



Ihr Karriere-Plus: **Diplomlehrgänge mit Bildungsforum Qualitätssiegel**

- ◆ Unser Auftrag ist Ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung
- ◆ Persönliche Beratung und Betreuung: Wir nehmen uns Zeit für Ihr Bildungsanliegen
- ◆ Sie sind bei uns in guten Händen: Hoch qualifizierte, erfahrene Fachleute als Lehrgangsführer*innen und Trainer*innen
- ◆ Ihr Vorteil am Arbeitsmarkt: Wir beschäftigen uns mit den Berufsbildern von morgen
- ◆ Unterstützung bei der Finanzierung: Kostenvoranschläge für Förderstellen, Möglichkeit der Ratenzahlung
- ◆ Professionelle Rahmenbedingungen: Modern ausgestattete Seminarräume
- ◆ Preistransparenz: Einschreibgebühr und Seminarunterlagen im Preis inkludiert
- ◆ Beruf und Weiterbildung in Einklang: Unsere Lehrgänge sind praxisorientiert und berufsbegleitend
- ◆ Ihre Meinung zählt: Laufende Evaluation der Kund*innenzufriedenheit und Seminarqualität
- ◆ Ihr Kompetenznachweis: Diplom einer international tätigen Institutsgruppe

Leitbild

Die Zukunft kann kommen!

Als Kompetenz-Zentrum für lebensbegleitendes Lernen helfen wir Menschen, die Chancen jedes Lebensabschnitts zu nützen. Wir fördern den Lernerfolg und die persönliche und berufliche Weiterentwicklung unserer Kund*innen.

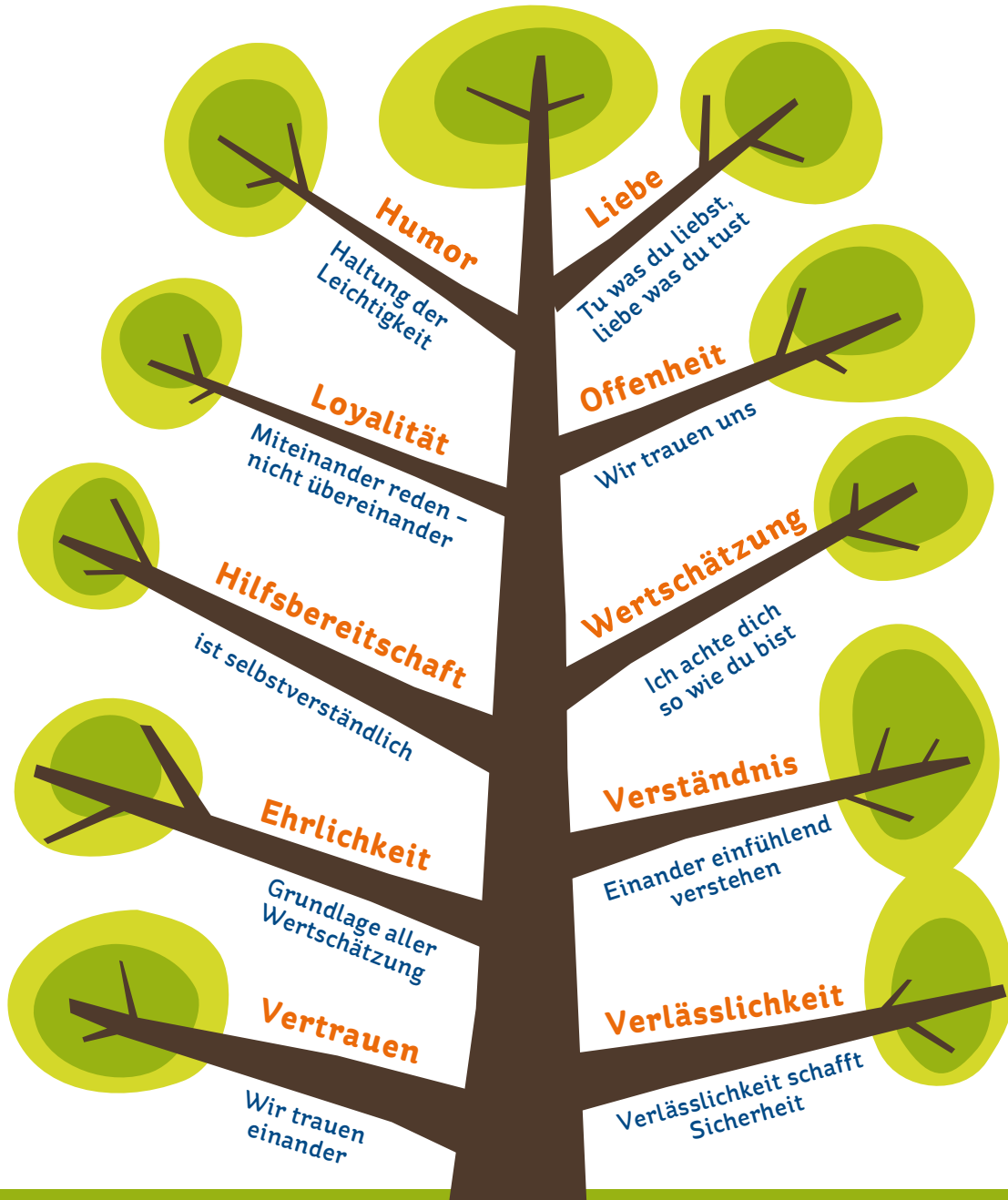
Wir führen Menschen durch Bildung zum Erfolg. Unsere Kund*innen investieren in ihre Aus- und Weiterbildung viel Zeit und Geld. Wir gehen sorgsam mit dieser Investition um und bieten ihnen fundierte Bildungsprogramme von hoher Qualität.

Wir sehen jeden Menschen und jedes Bildungsanliegen als einzigartig an – genauso einzigartig ist unsere Kund*innenbetreuung. Gute, wertschätzende und ehrliche Beratung ist die Grundlage für den Erfolg.

Wir leben Wertschätzung, Respekt und Verlässlichkeit. Davon ist unser Miteinander im Team getragen. Unsere gemeinsamen Ziele erreichen wir auf der Basis von Vielfalt und Zusammenhalt.

Wir gehen heute an, was den Erfolg von morgen sichert. Mit Offenheit, Kreativität und Innovationsgeist machen wir unsere Kund*innen und unser Institut fit für die Zukunft.

einladen, ermutigen, inspirieren



Unser Wertebaum

Inhaltsverzeichnis

Lehrgang zum Coach

Einleitung	5
Berufsbild.....	5
Teilnahmevoraussetzungen.....	6
Lehrgangsumfang	6
Lehrgangsinhalte.....	7
Abschluss	10
Lehrgangsleitung und Trainer*innen.....	11
Förderungsmöglichkeiten.....	14
Steuer-Tipps	18

LEHRGANG ZUM COACH

Einleitung

Dieser Kompakt-Coaching-Lehrgang bietet Ihnen eine praxisorientierte Ausbildung auf höchstem Niveau. Sie erlernen und üben Fertigkeiten aus den Bereichen des klassischen, systemischen und NLP-Coachings und haben die Möglichkeit, Ihr Wissen im Rahmen der umfassenden Ausbildung praktisch umzusetzen und zu perfektionieren.

Lehrgang zum Coach - Präsenz in Wien oder online aus der ganzen Welt

Ob Sie Trainer*innen, Führungskräfte, aktive Berater*innen sind oder sich schlicht und ergreifend weiterbilden wollen, unser Coaching-Lehrgang bietet Ihnen die Möglichkeit Ihre Fähigkeiten mit fundierten Grundlagen, modernen Coaching Methoden und viel Erfahrung zu erweitern und diese für sich selbst und Ihre Kunden und Kundinnen einzusetzen. Am Bildungsforum ist es uns ein Anliegen Sie in Ihrer persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung zu begleiten und Ihnen den entscheidenden Vorteil zu verschaffen. Daher bieten wir Ihnen die Möglichkeiten unseren praxisorientierten Kompakt-Coaching-Lehrgang entweder als Präsenzlehrgang oder Online auf höchstem Niveau zu absolvieren. Ihr Methodenkoffer füllt sich mit Wissen aus den klassischen, systemischen Coaching Bereichen bis hin zu den modernen Coaching Ansätzen und wir bieten Ihnen die Möglichkeit diese ausreichend zu üben, praktisch umzusetzen und zu perfektionieren. Ergreifen Sie die Möglichkeit und melden Sie sich zu einem unserer unentgeltlichen Informationsabenden an.

Berufsbild

Coaching ist ein lösungs- und personenorientierter Beratungsprozess im beruflichen Kontext, der zeitlich begrenzt definiert ist. Die individuelle Beratung von Einzelpersonen, Gruppen oder Teams richtet sich auf die in der Arbeitswelt gestellten, fachlich-sachlichen und psychologisch-soziodynamischen Fragen oder Problemstellungen. Im Rahmen der Gewerbeordnung gibt es in Österreich die Zuordnung von Coaching zum Gewerbe des Unternehmensberaters und zum Gewerbe des Lebens- und Sozialberaters. Das Berufsbild „Coaching“ ist nicht an formale Qualifikationen gebunden. Daher kann sich jede Person als „Coach“ bezeichnen, ohne gegen rechtliche Bestimmungen zu verstoßen.

Was bietet der Lehrgang?

Durch den Lehrgang zum Coach mit Diplomabschluss erwerben Sie das Wissen und die Fertigkeiten, um alle drei Qualitätsdimensionen (siehe dazu mehr unter Lehrgangsinhalte) zum Vorteil Ihrer zukünftigen Kund*innen zu erfüllen.

Die Kursgebühr kann auf Wunsch in zwei Raten bezahlt werden.

An wen richtet sich dieser Lehrgang?

Der Lehrgang richtet sich an alle Personen, die Menschen bei Veränderungs- und Entwicklungsprozessen professionell begleiten möchten.

Unternehmen	Anerkannte Weiterbildungen	Kompetenzerweiterung
Führungskräfte	Lebens- und Sozialberater*innen	Sozial- und Gesundheitsbereich
Personal- und Organisationsentwickler*innen	Supervisor*innen	Bildungs- und Berufsberater*innen
Unternehmensberater*innen	Psycholog*innen	Trainer*innen
Organisationsberater*innen	Mediator*innen	Interessierte
Projektmanager*innen		
Personal- und Ausbildungsverantwortliche		

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass sofern Sie in Österreich Coaching auf selbstständiger Basis anbieten möchten, um Menschen mit beruflichen Problemstellungen zu unterstützen, diese Tätigkeit nur mit einem gültigen Gewerbebeschein "Unternehmensberatung" ausgeübt werden darf.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass sofern Sie in Österreich Coaching auf selbstständiger Basis anbieten möchten, um Menschen mit persönlichen Problemstellungen zu unterstützen, diese Tätigkeit nur mit einem gültigen Gewerbebeschein "Lebens- und Sozialberatung" ausgeübt werden darf.

Teilnahmevoraussetzungen

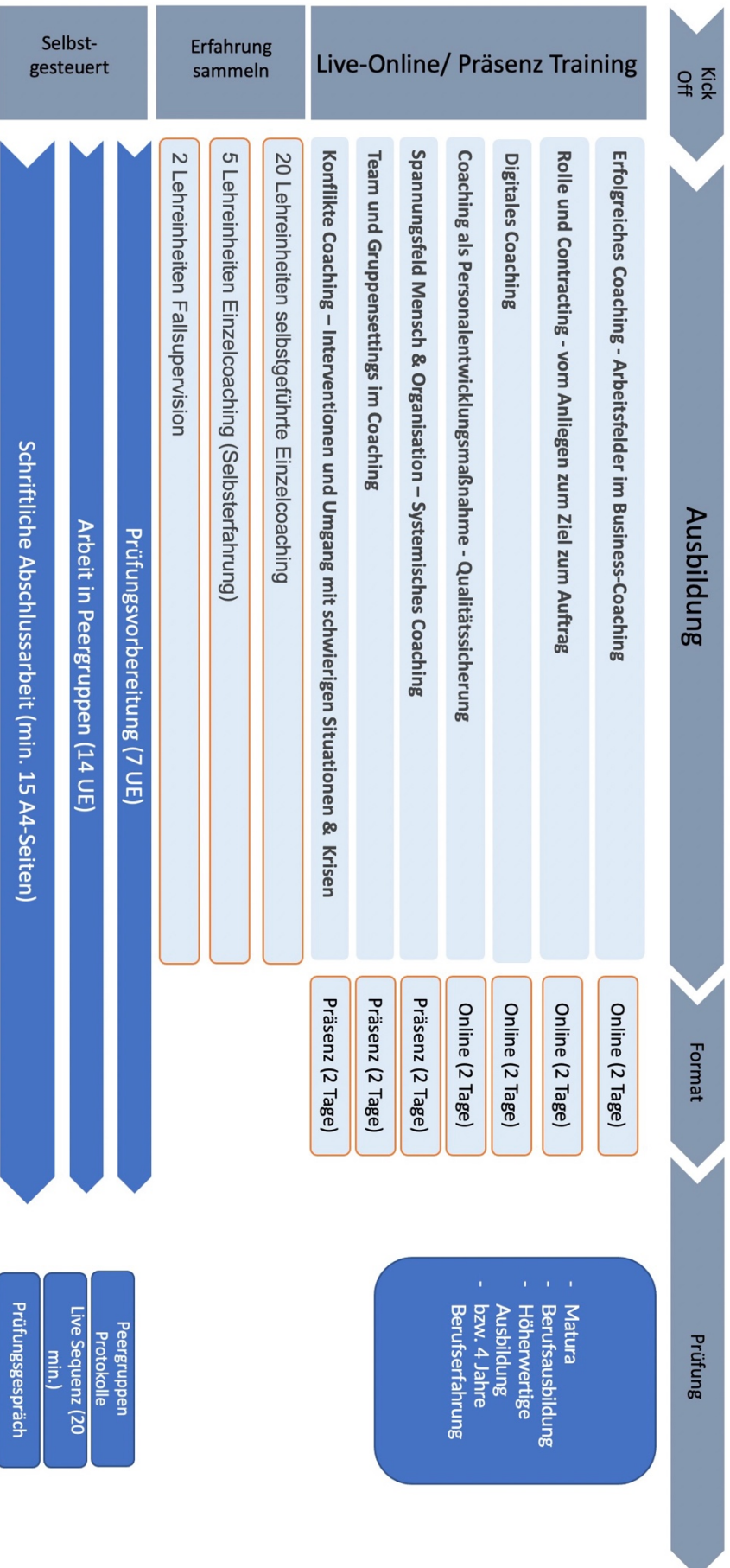
- Mindestens 1 Jahr allgemeine Berufserfahrung.
- Sie sollten auf jeden Fall überdurchschnittliches Interesse für das Thema, Engagement, soziale Kompetenz und Bereitschaft zur intensiven Selbstreflexion mitbringen.
- Mindestalter 21 Jahre.

Lehrgangsumfang

Als Teilnehmer*in erhalten Sie in 106 Unterrichtseinheiten (UE) à 45 Min. zuzüglich: 16 UE protokollierte Peergroups, 6 UE Selbsterfahrung(Supervision/ Coaching), 20 UE Einzelcoachings, 8 UE Prüfungsworkshop das theoretische und praktische Rüstzeug erfolgreicher Coaches und die Möglichkeit der Persönlichkeitsentwicklung für Ihre weitere Karriere. Praxisorientierte Workshops sichern dabei Ihren persönlichen Ausbildungserfolg.

Um effizientes Lernen in kleinen Gruppen sicherzustellen, werden pro Lehrgang maximal 20 Teilnehmer*innen zugelassen.

Lehrgang zum/ zur Coach*in – Modulüberblick:



Lehrgangsinhalte

Erfolgreiches Coaching ist ein Prozess, bei dem ein Coach eine Person dabei unterstützt, ihre Ziele zu erreichen, ihre Fähigkeiten zu verbessern und ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Erfolgreiches Coaching – Arbeitsfelder im Business-Coaching

Im ersten Modul geht es darum, die Grundlagen des erfolgreichen Coachings zu verstehen. Es legt den Grundstein für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen dem Coach und der Person, die gecoacht wird.

Dazu gehören folgende Schritte:

1. Zielsetzung: Der Coach und die Person, die gecoacht wird, definieren klare und spezifische Ziele, die erreicht werden sollen. Diese Ziele sollten SMART sein, das heißt, sie sollten spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitgebunden sein.
2. Bedarfsanalyse: Der Coach führt eine umfassende Bedarfsanalyse durch, um die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen der Person zu identifizieren. Dabei werden auch vorhandene Stärken und Ressourcen berücksichtigt.
3. Coaching-Plan: Basierend auf den Zielen und der Bedarfsanalyse erstellt der Coach einen detaillierten Coaching-Plan, der den individuellen Bedürfnissen und Anforderungen der Person gerecht wird. Dieser Plan enthält konkrete Aktionsschritte und Meilensteine, die erreicht werden müssen.
4. Coaching-Sitzungen: Der Coach führt regelmäßige Coaching-Sitzungen mit der Person durch, um den Fortschritt zu überwachen, Feedback zu geben und Unterstützung anzubieten. Diese Sitzungen können persönlich, telefonisch oder online stattfinden, je nach den Präferenzen und Möglichkeiten der beiden Parteien.
5. Feedback und Reflexion: Während des gesamten Coaching-Prozesses gibt der Coach kontinuierlich Feedback und ermöglicht der Person, ihre Fortschritte zu reflektieren. Auf diese Weise kann die Person ihr Verhalten und ihre Herangehensweise anpassen, um ihre Ziele effektiver zu erreichen.
6. Evaluation und Anpassung: Am Ende des Coaching-Prozesses erfolgt eine umfassende Evaluation, um festzustellen, ob die gesteckten Ziele erreicht wurden und ob der Coaching-

Prozess erfolgreich war. Falls notwendig, können Anpassungen vorgenommen werden, um den gewünschten Erfolg sicherzustellen.

Themenfelder im Überblick: Begriff Coaching und Abgrenzung zu anderen Beratungsmodellen; Klärung der rechtlichen Situation eines Coaches in Österreich; Aufbau von Coaching-Prozessen und Coaching-Sitzungen; Aufgaben von Coaches in den einzelnen Phasen der Beratung; Rolle des Coaches im Beratungsprozess

Rolle und Contracting – vom Anliegen zum Ziel zum Auftrag

In Modul 2 geht es um die Rollen und das Contracting im Coaching. Der Begriff "Contracting" bezieht sich auf die Art und Weise, wie der Coaching-Prozess zwischen Coach und Klient vereinbart wird. Das Ziel des Contracting ist es, Klarheit zu schaffen und die Erwartungen beider Seiten zu klären, um einen erfolgreichen Coaching-Prozess zu gewährleisten.

Der Coaching-Prozess beginnt mit dem Anliegen des Klienten. Das Anliegen ist der Ausgangspunkt des Coachings und beinhaltet die Frage oder das Problem, mit dem der Klient sich auseinandersetzen möchte. Der Coach unterstützt den Klienten dabei, sein Anliegen klar zu formulieren und zu präzisieren, um ein gemeinsames Verständnis zu schaffen.

Sobald das Anliegen geklärt ist, wird das gemeinsame Ziel definiert. Das Ziel ist das gewünschte Ergebnis des Coachings und dient als Leitfaden für den gesamten Coaching-Prozess. Der Coach hilft dem Klienten dabei, sein Ziel zu formulieren.

Nachdem das Ziel festgelegt wurde, wird der Auftrag vereinbart. Der Auftrag beschreibt die konkreten Maßnahmen, die der Klient umsetzen wird, um sein Ziel zu erreichen. Der Auftrag beinhaltet auch die Vereinbarung der Vertraulichkeit und der Spielregeln des Coachings.

Das Rollenverständnis im Coaching ist entscheidend für den erfolgreichen Verlauf des Coaching-Prozesses. Der Coach nimmt eine unterstützende und beratende Rolle ein und hilft dem Klienten dabei, seine eigenen Ressourcen und Lösungen zu finden. Der Klient ist der Experte für das eigene Leben und trifft letztendlich die Entscheidungen. Der Coach agiert als neutraler Begleiter und stellt Fragen, um den Klienten zum Nachdenken und zur Selbstreflexion anzuregen.

Insgesamt geht es in Modul 2 darum, dass Coach und Klient eine klare Vereinbarung über den Coaching-Prozess treffen. Dies beinhaltet das Klären des Anliegens, das Festlegen des

Ziels und das Vereinbaren des konkreten Auftrags. Durch diese klare Struktur werden die Erwartungen beider Seiten geklärt und ein erfolgreicher Coaching-Prozess ermöglicht.

Themenfelder im Überblick: Rolle der Coachees im Beratungsprozess, Umgang mit unterschiedlichen Kundentypen; Interventionsmethoden und aktive Arbeit an wohlgeformten Prozess- und Sitzungszielen; Zusammenhang Körpersprache und Kommunikation; Schärfen der Wahrnehmung; Erkennen verbaler und nonverbaler Signale und adäquate (Re)Aktion; Einbeziehung der Körpersprache, um besser auf Coachees eingehen zu können; Einsatz körpersprachlicher Signale zum Aufbau von Kontakt und Vertrauen

Digitales Coaching

Digitales Coaching bezieht sich auf das Coaching, das mittels digitaler Technologien und Plattformen durchgeführt wird. Sie erlernen in diesem Modul welche Plattformen sich hierfür anbieten und welche digitalen Werkzeuge angeboten werden. Digitales Coaching bietet eine Vielzahl von Vorteilen.

Erstens ermöglicht es den Coaches, mit Klienten aus verschiedenen Teilen der Welt zu arbeiten, unabhängig von geografischen Einschränkungen. Dies eröffnet ihnen die Möglichkeit, ihren Kundenstamm zu erweitern und Coaching-Dienstleistungen global anzubieten.

Zweitens bietet digitales Coaching mehr Flexibilität in Bezug auf Zeit und Ort. Coaches können ihre Klienten von überall aus unterstützen, solange sie über eine stabile Internetverbindung verfügen. Dies ermöglicht es ihnen, ihre Arbeitszeit effizienter zu gestalten und möglicherweise auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten Coaching-Sitzungen anzubieten.

Digitales Coaching kann auf verschiedene Arten durchgeführt werden, wie zum Beispiel über Videoanrufe oder Messaging-Plattformen. Durch diese digitalen Kommunikationsmittel können Coaches ihren Klienten in Echtzeit Feedback geben, Fragen beantworten und sie bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützen. Darüber hinaus bietet digitales Coaching oft auch die Möglichkeit, Coaching-Sitzungen aufzuzeichnen. Dies ermöglicht es sowohl dem Coach als auch dem Klienten, die Sitzung später erneut anzusehen und weitere Erkenntnisse zu gewinnen.

Es ist jedoch zu beachten, dass digitales Coaching auch einige Herausforderungen mit sich bringt. Zum einen kann es aufgrund von technischen Problemen zu Unterbrechungen oder Verzögerungen in der Kommunikation kommen. Zum anderen erfordert digitales Coaching

eine gewisse digitale Kompetenz sowohl von Coaches als auch von Klienten, um die Technologie effektiv nutzen zu können.

Insgesamt bietet digitales Coaching eine innovative und praktische Möglichkeit, Coaching-Dienstleistungen anzubieten und Menschen bei ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Es ist eine moderne und effiziente Methode, um individuelle Ziele zu erreichen und Veränderungen im Leben anzustoßen.

Themenfelder im Überblick: Grundlagen der Nutzung von neuen Medien im Coaching; Erlernen der verschiedenen Online Tools im Coaching; Übungen in Kleingruppen, Livecoaching mit Supervision; Online-Systembrett; Feedback und Reflexion

Coaching als Personalentwicklungsmaßnahme – Qualitätssicherung

Coaching als Personalentwicklungsmaßnahme dient der Verbesserung der individuellen Leistung und des Verhaltens von Mitarbeitern. Es wird eingesetzt, um Potenziale zu erkennen und zu fördern sowie mögliche Defizite zu identifizieren und zu beheben.

Ein wichtiges Element der Qualitätssicherung im Coaching ist die sorgfältige Planung des Coachings, einschließlich der Festlegung der Ziele, des Zeitrahmens und der Methoden. Es ist auch wichtig, klare Vereinbarungen über die Vertraulichkeit und die Rollen und Verantwortlichkeiten sowohl des Coaches als auch des Coachees zu treffen.

Während des Coaching-Prozesses ist es wichtig, regelmäßige Feedback-Sitzungen abzuhalten, um den Fortschritt zu überprüfen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen. Der Coach sollte in der Lage sein, wirksame Kommunikations- und Fragetechniken einzusetzen, um den Coachee dabei zu unterstützen, seine Ziele zu erreichen.

Die Evaluierung der Coaching-Ergebnisse ist ein weiterer Schritt in der Qualitätssicherung. Hierbei werden die Ziele des Coachings mit den tatsächlich erzielten Ergebnissen verglichen. Darüber hinaus können auch der subjektive Eindruck des Coachees sowie das Feedback des direkten Vorgesetzten oder anderer beteiligten Personen berücksichtigt werden.

Die Qualitätssicherung im Coaching trägt dazu bei, dass der Coaching-Prozess effektiv und effizient verläuft und die gewünschten Ergebnisse erzielt werden. Durch die kontinuierliche Verbesserung des Coaching-Ansatzes können Mitarbeiter*innen gezielt in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden und ihr volles Potenzial entfalten.

Themenbereiche im Überblick: Qualitätssicherung durch effektives Coaching, Schärfung der eigenen Wahrnehmung; Fragetechniken; Erste NLP-Interventionen; Übungen in Kleingruppen und Live Coaching mit Supervision; Transaktionsanalyse, Übungen in Kleingruppen, Feedback und Reflexion; Tranceinduktion und Übungen; Veränderungen in Trance; Technik des Ankerns mit Übungen

Spannungsfeld Mensch & Organisation – Systemisches Coaching

Im Modul 5 "Spannungsfeld Mensch & Organisation – Systemisches Coaching" geht es darum, wie das Zusammenspiel zwischen Menschen und Organisationen optimal gestaltet werden kann. Das Systemische Coaching ist eine Methode, die dabei unterstützt, dieses Spannungsfeld zu analysieren und Lösungen für auftretende Probleme zu finden.

Im systemischen Ansatz wird die Organisation als ein komplexes System betrachtet, das aus verschiedenen Elementen und Wechselwirkungen besteht. Dabei steht nicht der einzelne Mensch im Fokus, sondern das Zusammenspiel aller Beteiligten.

Das Modul konzentriert sich auf die verschiedenen Wechselwirkungen und Beziehungen zwischen Individuen, Teams und der gesamten Organisation. Es werden verschiedene Coaching-Methoden und -Techniken vermittelt, die darauf abzielen, das Verständnis für diese Dynamiken zu verbessern und die Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb des Systems zu optimieren.

Ziel des Moduls ist es, den Teilnehmern die Kompetenzen zu vermitteln, um als systemische Coaches in Organisationen arbeiten zu können. Dazu gehören unter anderem das Erkennen von systemischen Mustern und Dynamiken, das Unterstützen von Veränderungsprozessen und das Aufzeigen von neuen Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten.

Das Modul beinhaltet sowohl theoretische Inhalte als auch praktische Übungen und Fallbeispiele. Die Teilnehmer*innen haben die Möglichkeit, ihre eigenen Coaching-Fähigkeiten weiterzuentwickeln und in realen Situationen anzuwenden. Dadurch sollen sie in der Lage sein, individuelle und organisatorische Veränderungsprozesse erfolgreich zu begleiten und zu unterstützen.

Themenbereiche im Überblick: Systemischer Coaching-Ansatz; Systemische Beratungs-Settings; Lösungsorientierte Frage- und Interventionstechniken; Einbeziehung der

individuellen Bezugssysteme der Coachees in Ihren Beratungsansatz; Live-Coaching mit Supervision; Übungen in Kleingruppen; Feedback und Reflexion

Team und Gruppensettings im Coaching

Team und Gruppensettings im Coaching beziehen sich auf die Art und Weise, wie ein Coach mit einer Gruppe von Menschen arbeitet, sei es ein Team oder eine Gruppe mit einem gemeinsamen Ziel oder Thema. Diese Settings helfen dabei, die Dynamik und Effektivität der Gruppe zu verbessern und die individuelle Entwicklung jedes Gruppenmitglieds zu fördern.

Es gibt verschiedene Arten von Team- und Gruppensettings, die ein Coach anwenden kann:

1. Einzelcoaching in der Gruppe: Hier arbeitet der Coach mit jedem Gruppenmitglied individuell, während die anderen Gruppenmitglieder als Zuhörer und Beobachter fungieren. Dies ermöglicht es den Teilnehmern, von den individuellen Coaching-Erfahrungen anderer zu lernen und sich selbst zu reflektieren.

2. Gruppencoaching: In diesem Setting arbeitet der Coach mit der gesamten Gruppe und fokussiert sich auf das kollektive Lernen und die Entwicklung der Gruppe als Ganzes. Der Coach unterstützt die Gruppe dabei, gemeinsame Ziele zu setzen, Konflikte zu lösen und die Kommunikation und Zusammenarbeit zu verbessern.

3. Teamcoaching: Hier steht das Team im Mittelpunkt, das einen bestimmten Zweck oder ein Projekt hat. Der Coach unterstützt das Team bei der Verbesserung der Teamdynamik, der Steigerung der Leistung und der Lösung von Problemen. Der Coach hilft den Teammitgliedern, ihre Rollen und Verantwortlichkeiten zu verstehen und ihre individuellen Stärken und Schwächen zu nutzen.

4. Peer-Coaching: Bei dieser Methode coachen sich die Gruppenmitglieder gegenseitig. Der Coach fungiert als Moderator und stellt sicher, dass der Coaching-Prozess reibungslos abläuft. Dies fördert die Kollegialität und Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe und ermöglicht es den Teilnehmern, voneinander zu lernen und sich gegenseitig zu unterstützen.

Die Wahl des richtigen Settings hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie z.B. dem Zweck der Gruppe, den individuellen Bedürfnissen und Zielen der Teilnehmer und der Art des zu bearbeitenden Themas. Ein erfahrener Coach ist in der Lage, die geeigneten Settings entsprechend anzupassen und die Gruppe effektiv zu unterstützen.

Insgesamt helfen Team- und Gruppensettings im Coaching dabei, die Zusammenarbeit, die

Kommunikation und das kollektive Lernen zu fördern. Sie ermöglichen es den Teilnehmern, ihre individuellen Stärken einzusetzen, voneinander zu lernen und als Team oder Gruppe erfolgreich zu sein.

Themenbereiche im Überblick: Erfolgreiche Teams und deren Zusammensetzung; Phasen der Teamentwicklung; Ihre Aufgaben als Coaches in der Veränderungsarbeit mit Gruppen und Teams; Veränderungsprozesse in Gruppen fördern und führen; Moderationsmethoden für Teams und Gruppen; Interventionsmethoden, um mit Teams Blockaden und Phasen geringerer Arbeitsfähigkeit zu meistern; Aktive Anwendung von Teamcoaching- und Moderationstechniken in Gruppenarbeiten mit Feedback und Reflexion

Konflikte Coaching - Interventionen & Umgang mit schwierigen Situationen und Krisen

Im Modul 7 geht es um Konfliktcoaching, also darum, wie man als Coach bei Konflikten intervenieren und mit schwierigen Situationen umgehen kann.

Zunächst wird erläutert, was Konflikte überhaupt sind und welche Arten von Konflikten es gibt. Es wird darauf eingegangen, welche Rolle der Coach bei Konflikten einnimmt und wie er diese Konflikte erkennen und analysieren kann.

Im nächsten Schritt geht es um Interventionen und Techniken, die der Coach anwenden kann, um Konflikte zu lösen oder zu minimieren. Es werden verschiedene Methoden vorgestellt, wie z.B. das Klären von Missverständnissen, das Vermitteln zwischen den Parteien oder das Erarbeiten von Lösungsstrategien.

Des Weiteren wird der Umgang mit schwierigen Situationen und Krisen behandelt, sowohl im beruflichen Leben des Coachees als auch in Rahmen einer Coachingsitzung. Hier werden Strategien aufgezeigt, wie man als Coach die Ruhe bewahren und angemessen reagieren kann.

Zusätzlich werden in diesem Modul auch die ethischen Aspekte des Konfliktcoachings bearbeitet. Es wird erörtert, welche Verantwortung der Coach trägt und welche Grenzen man beachten muss.

Themenbereiche im Überblick: Einblick in die Welt der Business-Mediation; Eskalationsdynamik von Konflikten; Respektvoller Umgang mit emotionalen Zuständen; Deeskalation; Persönliche Abgrenzung als professionelle/r Berater/in; Fördern und Erzielen von Win-Win-Lösungen; Methoden und Interventionstechniken, um Konflikte zu deeskalieren und zu lösen; Live-Coachings; Übungen in Kleingruppen, Feedback und Reflexion

Anmerkung: die Reihenfolge der Module kann variieren

Anwesenheitspflicht

In den Diplom-Lehrgängen des Bildungsforums besteht grundsätzlich durchgehend Anwesenheits- und Teilnahmepflicht. Wenn Sie die Anwesenheitspflicht nicht erfüllen, bekommen Sie selbstverständlich eine Teilnahmebestätigung für die absolvierten Module, aber kein Lehrgangsdiplom.

Wenn Sie mit Diplom abschließen möchten, sind Ausnahmen von der Anwesenheitspflicht nur in begründeten Fällen bis max. 20% des gesamten Lehrgangsumfangs möglich.

Abschluss

Diplomzertifizierung zum Coach

Prüfung

Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung ist die Abgabe von zehn Prüfungsprotokollen über den Verlauf von zehn Kund*innen-Coachings und einer Abschlussarbeit.

Die Abschlussprüfung selbst umfasst die positive Beurteilung der Abschlussarbeit, Fachgespräche sowie einen praktischen Teil – das sogenannte Live-Coaching. Nach positiver Absolvierung aller Elemente der Abschlussprüfung erfolgt die Diplomierung zum Coach.

Lehrgangsleitung und Trainer*innen

Lehrgangsleitung

Eva Aileen Jungwirth-Edelmann, MA



Eva Aileen Jungwirth-Edelmann, MA arbeitet seit vielen Jahren als Beraterin und selbstständige Trainerin für Erwachsenenbildung, rund um das Kerngebiet „Interkulturelle Kompetenzen“. Als Cambridge Executive Coach begleitet sie Menschen in Führungspositionen sowohl national als auch international.

Ihre Expertise liegt in den folgenden Bereichen: Diversity Management und Gender Mainstreaming; Interkulturelle Sensibilisierung; Leading of intercultural teams; Interkulturelle Kommunikation; Interkulturelles Konfliktmanagement.

Es ist ihr ein Anliegen Schulungskonzepte, in Hinblick auf die Nutzung und Förderung der Individuellen Potenziale basierend auf der kulturellen Vielfalt der Mitarbeiter*innen bzw. der Teilnehmer*innen, für die Personalentwicklung zu kreieren.

Trainer*innen

Dr.ⁱⁿ Ingrid Weikert



Dr.ⁱⁿ Ingrid Weikert arbeitet seit vielen Jahren als selbstständige Trainerin, vor allem in der Berufsorientierung im AMS-Kontext. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen einerseits in der Einzelberatung in Veränderungskrisen, andererseits in der Seminartätigkeit und im Gruppentraining mit den Themenschwerpunkten Kommunikation, Konflikt, Sucht, Gedächtnis und Sexualität. Sie ist Medizinerin, Sexualberaterin, Berufsorientierungs- und Persönlichkeitstrainerin, Coach und Lebens- und Sozialberaterin.

NOTIZEN:

INFORMATION und ANMELDUNG

*Bei Fragen wenden Sie sich bitte an unsere Kund*innenberatung:*

Bildungsforum - Institut Dr. Rampitsch

Schottenfeldgasse 69, 1070 Wien

Tel.: 01 / 585 40 90

Fax: 01/ 585 40 90-90

www.bildungsforum.at

wien@bildungsforum.at

Beratungszeiten:

Mo – Do: 10.00 – 12.30 und 13.30 – 17.00

Fr: 10.00 – 12.30 und 13.30 – 15.00

Förderungsmöglichkeiten

Für Aus- und Weiterbildungen bieten unterschiedliche Institutionen Förderungen an. Wir haben Ihnen folgenden Überblick zusammengestellt. Bitte nehmen Sie mit der jeweiligen Institution Kontakt auf, um abzuklären, ob eine Förderung für Sie in Frage kommt.

Gerne stellen wir Ihnen vor Ausbildungsbeginn einen **Kostenvoranschlag** für das AMS oder den WAFF zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich an die Kundenberatung des Bildungsforums: 01/585 40 90 und wien@bildungsforum.at

AMS

Bitte kontaktieren Sie Ihre regionale Geschäftsstelle des AMS, um Ihre Finanzierungsmöglichkeiten zu klären. Weitere Informationen finden Sie unter www.ams.at

WAFF-Förderungen

Der WAFF bietet verschiedene Förderungsprogramme und -modelle an:

Karenz und Wiedereinstieg: Dieses Programm fördert Menschen, die während und nach der Karenz, ihren Ausstieg und raschen Wiedereinstieg sorgfältig planen möchten. Nähere Infos finden Sie unter http://www.waff.at/Karenz_und_Wiedereinstieg und unter der Nummer 01/217 48-555.

FRECH-Frauen ergreifen Chancen: Dieses Förderungsprogramm richtet sich an beschäftigte Mädchen und Frauen, die beruflich vorankommen möchten. Mit individueller Beratung zu allen Fragen rund um Beruf und Weiterbildung und der Möglichkeit, finanzielle Unterstützung für geplante Weiterbildungen zu erhalten, sollen Frauen im Berufsleben gezielt gefördert werden. Nähere Infos erhalten Sie unter der Nummer 01/217 48-555.

Bildungskonto: Für alle Wiener Arbeitnehmer*innen steht das WAFF Bildungskonto zur Verfügung. Gefördert werden 50% der Kurskosten, bis zu € 200,- (bei Arbeitssuchenden und Personen in Karenz bis zu € 300,-).

Bildungskonto für umfangreiche Weiterbildungen:

Der WAFF fördert bis zu 50% Ihrer Kurskosten. Voraussetzung für die Förderung ist, dass Sie nicht mehr als 1.800 Euro netto pro Monat verdienen. Sie können die Förderung beantragen, wenn Sie:

- Ihren Hauptwohnsitz in Wien haben
- zu Kursbeginn nach ASVG beschäftigt sind

Wie hoch ist die Förderung?

Der WAFF unterstützt Sie mit maximal 2.000 Euro.

- 50 % der Kurskosten bei einem Netto-Einkommen bis zu 1.400 Euro
- 40 % der Kurskosten bei einem Netto-Einkommen bis zu 1.600 Euro
- 30 % der Kurskosten bei einem Netto-Einkommen bis zu 1.800 Euro

Der maximale Förderbetrag kann im Zeitraum von vier Jahren beantragt werden. Entweder auf einmal oder in Teilbeträgen.

Für die Inanspruchnahme dieses Fördermodells ist es wichtig, VOR Kursantritt persönlich beim WAFF einen Antrag zu stellen.

Wir sind WAFF-Kooperationspartner bezüglich des Chancen-Schecks!

Was ist der Chancen-Scheck?

Der Chancen-Scheck ist ein WAFF-Förderungsmodell, welches durch Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert ist.

Was sind die Grundvoraussetzungen, um Anspruch auf den Chancen-Scheck zu haben?

Die Bewerber*innen verfügen mindestens über einen Pflichtschulabschluss und stehen vor dem Ansuchen um einen Chancen-Scheck entweder in einem Beschäftigungsverhältnis nach ASVG, sind geringfügig beschäftigt (inkludiert jedoch, dass kein AMS Leistungsbezug

vorliegt), in Bildungskarenz, oder gehören zur Gruppe der "Neuen Selbständigen" (versichert nach § 2 (1) Zif. 4 GSVG).

Der Chancen-Scheck ist nur in Zusammenhang mit einem vom WAFF akkreditierten Bildungsträger (wie der MERA Bildungsholding - Institut Dr. Rampitsch) einlösbar.

Was bietet Ihnen der Chancen-Scheck für Ihre berufliche Zukunft?

1. eine kostenlose Beratung bezüglich Ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung
2. eine finanzielle Unterstützung bei einer beruflichen Aus- und Weiterbildung mit 90% der Kurskosten (bis max. € 1.000,-)
3. eine finanzielle Unterstützung beim Nachholen des Lehrabschlusses mit 90% der Kurskosten (bis max. € 3.000,-) inkl. der gesamten Lehrabschluss-Prüfungsgebühr
4. eine finanzielle Unterstützung bei der Anerkennung von Abschlüssen aus dem Ausland mit 90% der Kurskosten (bis max. € 3.000,-)

Was kann mit dem Chancen-Scheck nicht gefördert werden?

-Anmelde- und Einschreibegebühren, staatliche Gebühren, Bücher, Skripten, Aufenthalts-, Verpflegungs- und Fahrtkosten, Hobby- und Freizeitkurse, Supervision, Selbsterfahrungs-Kurse etc.

-Kurse für die Persönlichkeits-Bildung oder Weltanschauung

-Studien an öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen oder an vergleichbaren Bildungseinrichtungen, für die es Stipendien oder ähnliche Unterstützungen gibt

Nähere Infos zu allen Fördermodellen erhalten Sie unter Tel.: 01/217 48-555 oder auf der Waff-Website: www.waff.at

NÖ Bildungsförderung

Das Land Niederösterreich gewährt Arbeitnehmer*innen mit Hauptwohnsitz in NÖ eine Bildungsförderung in der Höhe von derzeit (Stand 2018) 40 % bzw. 80 % der Kurskosten (bis zu maximal € 3000,--) für berufsspezifische Weiterbildung, die zur Arbeitsplatzsicherung dient. Das Bildungsforum wurde von der Donau-Uni Krems zertifiziert und scheint auf der Liste der anerkannten Bildungsträger des Landes Niederösterreich unter "MERA Bildungsholding GmbH": Donau-Uni CERT. Weitere Informationen und das Antragsformular für die NÖ Bildungsförderung finden Sie unter: www.noe.gv.at/bildungsfoerderung

Fristen

Die Antragstellung kann frühestens 13 Wochen vor Kursbeginn bis spätestens 2 Wochen nach Kursbeginn erfolgen.

Für den Erhalt einer Förderzusage vor Kursbeginn muss das vollständig ausgefüllte Antragsformular bis spätestens 6 Wochen vor Kursbeginn beim Amt der NÖ Landesregierung eingelangt sein.

Steuer-Tipps

Unselbstständig Erwerbstätige:

Sie können Ihre Ausgaben für Aus- oder Weiterbildungen (Bruttobeträge der Rechnungen) als Werbungskosten in der Jahressteuererklärung anführen.

Unternehmer*innen:

Betriebsausgabe: Sie können Ihre Aus- und Weiterbildungskosten als Betriebsausgabe steuerlich absetzen.

(Außerbetrieblicher) Bildungsfreibetrag: Wenn Sie in die Aus- und Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter*innen investieren, können Sie bei Ihrer Jahressteuererklärung zusätzlich zu den tatsächlichen Aus- und Weiterbildungskosten einen Bildungsfreibetrag in der Höhe von maximal 20% der angefallenen Kosten geltend machen.

Bildungsprämie: Sie können für die Aus- und Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter*innen eine Bildungsprämie in der Höhe von 6% der angefallenen Kosten in Anspruch nehmen.

Bitte wenden Sie sich für weitere Fragen an das zuständige Finanzamt. Weitere Informationen finden Sie unter www.bmf.gv.at/steuern

