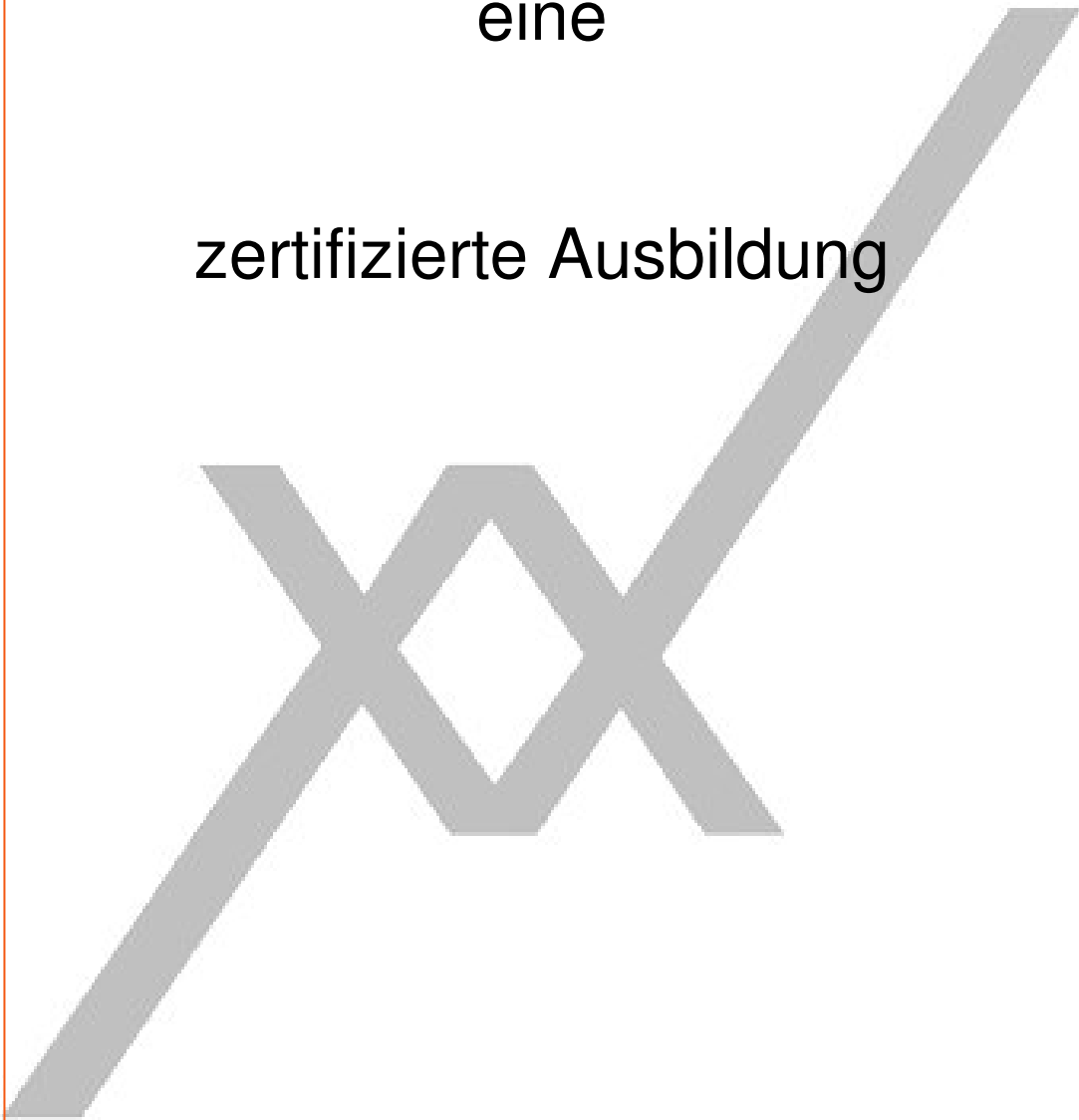


Veränderungskoach

eine

zertifizierte Ausbildung



Inhalt

Coaching - eine Begriffsklärung

Coaching in Wirtschaft und Institutionen

Einzelcoaching

Situationen die Einzelcoaching erfordern

**Fachcoaching
Teamcoaching
Mitarbeitercoaching
Systemcoaching**

Zertifizierte Ausbildung durch MaxxResult

Richtlinien für die Ausbildung

Die Zielgruppe

Der Zeitrahmen

Garantie

Das Curriculum

Train The Coach

Spezialkompetenz und Persönlichkeitsentwicklung

**Einzelcoaching
Teamcoaching
Mitarbeitercoaching
Systemcoaching**

**Supervision in der Praxis
Literaturstudium und Abschluß**

**Aufnahmebedingungen
Qualitätsnachweis**

Interne Schulungen

COACHING - EINE BEGRIFFSERKLÄRUNG

Einzelcoaching:

(durch externen oder internen Coach)
persönliche Einzelarbeit mit Menschen,
an die hohe Anforderungen zur Bewältigung
ihrer Aufgaben gestellt werden.
(Führungskräfte, „Stars“, Politiker/innen)

Fachcoaching:

(durch internen oder externen Coach)
Einzelunterstützung durch Experten
in fachlichen Fragen zur besseren und
Bewältigung der Sachaufgaben

Systemcoaching

(durch externen Coach)
begleitet Visions-, Strategie-
und Strukturprozesse einer Organisation

Teamcoaching:

(durch internen oder externen Coach)
auch Teamentwicklung oder Teamsupervision genannt.
Begleitung von Teams bei Zielfindungen, Konfliktlösungen,
Ideenfindungen u. a. besonderen Herausforderungen

Mitarbeitercoaching

eine Aufgabe der Führungskraft in ihrem eigenen Bereich,
dient der optimalen Förderung

Potentialentwicklung des Mitarbeiters
(Implementierung durch externe Berater notwendig)

COACHING IN WIRTSCHAFT UND INSTITUTIONEN

Der Begriff Coaching stammt ursprünglich aus dem Sport, wurde dann in den USA auf Führungssituationen übertragen und meinte zuerst die Weitergabe von Erfahrung älterer Spezialisten an jüngere Mitarbeiter.

In den achtziger Jahren zeichnete sich allerdings eine völlig andere Entwicklung unter diesem Namen in der berufsbezogenen Weiterbildung ab. Die neue Technik hatte ihre Wurzeln in den sozialen Berufsfeldern und hieß dort Supervision. Den immer komplexer werdenden Anforderungen an das Management Rechnung tragend entstand eine Beratungsform, die es den Führungskräften ermöglicht, effektiv und diskret persönliche Unterstützung zu bekommen – sei es um aufzutanken oder um sich weiter zu entwickeln.

In der Folge wurde das Anwendungsgebiet des Coachings laufend erweitert. Heute werden bereits viele verschiedene Begleitungen von Entwicklungsprozessen als Coaching bezeichnet. Auch Teams und Mitarbeiter wollen bzw. können gecoacht werden. Daraus ergibt sich auf dem Markt und in der Literatur eine gewisse Begriffsverwirrung

MaxxResult hat folgende Begriffsklärung entwickelt, die aus der Erfahrung der Praxis stammt. Sie soll sowohl dem Anbieter als auch dem Anwender Klarheit bringen:

Coaching ist der Prozeß, in dem Spitzenleistungen modelliert und auf andere Menschen oder Situationen übertragen werden. Beim VERÄNDERUNGS-COACH geht es in erster Linie um die mentale Begleitung der dabei zu absolvierenden Veränderungsprozesse. Damit ist jedes Coaching zunächst einmal und in erster Linie ein:

Einzelcoaching

Menschen, die im Blickpunkt der Öffentlichkeit stehen, können oft ihre Lernschritte und ihre Persönlichkeitsentwicklung nicht in dieser Öffentlichkeit machen. Von ihnen wird immer die Topform und die Topleistung erwartet - egal wie sie dazu kommen. Das schränkt die Orte, an denen Lernen, Zweifeln, Reflektieren, Fehler verkraften und Auftanken stattfinden können, drastisch ein. Man ist immer "On Stage" und immer auf der Hut. Will man aber über längere Zeit sowohl die Qualität der Leistung als auch die Gesundheit erhalten, braucht jeder Mensch einen geschützten Ort, an dem er auch geistig regenerieren kann. Diese geborgene Atmosphäre ist im Coaching gegeben und ein Hauptgrund für den sprunghaften Anstieg der Nachfrage.

Einzelcoaching ist die Begleitung von Einzelpersonen in Bezug auf berufsbezogene Problemfelder durch einen ausgebildeten Coach. Es bezieht den Kontext des Individuums, das System und die Umwelten mit ein. Das bedeutet, dass im Coaching die Sachthemen in Beziehung zur Persönlichkeit des Kunden gesetzt werden. Der Coach ist nicht der Experte für diese Sachfragen, (Betriebsberater, Rechtsanwalt, Techniker...), sondern der Spezialist für das

Erfragen und Erforschen des Innenlebens der Menschen und der Prozesse, die in der Person ablaufen.

Zwar sind die Sachthemen Ausgangspunkt der Beratung, doch die Vorgangsweise ist auf den Weg, der zur Lösung führt, ausgerichtet. Gearbeitet wird an den Einstellungen, den Glaubenssätzen, Werten, Kommunikationsmustern oder Emotionen der Menschen. Der Coach unterstützt dabei den Kunden beim Auffinden seiner eigenen Ressourcen und seiner eigenen Kreativität.

Situationen, in denen Einzelcoaching eine geeignete Maßnahme ist:

→ Wenn die Person eine neue Aufgabe übernimmt oder eine Phase beendet

Ein Jungmanager übernimmt eine schwierige Abteilung, eine Unternehmerin startet mit ihren Ideen eine Firma, ein Seniorchef will seinen Betrieb übergeben, jemand steigt neu in die Politik ein, ein Fernsehmoderator oder eine SchauspielerIn müssen sich an die neue Situation auf der Bühne oder auf dem Schirm gewöhnen, jemand wechselt die Branche, die Firma, das Land. Bei solchen Gelegenheiten werden die äußeren Bedingungen oft sehr genau recherchiert, und das eigene Fachwissen wird kritisch überprüft. Neue Situationen sind aber oft mit Verunsicherung und starker Belastung verbunden. Diese persönlichen Faktoren finden zu wenig Beachtung und sind aber doch häufig der Grund für Fehlschläge oder unnötigen Kraftaufwand. Hier kann Einzelcoaching von Beginn an Unterstützung bieten. Die Möglichkeit, seine Gefühle an einem neutralen Platz auszusprechen, bringt eine starke Entlastung. Das unvoreingenommene Feedback des Coach gibt Orientierung und hilft Situationen rasch und realistisch einzuschätzen. Durch das neutrale Gegenüber lassen sich Gedanken besser ordnen, Planungsphasen verlaufen strukturierter und Entscheidungen können klarer getroffen werden.

→ Wenn eine Führungskraft Probleme mit Mitarbeitern hat

Die Führungskraft findet nicht den richtigen Umgang mit einzelnen Mitarbeitern, es kommt zu dauernden Spannungen, die alle belasten. Oder eine Gruppe von Mitarbeitern hat Probleme, Konflikte untereinander oder Aversionen gegen die Führungskraft selbst stören die Arbeitsatmosphäre.

Oft müssen unangenehme Dinge ausgesprochen werden (von Kritik bis zur Kündigung). Für all diese Beziehungsfragen ist Einzelcoaching ein geeignetes Instrument. Hier kann die Führungskraft ihre eigenen Kommunikationsmuster ungefährdet hinterfragen und neue erproben, sie kann sich den ethischen Fragen stellen, eigene Anteile an Konflikten erforschen und bearbeiten, Konfliktmanagement erlernen und die Scheu davor abbauen.

→ Wenn jemand seine Rolle reflektieren will

Je höher man in der Hierarchie aufsteigt, umso weniger Menschen gibt es, mit denen man berufliche Fragen offen besprechen kann. "Unter" einem sind die MitarbeiterInnen, für die man Stärke und Sicherheit zeigen möchte. "Neben" einem sind die KollegInnen, die beim nächsten Karriereschritt zu Konkurrenten werden, und nach "Oben" will man sich auch keine Blöße geben. "Rundherum" möchte man Freunde und Lebenspartner nicht zu sehr mit Berufsproblemen belasten. So leiden Führungskräfte und Menschen des öffentlichen Lebens oft unter einer Einsamkeit, die mit jedem Aufstieg noch weiter zunimmt. Manche Menschen wollen aber auch

einfach ihr Berufsleben besser in Einklang mit ihrer Persönlichkeit bringen. Berufswechsel, Bewerbungen, Entscheidungen sind Anlässe zur Selbstreflexion. Hier ist ein Coach ein guter Ansprechpartner. Es ist sein Beruf zuzuhören, er ist fachlich und menschlich kompetent, er verfolgt auf diesem Feld keine eigenen Interessen und er ist zu Verschwiegenheit verpflichtet.

→ Wenn Krisen zu bewältigen sind

Kündigung, Insolvenz des eigenen Unternehmens, bedrohliche Wirtschaftsdaten, Karrieresackgassen, Intrigen, Killing und Mobbing am Arbeitsplatz sind kritische Situationen, die man mit Unterstützung oft leichter meistert. Durch das Gespräch kann man Gefahren realistischer einschätzen, die Angst relativieren und geeignete Strategien entwickeln. Auch die emotionale Unterstützung und die moralische Stärkung helfen Krisen besser zu bewältigen.

→ Wenn jemand seine Persönlichkeit weiterentwickeln will

Lange Jahre im selben Job lassen einen routiniert und erfahren werden, aber manchmal bleibt die Kreativität auf der Strecke. Gefühle der Leere, oft auch des Ausgebranntseins sind die Folge. Techniken zur Burn Out- und Streßbewältigung sollten erlernt werden. Lampenfieber bewältigen, das Bad in der Menge verkraften, Angriffe verarbeiten, das sind Herausforderungen, für die bestimmte Persönlichkeitsmerkmale zu echten Barrieren werden können. Andere Eigenschaften will man besser entwickeln und ausbauen. Oder man möchte eine möglichst objektive Einschätzung der eigenen Person, Rückmeldungen zum Verhalten, Anregungen um Neues auszuprobieren. Werte und Einstellungen kann man verändern, Verhaltensweisen und Gewohnheiten ablegen und neue erwerben. Das ist mit Hilfe eines psychologisch geschulten Coach ein realistisches Unterfangen.

Fachcoaching

Kümmert sich der Persönlichkeitscoach um die mentalen und psychischen Grundlagen für Lebensqualität und Leistungsfähigkeit, so ist der Fachcoach für die Inhalte zuständig.

Fachcoaching beschreibt ein Verfahren, das zwischen dem Individualtraining oder On the Job Training und der Fachberatung angesiedelt ist. Im Training gibt es ein Lernziel und ein geplantes Vorgehen, z.B. Einzelunterricht beim Erwerb einer Fremdsprache, Einschulung in ein Computerprogramm. In der Fachberatung werden vom Experten Informationen abgegeben. Z.B. Gespräche mit dem Steuerberater, dem Rechtsanwalt u.ä. Im Fachcoaching steht ein Experte für die betreffende Sachfrage der Person für ihre Lernschritte zur Verfügung. Inhalt und Tempo des Wissenserwerbes werden vom Lernenden vorgegeben. Der Coach bezieht die aktuelle Situation und die individuellen Lernstrategien des Klienten in die Arbeit mit ein. Auf dem Markt findet man zur Zeit ein großes Fachcoaching-Angebot. Hier einige Beispiele:

EDV-Coach: Viele Softwarehäuser bieten als Kundens Schulung nicht mehr nur das klassische Lehrprogramm an, sondern stellen zusätzlich einen Coach zur Verfügung. Er ist für Fragen da, es gibt eine "Hotline", wo man ihn jederzeit erreichen kann, er begleitet den Lernprozeß individuell und hilft Lernbarrieren zu überwinden.

PR-Coach: Er/sie vermittelt den einzelnen Führungskräften oder Politikern den sinnvollen Umgang mit Journalisten. Er entwirft individuell abgestimmte Strategien für die Öffentlichkeitsarbeit und für die interne Kommunikation und gibt regelmäßige Rückmeldungen.

Medien-Coach: Die Wirkung einer Person im Fernsehen wird genau getestet, geschult und überprüft. Körpersprache, Kleidung und Prägnanz in der Ausdrucksweise werden optimiert. Aber auch für Fototermine oder Interviews wird gecoacht.

Fremdsprachen-Coach: Der traditionelle Sprachlehrer wird durch einen gebildeten Gesprächspartner ersetzt, mit dem man Fachdiskussionen in der Fremdsprache führen kann und interkulturelles Training einfließt. Fehler werden dabei korrigiert und der Sprachschatz wird gezielt erweitert. Vorträge und Konferenzen werden mit dem Coach vorbereitet.

Oft entsteht besonders in längeren Arbeitsphasen eine ähnlich intensive persönliche Beziehung zum Fachcoach wie beim persönlichen Coaching. Es gibt daher zwischen diesen beiden Anwendungsgebieten starke Berührungspunkte.

Aus diesem Grund ist neben dem Fachwissen auch für den Fachcoach der Erwerb von Beratungs- und Veränderungskompetenz wichtig.

Teamcoaching

Teamcoaching wird auch Teamsupervision oder Teamentwicklung genannt. Der Coach begleitet ein Team bei der Entwicklung von Lösungsansätzen, bei der Klärung seiner Konflikte und Entwicklung seiner Potentiale. Er braucht dazu eine ähnliche Kompetenz wie der Einzelcoach, erweitert durch Kenntnisse in Gruppendynamik und Erfahrung im Steuern von Gruppenprozessen.

Mitarbeitercoaching

Mitarbeitercoaching ist ein spezieller Führungsstil im Management eines Unternehmens. Es bedeutet die optimale Förderung und Begleitung der Mitarbeiterinnen, ohne auf die reine Anweisungs- und Ausführungsstruktur zurückzugreifen. Hier geht es vor allem darum, trotz intensiver Kommunikation die richtige Distanz zu bewahren und die Rollen klar zu halten. Das Erkennen von Entwicklungsmöglichkeiten bei den Mitarbeiterinnen, die Förderung der Selbstverantwortung und der Selbstorganisation sind überaus wirkungsvolle Instrumente für die Nutzung des "human capital". Die Implementierung in das System und die Schulung der Führungskräfte erfolgt meist durch externe Experten und muß eng mit der Unternehmenskultur verwoben sein. Die Durchführung bleibt ganz bei der Führungskraft selbst. Zur Unterstützung bei der neuen Aufgabe sollte

nach der Einschulung noch eine Zeit lang Coaching für Führungskräfte (Supervision) in Anspruch genommen werden.

MaxxResult bietet eigene Programme für die unternehmensinterne Ausbildung der Führungskräfte und die Umsetzung in den Alltag an.

Systemcoaching

Veränderungsprozesse in Abteilungen, Bereichen und ganzen Unternehmen zu begleiten, ist eine besondere Herausforderung. Neben den Fähigkeiten des Einzel-, Mitarbeiter- und Team-Coachings ist hier das Augenmerk insbesondere auf die ein System bestimmenden Komponenten zu legen. Dies sind neben der Unternehmenskultur (mentale Modelle) vor allem die Arbeits- und Prozessabläufe (Schnittstellen), das Anreizsystem und die Visionen und Ziele des Unternehmens und seiner Menschen.

DIE ZERTIFIZIERTE AUSBILDUNG ZUM VERÄNDERUNGS COACH

Es gibt in Deutschland so wie in den meisten anderen Ländern für Coaching keine gesetzlich geregelte Ausbildung. Wie aus den vorhin beschriebenen Fällen hervorgeht, ist die Tätigkeit des Coaches aber eine höchst verantwortungsvolle und schwierige Aufgabe. Der Kunde und die Kundin, die sich einem Coach anvertrauen wollen, sind also gut beraten, dessen Qualifikation genau zu hinterfragen.

MaxxResult bietet eine in Deutschland und im deutschsprachigen Raum einzigartige seriöse Ausbildung an. Es geht nicht darum, in einem dreitägigen Schnellkurs die Grundlagen der Beratung zu erlernen, sondern die gesamte Person psychisch und methodisch auf ihre Arbeit vorzubereiten. Daher besteht die Ausbildung sowohl aus Eigencoaching zur Selbstreflexion, als auch aus Seminaren in Coachingtechnik und Fallsupervision. Sie finden bei uns Ausbilder, die - selbst psychologisch und/oder psychotherapeutisch ausgebildet - seit Jahren als Veränderungscoaches tätig sind und die aufgrund ihrer Erfahrungen als Trainer ein Ausbildungscurriculum geschaffen haben, das den Anforderungen der Praxis wie auch den theoretischen Maßstäben entspricht.

Ihr Nutzen ist es, eine Ausbildung zu erhalten, die Sie als Fachfrau oder -mann des Coachingberufes ausweist. Kunden wissen, wenn ein Coach ein Zertifikat von MaxxResult vorlegt, dass sie sich über seine Kompetenz nicht sorgen müssen.

ZEITRAHMEN

Durch den modulartigen Aufbau der Ausbildung haben Sie die Möglichkeit, das Tempo weitgehend selbst zu bestimmen. Der Einstieg ist jederzeit möglich. Die zeitliche Abfolge wird im Aufnahmegespräch erörtert, auch die Reihenfolge der einzelnen Schritte ist zum Teil variabel. Sie können daher das Zertifikat innerhalb eines Jahres erwerben aber auch mehrere Jahre dafür in Anspruch nehmen. Die Ausbildung ist berufsbegleitend.

UNSERE RICHTLINIEN FÜR IHRE AUSBILDUNG

- Die Gestaltung von Lernwelten bezieht sich auf die lernenden Systeme, ihre Umwelten und ihre Kontexte.
- Ein systemisches Menschenbild und eine gefestigte eigene Persönlichkeit sind Grundlagen eines effektiven Coaches.
- Der Abbau von Lernbarrieren und die Überwindung von Denkgrenzen schaffen einen Zugang zu ungenutztem Potential.
- Die Methodengerechtigkeit und die Angemessenheit des Aufwandes werden als "Ökonomie und Ökologie des Coachings" etabliert.
- Der verantwortungsvolle Umgang mit inneren und äußeren Ressourcen und der Respekt gegenüber sich selbst, anderen Menschen und der Welt sind Ausdruck der Berufsethik.
- Wissenschaftliche Forschung begleitet die Entwicklung neuer Coachingmethoden.
- Teilnehmerorientierung, das heißt Eingehen auf Bedürfnisse, Praxisbezug und Anwendbarkeit haben Priorität in der Ausbildung.

DIE ZIELGRUPPE

Die Ausbildung zum Veränderungscoach wendet sich an alle Personen, die mit der Aufgabe betraut sind, andere Menschen durch einen kritischen Prozeß hindurch zu begleiten; im speziellen an Personen, die überzeugt sind, daß Menschen Potentiale besitzen, die sie mit geeigneter Hilfe voll entwickeln können und so zur Steigerung der Lebensqualität aller beitragen; an Personen, die sich persönlich und methodisch bilden wollen, um ihre Aufgabe mit höchster Effektivität zu meistern:

- Führungskräfte
- Erfahrene Fachleute, die junge Mitarbeiterinnen betreuen
- Unternehmerinnen
- Trainerinnen und Trainer im Unternehmen
- Organisations- und Personalentwicklerinnen
- Unternehmensberaterinnen
- Pädagoginnen und Erwachsenenbildner
- freiberufliche Coaches
- Fachleute in Vorbereitung eines Fachcoachings

DAS CURRICULUM

Die einzelnen Module erlauben eine größtmögliche Flexibilität. Vorerfahrungen werden berücksichtigt, im Aufnahmegespräch wird ein individueller Ausbildungsplan erstellt.

MODUL A: 105 Stunden

Train The Coach I, II, III, IV und Gruppensupervision

Ziel: Die Teilnehmerinnen erwerben sich in den zwölf Seminartagen Wissen über die Grundsätze des Coachings und ein anwendbares methodisches Repertoire, sie setzen ihre Persönlichkeit zur positiven Führung eines Gesprächs ein und kommen zu einem konstruktiven Vernetzen von Wissen, Können und Einstellung
In den drei Tagen Gruppensupervision lernen sie aus praktisch erlebten Fällen den Transfer in den Alltag zu bewältigen.

Themen: Das System Mensch in seinem Kontext, Systemisches Denken und Handeln, die Rolle des Coaches und seine Ethik, Konstruktion von Realitäten, Erstgespräch und Anamnese, Zielvereinbarung und Kontrakt, Bedeutung des Settings und der Zeitstruktur, Umgehen mit Widerständen, Gesprächsführung und konstruktivistisches Fragen, Gruppenführung, Kreative Lösungstechniken, Problem-, Lösungs- und Ressourcenorientierung, Erfolgskontrolle, Gesprächsrollenspiele mit Videoanalyse

In den Gruppensupervisionen Fallbesprechungen, Klärung aktuell auftretender Probleme

MODUL B: 56 Stunden

Spezialkompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung

Aus dem Programm von Einzelseminaren zum Umgang mit Menschen und Methoden sind vier Seminare zu absolvieren. Diese Seminare werden im Aufnahmegespräch entsprechend Ihrer Vorbildung und Coachingschwerpunkte ausgewählt.

Ziel: Die Teilnehmerinnen vertiefen ihr Repertoire gemäß ihrer individuellen Vorerfahrung und spezialisieren sich in bezug auf ihre Arbeitsfelder.

Themen: Moderationsmethoden, Entspannungstechniken für Training und Coaching, Kreatives Problemlösen, Selbstorganisation, Erfolgreich kommunizieren, Instrumente der Teamentwicklung, Stimm- und Ausdrucksschulung, Durchsetzungsstrategien, Konfliktlösung etc.

(Jedes dieser Seminare können Sie auch einzeln und unabhängig von der Zertifikatsausbildung für Ihre Weiterbildung nutzen.)

MODUL C: 31 Stunden

C1: Eigencoaching zur Selbstreflexion

21 Stunden

Ziel: Ein wesentlicher Bestandteil der Beratungskompetenz ist die Aufarbeitung der eigenen Biographie und die Reflexion der eigenen Persönlichkeit mit ihren Stärken und Schwächen gemeinsam mit einem erfahrenen Coach. Für Personen, die bereits Therapie oder Einzel-/Selbsterfahrung gemacht haben, wird in diesem Modul die Analyse der eigenen Persönlichkeit gleich mit der Arbeit an der Berufsperspektive als Coach verknüpft. (Produktentwicklung, Einsatzmöglichkeiten, Marketingstrategien) Die Kenntnis der eigenen psychischen Strukturen und das Erleben der Coachingsituation von der Kundenseite aus sind Grundvoraussetzungen für die personenzentrierte Beratung.

C2: Supervision in der Praxis

10 Stunden

Ziel: Die Fallsupervision ist ein klassisches Ausbildungselement für beratende Berufe. Die Teilnehmerinnen führen bereits selbständig Coachingsitzungen durch, schreiben zu jeder Stunde ein Protokoll und besprechen die Vorgangsweise in den eigenen Supervisionsstunden mit dem Coach. Über die Gruppensupervision im Modul A hinaus setzen sich die TeilnehmerInnen mit ihrer eigenen Arbeitswelt auseinander und erhalten dabei Hilfe und weitere Anregung. Die Analyse des Coachingverhaltens, der eingesetzten Methoden und der inneren Haltung steht im Zentrum.

(Diese Leistung können Sie auch unabhängig von der Zertifikatausbildung in Anspruch nehmen.)

MODUL D: 18 Stunden

Literaturstudium und Zertifikatsarbeit

Ziel: Die TeilnehmerInnen erwerben sich auch Fähigkeiten in der Theoriearbeit wie Literaturrecherche oder schriftlicher Dokumentation eines Coachingfalles. Sie vertiefen ihre Kenntnisse in speziellen Teilgebieten der Coachingarbeit unter Begleitung und Beratung durch den Ausbildungsleiter.

D1 : Erstellen einer Ihrem Coachingschwerpunkt entsprechenden Literaturliste
1 Stunde

Studium von ausgewählter Fachliteratur / Fachgespräch über die Inhalte
2 Stunden

D2: Auswahl eines Themas für die schriftliche Zertifikatsarbeit
1 Stunde

schriftliche Ausarbeitung des Themas
fachliche Begleitung und Beratung bei der Ausarbeitung
3 Stunden

D3 : Im Zertifikatsseminar Präsentation der Zertifikatsarbeit und Referat über die Fachliteratur, Rollensimulation eines Coachinggesprächs
Verleihung des Zertifikats
11 Stunden

insgesamt 210 Stunden

GARANTIE

MaxxResult garantiert, dass einmal absolvierte Module nicht ihre Gültigkeit verlieren, auch wenn die Ausbildung über einen längeren Zeitraum unterbrochen wird.

Auch Einzelseminare, die vor Aufnahme in die Zertifikatsausbildung bei MaxxResult absolviert wurden, werden für das entsprechende Modul angerechnet.

Der Preis der Ausbildung wird bei Bezahlung im Voraus auf 2 Jahre garantiert, bei Bezahlung von Teilbeträgen auf 1 Jahr.

AUFNAHMEBEDINGUNGEN

Die Aufnahme in die Zertifikatsausbildung wird nach folgenden Kriterien entschieden

- Ergebnis des Aufnahmegesprächs mit dem Ausbildungsleiter
- Nachweis der persönlichen Kompetenz
- mehrjährige Berufserfahrung in Wirtschaft oder Institutionen
- Erstellung eines individuellen Ausbildungsplanes

QUALITÄTSNACHWEIS

Der Nachweis über Ihre Ausbildungserfolge erfolgt während der gesamten Ausbildung, eine "Prüfung" im herkömmlichen Sinne gibt es nicht. Insbesondere bei der Videoanalyse im Seminar "Train the Coach" und im Zertifikatsseminar werden die praktischen Fähigkeiten überprüft, der Nachweis der theoretischen Fundierung erfolgt durch die Zertifikatsarbeit und das Literatur-Fachgespräch. Der Ausbildungsleiter behält sich vor, bei mangelnder Qualifizierung die Verleihung des Zertifikats aufzuschieben. Sie erhalten dann die Möglichkeit, bestimmte Ausbildungsschritte kostenlos zu wiederholen. Es entstehen durch diese Qualitätssicherung also keine zusätzlichen Kosten für Sie.

FIRMENINTERNE SCHULUNGEN

Für geschlossene Gruppen ab sechs Personen können Sie alle Bestandteile der Zertifikatausbildung auch maßgeschneidert firmenintern anfordern.

AUSBILDUNGSLEITUNG

Erhard Peters
Susanne J. Gebhardt

SEMINARLEITUNG

Veränderungs-Coaches von MaxxResult

REFERENZEN

s. anliegende Referenzliste