



akademie
FÜR COACHING GESUNDHEIT
UND FÜHRUNG

Curriculum
zur Weiterbildung

Team Coach ACGF



"None of us is as smart as all of us."

Ken Blanchard

Bildung die bleibt.

Zielgruppe

- ⇒ (Professionelle) Coaches, die neben Einzel-Coaching auch Team Coaching durchführen wollen, oder bereits Team Coaching-Erfahrungen haben und diese mit einer fundierten Ausbildung untermauern wollen,
- ⇒ PersonalentwicklerInnen und Führungskräfte mit Coaching-Ausbildung, die Team Coaching-Prozesse in Organisationen initiieren und begleiten wollen,
- ⇒ TrainerInnen und ModeratorInnen mit Coaching-Ausbildung, die ihre Methodenkompetenz erweitern wollen,
- ⇒ BeraterInnen, PsychologInnen und PsychotherapeutInnen mit Coaching-Ausbildung, die Organisationen und Teams in Change-Prozessen begleiten.

Lernziele

Die Teilnehmenden können nach der Ausbildung:

- ⇒ erkennen und entscheiden, ob und in welchen Situationen Team Coaching die geeignete Maßnahme ist,
- ⇒ zum Auftrag, zur Analyse und zur Diagnose passende Instrumente einsetzen und Konzepte für einen Team Coaching-Prozesse entwickeln,
- ⇒ den Team Coaching-Prozess zielgerichtet gestalten und leiten,
- ⇒ geeignete Coaching-Methoden im Team Coaching ein- und umsetzen,
- ⇒ gruppensdynamische Konstellationen und Prozesse erkennen, deuten und lösungsorientiert intervenieren.

Aufbau

Die Weiterbildung und Zusatzqualifikation zum Team Coach ACGF umfasst **6 Module á 3 Tage zu je 24 UStd. Präsenzunterricht**. Weitere didaktische Instrumente zur Unterstützung von erfahrungsorientiertem Lernen sind Lern/Peer-Gruppen, Lehrsupervision und eine begleitenden Working-Out-Loud- Maßnahme:

- ⇒ 6 Stunden Lehrsupervision
- ⇒ 20 Stunden Kollegiale Beratung
- ⇒ 12 Stunden Working-Out-Loud Teamarbeit

In praktischen Lernsituationen werden in der Gruppe psychologische Modelle und Konzepte erlernt, angewendet und umgesetzt. Neben der Erfahrung als Team Coach mit der Lerngruppe als Klient/Kunde konzipieren die Teilnehmenden konkrete Teamcoaching-Prozesse außerhalb der Maßnahme, setzen diese um und dokumentieren sie. Die Prozesse werden supervidiert, reflektiert und die Team Coaches erhalten Feedback.

Einsatzfelder

Team Coaches arbeiten:

- ⇒ mit neu zusammengesetzten Teams in der Gründungsphase
- ⇒ bei Veränderungen im Team, z.B. bei Zusammenlegung mit anderen Teams,
- ⇒ bei Umstrukturierungen, Aufgaben- oder Mitgliederwechsel,
- ⇒ bei Wechsel oder Veränderung in der Organisation,
- ⇒ bei Einführung neuer Prozesse und Tools oder bei steigender Leistungsanforderung oder Komplexität,
- ⇒ mit Teams in Projekten, mit virtuellen Teams, bei Multi-Teaming oder Cross-Over-Teams,
- ⇒ mit Teams in Matrixorganisationen,
- ⇒ mit Teams an den Konflikten im und außerhalb des Teams.

Methoden

- ⇒ Die Weiterbildung ist anwendungs- und praxisorientiert.
- ⇒ Neben Einzel-, Paar- und Gruppenarbeit in unterschiedlicher Zusammensetzung arbeiten wir mit Präsentationen, Plenumsdiskussion, Visualisierungen, Arbeitsblättern und Skripten.
- ⇒ Wir nutzen zur praktischen und lebendigen Vermittlung Fallbeispiele, Szenarien, Praxisfälle und Rollenspiele.
- ⇒ Neben dem Präsenzunterricht nutzen wir Lern-/Peergruppen und Lehrsupervision zur Vertiefung des Gelernten.
- ⇒ Working-Out-Loud als ein modernes Kollaborations- und Vernetzungstool, das die Teilnehmenden durch praktische (Selbst)Erfahrung kennenlernen und im Team Coaching nutzen und einsetzen können.
- ⇒ Die Methode der Kollegialen Beratung wird vermittelt, angewendet und in unterschiedlichen methodischen Varianten vertieft.

**"Remember teamwork begins by building trust.
And the only way to do that is to overcome our need for
invulnerability."**

Patrick Lencioni

Ablauf der Team Coach-Ausbildung

⇒ **Modul 1** : Der **Auftrag** – Analyse, Diagnose von Teams

Dozent: Miike Keppler

- Wer kann es tun? - Die Person und die Haltung des Team Coach
- Was ist ein Team? – Teamdefinition und Abgrenzung zu anderen Gruppenformen
- Was ist hier los? - Anamnese, Analyse und diagnostische Modelle
- Wo steht das Team? – Team-Phasenmodelle und passende Interventionen
- Was soll passieren? - Die Auftragsklärung, Zielklärung, Klärung des Rahmens, der Rollen, der Beziehungen innerhalb des Teams und des Organisationssystems
- Was ist der Plan? – Team Coaching-Konzepte
- ... und zur Sicherheit? – Kontrakt- und Vertragsformen, das Auftragsdreieck

⇒ **Modul 2** : Der **Beginn** – Formierung, Start, Prozess und Haltung des Team Coach

Dozent: Miike Keppler

- Was braucht es? – Ziele finden und festlegen in Teams, Zielarten und -psychologie
- Wie wollen wir arbeiten? – Methoden zur Regelfindung und Vereinbarung
- Was wird getan? – Planungsformen und Vorgehensweisen
- Wer sind wir? – Analyse- und Fragebogen für die Teamarbeit
- Was ist ein guter Start? – Methoden für Kennenlernen und Vertrauensbildung
- Was haben wir, was brauchen wir? – Arbeit mit Ressourcen, Erfolgsfaktoren, Werten

⇒ **Modul 3** : Die **Auseinandersetzung** - Konflikte / Differenzierung

Dozent: Alfredo Brizzolara

- Was haben wir getan? – Die Team-Historie / Die Geschichte des Teams
- Was ist da los? - Konfliktarten und Lösungsstrategien / Umgang mit Konflikten
Konfliktmanagement / Leitfaden – Konfliktvermittlung, Konfliktcoaching, Mediation
- Wieso sind wir so? - Persönlichkeitsstile /Riemann-Thomann – Psychologisches Grundwissen über unterschiedliche Persönlichkeiten in Teams
- Wann ist es herausfordernd? - Change / Ablauf von Veränderungsprozessen und passende Interventionen.

⇒ **Modul 4** : Die **Vereinigung** - Vereinbarung/Organisation

Dozent: Miike Keppler

- Wer führt hier eigentlich? – Teamführung / interne und externe, formelle und informelle Leitung
- Was gibt es Neues? – Agilität / Neue Methoden der Teamarbeit / Scrum / Kanban / Design Thinking / Innovation / Kreativitätstechniken / Visualisierung
- Wer macht was? – Methoden der Rollen- und Aufgabenverteilung und -zuweisung
- Wie machen es andere? – Projektmanagement in der Teamarbeit / im Team Coaching
- Wer spricht? – Methoden der Moderation für den Team Coach / Storytelling

⇒ **Modul 5 : Die Arbeit** - Arbeitsphase / Integration

Dozent: Alfredo Brizzolara

- Was kann ich dazu sagen? - Feedback – Modelle und Verfahren
- Was kann ich noch tun als Team Coach? - Methoden
 - Feedback vom Coach – Methoden zur praktischen Anwendung
 - Soziometrie – Die (Ver)messung des Teams
 - Visualisierung – Prozesse und Strukturen sichtbar machen
 - Supervision und Moderation – Methoden der Prozessbegleitung
- Vorbereitung auf die nächsten Schritte – Methoden für die Vorarbeit
- Outdoor-Methoden / Teamspiele und -aufgaben / Rollenspiele / Auswertung

⇒ **Modul 6 : Der Schluss** – Auflösung, Evaluation, Dokumentation und Abschied

Dozenten: Miike Keppler,
Alfredo Brizzolara

- Was habe ich getan? - Case Management – Fallberatung der Teilnehmerprojekte
- Wie wir miteinander sprechen? - Kollegiale Beratung (Team-Coaching) / Methoden für selbstständige Teams / Working Out Loud – Kollaborationsmethoden / Netzwerken
- Was brauchen die, was brauche ich? - Protokolle / Dokumentation / Visualisierung
- Was ist hier passiert? - Evaluationsmethoden / Messkriterien und Messen / Fragebögen – Gestaltung und Einsatz
- Wie geht der Kampf gegen das Vergessen? - Auflösung von Teams / Feiern mit Freude oder Trauer
- Wenn der Team Coach geht? - Abschluss – Vertragsende und Abschied
- Was noch? - Prüfungsvorbereitung / Präsentationstechnik

Abschlusskolloquium

Die/der Teilnehmer/in präsentiert den von ihm/ihr durchgeführten Teamcoaching-Prozess (Projekt) in 15 Minuten. Er/sie führt mit den Prüfenden ein Fachgespräch von 30 Minuten Länge, erhält Feedback und eine Reflexion durch die Prüfenden.

Im Anschluss erfolgt die Zertifikatsvergabe.

Zertifizierungsvoraussetzungen:

Teilnahme an 80 % des Präsenzunterrichts, Teilnahme an 6 Stunden Lehrsupervision (erfolgt durch Lehrgangleitung – Terminvereinbarung erfolgt im Kurs), Teilnahme an 20 Stunden kollegialer Beratung in Interventionsgruppen (peer-to-peer) sowie die schriftliche und mündliche Dokumentation eines selbst als Team Coach geführten Prozesses mit einem Team mit mindestens 4 Teammitgliedern.

Der Unterricht findet jeweils statt freitags von 15:00 – 20:00,
samstags von 10:00 – 18:00 und sonntags von 10:00 – 16:00.

**"Coming together is a beginning.
Keeping together is progress.
Working together is success."**

Henry Ford

Team Coaching

"Talent wins games, but teamwork and intelligence wins championships." Michael Jordan

Was ist das Besondere an Team Coaching, am Team Coach?

Viele Methoden aus dem Einzelcoaching lassen sich nur schwer im **Team Coaching** einsetzen, denn hier geht es nicht vorrangig darum, dass der oder die Einzelne im Team an seinen oder ihren Fähigkeiten, Eigenheiten oder Gewohnheiten arbeitet, sondern darum, das gemeinsame Handeln des Teams zu verbessern. Der Team Coach benötigt hierfür Methoden, die in erster Linie darauf zielen, das „Miteinander“ der Teammitglieder zu verändern und nicht sie selbst. Das Ziel von **Team Coaching** ist ein „individualfähiges“ Team und nicht in erster Linie teamfähige Individuen.

Ein Team ist eine Gruppe von Menschen, die durch gemeinsames Handeln ein Ziel erreichen wollen und jeder Mensch - wie übrigens auch die meisten sozial lebenden Tiere - hat ein natürliches Interesse an Teamarbeit. Die Verhaltensbiologie nennt als Grundlage für „Gemeinsames Handeln“ fünf Grundtriebe: Nahrung, Lust, Neugier, Aggression und Bindung. Relevant für die erfolgreiche Teamarbeit sind vor allem Aggression und Bindung, wobei letztere eine Voraussetzung für die Systemeigenschaft „Gemeinsames Handeln“ ist. Diese Art des Handelns stärkt selbst wieder die positive Bindung und schafft eine kraftvolle Vertrauensbasis. Aggressionen oder Konflikte unterstützen dies sogar, wenn Auseinandersetzungen nicht vermieden, sondern offen, direkt und konkret geführt werden. Die gegenseitige Akzeptanz, die sich in Klärungsprozessen entwickelt, ist effektiver als eine Forderung nach Verhaltensänderung einzelner. Das Team kann sofort mit dem gemeinsamen Handeln anfangen und erkennen, dass genau im „Anders-sein“ einer/s jeden die Stärke des Teams liegt. Ein „individualfähiges“ Team ist das Ziel von **Team Coaching** und nicht in erster Linie teamfähige Individuen.

Wenn zu einem Team Menschen anderer Abteilungen oder gar anderer Unternehmen gehören, entstehen Beziehungs-, Führungs- und Machtfragen. **Team Coaching** beginnt hier mit der Kontraktfrage und der Zielbestimmung. In der weiteren Arbeit an der Teamaufgabe verbessern sich die Qualitäten der Zusammenarbeit und der Arbeitsergebnisse.

Team Coaching dient der Optimierung von Team- und Organisationsleistung durch die Einbeziehung der Führungsdimension und des Zusammenspiels zwischen horizontalen und vertikalen Ebenen der Organisation. Hierbei hat die Beziehung oder Passung zwischen Team und Mitarbeiter, Team und Organisation oder Führung, Mitarbeiter und Aufgabe große Bedeutung, da sie zu besseren und verständnisvollen Abstimmungen führt.

Ein **Team Coach** geht davon aus, dass das Team weiß, was es braucht, um gemeinsam zielgerichtet, effektiv und kraftvoll zu handeln.

Er kennt Methoden, Techniken und Instrumente, um Zielfindung, Problemlösung und Verhaltensänderungsprozesse steuernd zu begleiten. Seine Person und Haltung, seine (Selbst-) Wahrnehmungsfähigkeit und kommunikative Kompetenz sind wichtig für das Team Coaching, das Team und den Prozess.

Der **Team Coach** ist unabhängig, überparteilich, verschwiegen und wahrt die Vertraulichkeit aller Informationen aus dem Coaching. Transparenz bedeutet für ihn, nachvollziehbar zu handeln und darauf zu achten, dass das Team als Klient das Verfahren, den Prozess und die jeweiligen Aufgaben verstanden hat.

Das Bewusstsein und Wissen um seine Rolle, um Bedeutung und Gestaltung von Begegnung und Beziehung sind das Selbstverständnis des/der Beraters/Beraterin, des **Team Coach**. Sein Menschenbild, seine Werte, seine Achtsamkeit, Empathie und Ehrlichkeit dienen dem Team als Vorbild und produzieren Sicherheit und Vertrauen.

Miike Keppler