertifizierte Ausbildung kann an dem Ausbildungsinstitut Competence on Top absolviert werden.

1.1. Die Inhalte und der Umfang des Zertifikatslehrgangs

Im Rahmen der Ausbildung zum **Competence-Coach** sind bei Competence on Top 2 verbindliche Module und 2 Wahlmodul (mindestens 15 Tage) erfolgreich zu absolvieren. Seminarorte, Termine, zeitliche Dauer des Lehrgangs und die Reihenfolge der Module sind frei wählbar.

1.2. Die zwei verbindlichen Module und deren Inhalte

1.2.1. Systemischer Coach (4 Tage)

Grundlagen Systemisches Coaching / Das Coaching-Phasenmodell / Auftragsklärung / Gesprächs- und Fragetechniken im Coaching / Praktische Anwendungen im Business Kontext / Durchführung von Problem- und Zielcoaching

1.2.2. Systemischer Coach Advanced (4 Tage)

Innovative Designs für Coaching-Prozesse / Problem-Interventionen / Interventionen zur Änderung von Verhaltensmustern / Krisen- und Konflikt- Coaching / Einsatz von Figuren und Systembrett

1.3. Zwei Module aus 6 Wahlmodulen und deren Inhalte

1.3.1. Change Manager (4 Tage)

Entscheidende Erfolgsfaktoren für Change-Projekte / Unternehmens-Coaching / Veränderungsprozesse begleiten / Mit Widerständen umgehen / Menschen im Wandel mitnehmen / Cultural Change einleiten / Stakeholder-Analyse / Auftragsklärung / individuelles Change-Projekt

1.3.2. Business-Aufsteller (3 Tage)

Erklärungsmodelle / Grundannahmen / Business-Aufstellungen anleiten / Stellungs- und Prozessarbeit / Aufstellungen mit Figuren, Karten, Systembrett / Anwendung von Aufstellungen für Management, Strategieentwicklung, Entscheidungsfindung, Stakeholder-Analyse, Risiko-Management

1.3.2. Laufbahn- und Karriere-Coach (4 Tage)

Agiles Karriere-Coaching / Karriere- und Talent-Management-Systeme / Karriere 4.0 / Design-Thinking im Kontext Karriere / Business-Model Canvas / Digitale Geschäftsideen / Umgang mit Persönlichkeitsprofilen / Konkretisierung von Geschäftsideen / Pitch

1.3.3. Business-Mediator (4 Tage)

Konflikte lösen / Konfliktfähigkeit der Parteien stärken / Konflikt-Coaching / Konflikt-Moderation / Reflexion des persönlichen Konfliktverhaltens / Maßnahmen für Ziel-, Werte-, Beziehungskonflikte / Analyse der Eskalationsstufen / Diversity - Management / Methoden - Erwerb

1.3.4. Team-Entwickler/Team-Coach (4 Tage)

Vision, Ziele und Werte ermitteln und auf einen Nenner bringen / Feedback-Kultur implementieren / Prozess-Verluste erkennen und abbauen / Team-Kompetenz-Profil erarbeiten / Mediative Team-Coaching-Methoden / Erlebnisorientierte Methoden / Performance-Profile Analyse

1.3.5. Organisations- und Geschäftsmodell-Entwickler (4 Tage)

Grundlagen Systemische Organisationsentwicklung / Grundlagen Geschäftsmodell-Entwicklung für selbständige Trainierende / Chancen der Digitalisierung nutzen / Strategie-Entwicklung / Kultur- und Werteentwicklung

1.4. Anforderungen für das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildungsmodule

Im Zertifikatslehrgang der Steinbeis+Akademie werden die Ausbildungsmodule angerechnet, in denen der / die Teilnehmende ein **Zertifikat** des Ausbildungsinstituts erworben hat.

Das Zertifikat für den erfolgreichen Abschluss eines Ausbildungsmoduls erhalten die Teilnehmenden, die a) die gesamten Seminarzeiten **anwesend** waren und b) am Ende des Ausbildungsmoduls in einer **Transfer-Aufgabe** den Nachweis erbringen, dass sie das Gelernte in ihrem beruflichen Kontext anwenden können.

2. Anforderungen an die Praktische Prüfung

Die Praktische Prüfung findet nach dem Erfüllen der Anforderungen aus Punkt 1 (Anforderungen zu Ausbildungsinhalt und Umfang) zu einem mit dem zu Prüfenden abgestimmten Termin statt. Die schriftliche Ausarbeitung erfolgt nach Bestehen der Praktischen Prüfung.

2.1. Aufbau und Dauer der Praktischen Prüfung

Die Praktische Prüfung besteht aus zwei Teilen. Beide Teile werden von einem von der Steinbeis+Akademie bestellten Prüfer bewertet. Mit einem standardisierten Verfahren werden beobachtbare Kriterien bewertet.

Der erste Teil besteht aus einer 45-minütigen Sequenz, in der die Prüfungsteilnehmenden live ein Coaching durchführen.

Darauf folgt der zweite Teil, ein 15-minütiges Fachgespräch mit den zu Prüfenden über die von ihnen durchgeführten Live-Sequenzen.

2.2. Voraussetzungen für das Bestehen der Praktischen Prüfung

Zum Bestehen der praktischen Prüfung müssen 60 von möglichen 100 Punkten erreicht werden. Im Teil 1 der Prüfung können maximal 90 Punkte erreicht werden, im Teil 2 der Prüfung maximal 10.

2.3. Die zu erfüllenden Kriterien in der Praktischen Prüfung

In Teil 1 der Praktischen Prüfung werden drei Schwerpunkte geprüft (maximal 90 Punkte):

- 1 a) Kontakt & Kommunikation mit dem Coachee (maximal 30 Punkte)
- 1 b) Struktur, Methoden & Prozesssteuerung im Coaching (maximal 30 Punkte)
- 1 c) Ergebnisse des Coachings (maximal 30 Punkte)

In Teil 2 der Praktischen Prüfung findet ein Fachgespräch statt:

Es wird die Fähigkeit der Prüfungsteilnehmenden zur Selbstreflexion getestet.
(maximal 10 Punkte)

Die Prüfungsanforderungen müssen ohne fremde Hilfe von dem zu Prüfenden erfüllt werden.

**Erläuterungen zur Studien- und Prüfungsordnung für den zertifizierten Competence-Coach
der Steinbeis+Akademie**

Teil 1 a) Kontakt & Kommunikation		Bemerkungen / Begründungen
<p>Waren in der Anfangsphase Maßnahmen wahrnehmbar, die zu einem vertrauensvollen Kontakt mit dem Coachee führten?</p> <ul style="list-style-type: none"> - gab es eine wertschätzende Begrüßung? - war das Kennenlernen dialogisch angelegt? - wurde die Vertraulichkeit zugesichert? - wurde der Coachee nach Erwartungen gefragt? - wurde die Vorgehensweise erklärt und vom Coachee das „Ja“ dazu abgeholt? 	Punkte (1-10Max)	
<p>War erkennbar, dass der Coachee im Mittelpunkt stand?</p> <ul style="list-style-type: none"> - war der Coach mit voller Aufmerksamkeit beim Coachee? - war der Redeanteil des Coachs deutlich kleiner als der des Coachee? - stellte sich der Coach auf das Vokabular und die Ausdrucksweise des Coachee ein? - wurden verbale und nonverbale Signale des Coachee wahrgenommen und aufgegriffen? - wurde das Commitment vom Coachee immer wieder abgeholt? (Ist das für Sie in Ordnung?) 	Punkte (1-10Max)	
<p>Blieb der Coach in einer fragenden und nicht wertenden Haltung?</p> <ul style="list-style-type: none"> - wurden vertiefende Verständnisfragen gestellt? (Was genau, konkret verstehen Sie unter...?) - wurden fokussierende Fragen gestellt? (Worum geht es Ihnen im Kern?) - wurden offene und / oder systemische Fragen genutzt, die zu neuen Denk-Perspektiven einladen? - wurde darauf geachtet, dass über Beobachtungen gesprochen wird und nicht über Interpretationen? - verzichtete der Coach auf Wertungen oder analytische Warum- und Schuldfragen? 	Punkte (1-10Max)	

**Erläuterungen zur Studien- und Prüfungsordnung für den zertifizierten Competence-Coach
der Steinbeis+Akademie**

Teil 1 b) Struktur, Methoden & Prozesssteuerung		Bemerkungen / Begründungen
<p>War ein systematisches, strukturiertes Vorgehen erkennbar und wurde es dem Entwicklungsprozess situativ (iterativ) angepasst?</p> <ul style="list-style-type: none"> - wurden Probleme konstruktiv beleuchtet, Ziele geklärt, Ressourcen aktiviert, kreative Lösungen generiert und Entscheidungen und Vereinbarungen sicher getroffen? - gab es angemessen Zeit für den vertrauensbildenden Einstieg und einen nachhaltigen Ausstieg? - gab es ausreichend Raum und Zeit für die Selbstreflexion des Coachee? - unterstützten Visualisierungshilfen beim systematischen Vorgehen und zieldienlichen Strukturieren? - wurden bei Bedarf nach dem Prinzip „Go with the Flow“ Prozess-Schleifen oder -Abkürzungen zugelassen? 	<p>Punkte (1-10Max)</p>	
<p>War im Prozess eine konsequente Ziel- und Lösungsorientierung zu erkennen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - beschäftigte sich der Coachee mehr mit der Zielklärung (Zukunft) als mit der Problem-Analyse? - wurde nicht nur das Ziel, sondern auch das Ziel hinter dem Ziel (Vision), die Werte oder Bedürfnisse geklärt? - wurde bei komplexen Zielen unterschieden zwischen dem Ziel der jetzigen Sitzung und dem Endziel? - wurde die Phase der Lösungsgenerierung erst dann eingeleitet, als das (Teil-)Ziel klar war? - wurde von Anfang an auf eine systemisch-ökologisch ausbalancierte Lösung hingearbeitet? 	<p>Punkte (1-10Max)</p>	
<p>Wurden die Methoden (Interventionen, Fragen, Übungen) zielführend eingesetzt?</p> <ul style="list-style-type: none"> - wurden die Methoden transparent gemacht oder das Vorgehen erklärt? - wurden die Methoden mit Einverständnis des Coachee durchgeführt? - waren die Methoden verständlich und einladend anmoderiert? - waren die Methoden hilfreich und zielführend? - wurden die Methoden flexibel durchgeführt, bei Bedarf des Coachee verändert oder ersetzt? 	<p>Punkte (1-10Max)</p>	

**Erläuterungen zur Studien- und Prüfungsordnung für den zertifizierten Competence-Coach
der Steinbeis+Akademie**

Teil 1 c) Ergebnisse des Coachings		Bemerkungen / Begründungen
<p>Wurde die Selbstorganisationsfähigkeit des Coachee genutzt und gestärkt?</p> <ul style="list-style-type: none"> - war der Coach zurückhaltend mit eigenen Meinungen, Ideen und Ergebnis-Ehrgeiz? - hat der Coachee gelernt, neue verschiedene Denk-Perspektiven einzunehmen? - hat der Coachee gelernt, sich selbst von außen auf der Meta-Ebene zu reflektieren? - hat der Coachee erfahren, wie er seine inneren Berater aktivieren kann (sich selbst coachen)? - wurde die Eigenverantwortung für die erfolgreiche Umsetzung bei dem Coachee gelassen? 	<p>Punkte (1-10Max)</p>	
<p>Wurde das Coaching transfersichernd abgeschlossen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - wurde am Ende die Lösung / Vereinbarung vom Coachee schriftlich fixiert? - wurde am Ende die Lösung / Vereinbarung nochmal systemisch überprüft? (Ökologie? Konkurrenz-Ziele?...) - wurden aus Lösungsideen konkrete erste Schritte mit Zeitplan entwickelt und visualisiert? (SMART) - wurden unterstützende Maßnahmen für die Umsetzung erarbeitet? (Visualisierung, Reminder, Unterstützer...) - wurde nach Hürden gefragt und eine Rückfall-Prophylaxe entwickelt? (Was könnte Sie aufhalten?) 	<p>Punkte (1-10Max)</p>	
<p>Wurde das Coaching evaluiert?</p> <ul style="list-style-type: none"> - wurde der Coachee um eine quantitative Einschätzung seiner Fortschritte gebeten (Skalenfrage)? - wurde der Coachee um einen qualitativen Vorher-Nachher-Vergleich gebeten? - wurde zur Risiko-Minimierung die Sicherheitsfrage gestellt? (Was sollte ich Sie noch fragen?) - wurde der Coachee um Feedback gebeten, was hilfreich für seine Zielerreichung war? (Skalenfrage) - wurde der Coachee gefragt, was er noch braucht, um seinem Ziel noch näher zu kommen? (Thema nächstes Meeting) 	<p>Punkte (1-10Max)</p>	

**Erläuterungen zur Studien- und Prüfungsordnung für den zertifizierten Competence-Coach
der Steinbeis+Akademie**

Teil 2 Das Fachgespräch		Bemerkungen / Begründungen
<p>War der Coach in der Lage sich selbst und seine Arbeitsweise zu reflektieren?</p> <ul style="list-style-type: none"> - was ist Ihnen in Ihrer Live-Sequenz gut gelungen? - was würden Sie optimieren, wenn Sie die Zeit zurückdrehen könnten? - welche Methoden hätten sich für dieses Thema, diese Situation auch noch geeignet? - Was ist Ihnen an welchem Punkt an dem Coachee aufgefallen? - Was ist Ihr Verständnis von Ihrer Rolle als Coach? Was sind Ihre Lernfelder und Entwicklungsziele als Coach? 	<p>Punkte (1-10Max)</p>	
<p>Gesamtergebnis maximal 100 Punkte (Bestehen ab 60 Punkten)</p>		
<p>Bestanden oder nicht bestanden</p>		
<p>Datum, Ort, Unterschrift des Prüfenden</p>		

3. Anforderungen an die Schriftliche Ausarbeitung

Die Schriftliche Ausarbeitung wird innerhalb eines Jahres nach der Praktischen Prüfung (bestanden) eingereicht. Sie soll einen Bezug zwischen der Ausbildung (Theorie) und der Anwendungspraxis (einem Fallbeispiel) herstellen. Das Thema soll theoretisch fundiert erschlossen werden und Relevanz für die Praxis haben. Inhalt und Form müssen den Anforderungen der Steinbeis+Akademie genügen.

Teil 1 Formale Bewertung (einfache Bewertung)		Bemerkungen / Begründungen
<p>Umfang: mind. 25 Seiten / max. 30 Seiten (exklusive Bilder, Grafiken, Anhänge)</p> <p>Formatierung: Seitenränder max. 2 cm / Schriftgröße: max. 12 Punkt / Zeilenabstand: einfach</p> <p>Deckblatt Inhaltsverzeichnis Quellenverweise: korrekte Quellenangaben Literaturverzeichnis</p> <p>Eidesstattliche Erklärung *</p>	<p>Punkte (1-20Max)</p>	
Teil 2 Inhaltliche Bewertung		Bemerkungen / Begründungen
<p>Einleitung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie ist Ihr Coaching-Ansatz? Vor welchem theoretischen Hintergrund arbeiten Sie? - Welche Haltung und welches Rollenverständnis leben Sie als Coach? - Welche Bedeutung hat das gewählte Thema für Sie in Ihrer praktischen Arbeit als Coach? - Was ist Ihr persönliches Ziel (gewünschter Nutzen), das Sie mit dem Thema verfolgen? 	<p>Punkte (1-20Max)</p>	
<p>Ausgangssituation (Ist) und Ziel(-frage)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was ist die zentrale Frage in der Arbeit? - Wie ist das Thema zu verstehen? - Wie ist der Forschungsstand im Thema, welche Studien sind verfügbar? - Welches Fallbeispiel wird einbezogen? - Wie ist die Ausgangssituation? 	<p>Punkte (1-20Max)</p>	

**Erläuterungen zur Studien- und Prüfungsordnung für den zertifizierten Competence-Coach
der Steinbeis+Akademie**

<p>Methodisches Vorgehen und Herausforderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie nähern Sie sich dem Thema? Welche Quellen nutzen Sie? Welche Quellen schaffen Sie? (Interviews, Feedbacks...) - Aus welchen Fallbeispielen oder aus welchem konkreten Fall aus ihrer Praxis wurden die Erkenntnisse gewonnen? - Auf welche Herausforderungen sind Sie gestoßen? Wie sind Sie damit umgegangen? 	<p>Punkte (1-20Max)</p>	
<p>Ergebnisse und Gesamtfazit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Ergebnisse leiten Sie in Bezug auf Ihre zentrale Frage ab? - Auf welche Risiken möchten Sie in Bezug auf Ihre zentrale Frage hinweisen? - Welche neuen Fragestellungen haben sich ergeben? - Fazit: Welche Empfehlungen leiten Sie für einen erfolgreichen Coaching-Prozess ab? - Persönliches Fazit: Welche Einsichten konnten Sie für sich selbst in Ihrer praktischen Arbeit als Coach gewinnen? 	<p>Punkte (1-20Max)</p>	
<p>Gesamtergebnis maximal 100 Punkte (Bestehen ab 60 Punkten)</p>		
<p>Bestanden oder nicht bestanden</p>		
<p>Datum, Ort, Unterschrift des Prüfenden</p>		

*Ohne eidesstattliche Erklärung (Versicherung, dass die Prüfungsleistung ohne fremde Hilfe entstanden ist) kann die Arbeit nicht bewertet werden.

Anhang: Mögliche Themen für die Schriftliche Ausarbeitung (Themen können jederzeit nach Absprache mit dem Ausbildungsinstitut verändert oder erweitert werden):

- Die Abgrenzung von Coaching, Beratung und Therapie?
- Erfolgsfaktoren für ein nachhaltig erfolgreiches Coaching?
- Der Einfluss des Konstruktivismus im Coaching?
- Der Hybride Ansatz: Wie können Coaching und Training verknüpft werden?

- Anwendung, Risiken und Chancen des systemischen Ansatzes in der Coaching-Praxis?
- Anwendung, Risiken und Chancen des Lösungsfokussierten Ansatzes im Coaching?
- Anwendung, Risiken und Chancen von Coaching am Arbeitsplatz?

- Was hilft bei Entscheidungen: klassische, rationale Verfahren oder Coaching-Methoden?
- Bei beruflicher Neuorientierung: Coaching versus Karriere-Beratung?
- Was tun bei Konflikten – Konflikt-Coaching oder Mediation?

- Die Führungskraft als Coach ihrer Mitarbeiter?
- Mehr verkaufen durch Kunden-Coaching?
- Coaching-Methoden für die Personal-Auswahl?
- Wofür eignet sich Coaching: als Krisenintervention oder Schönwetter-Methode?

- Wie gelingt der Aufbau von Vertrauen im Erstkontakt mit dem Coachee?
- Wie findet der Coachee zu seiner Vision, seinen Werten und Zielen?
- Wie findet der Coachee zu einer Entscheidung?
- Wie findet der Coachee in einen ressourcenvollen Zustand?
- Wie findet der Coachee zu wirklich innovativen Lösungen?
- Was tun, wenn der Coaching-Prozess ins Stocken gerät?
- Wie wird das Coaching nachhaltig erfolgreich abgeschlossen?
- Wie wird virtuelles Coaching (Telefon oder Mail) erfolgreich angewendet?
- Wie wird im Coaching-Prozess erfolgreich visualisiert und dokumentiert?