

# LEISTUNGSPROFIL | 2024

BILDUNGSDIENSTLEISTER UND PERSÖNLICH-  
KEITSENTWICKLER

---

MIT HERZ UND FOKUS DARAUFG, MENSCHEN UND  
ORGANISATIONEN WACHSEN ZU LASSEN



**dirk raguse**

training • coaching • beratung



# INHALTSVERZEICHNIS

---

01

Zielgruppe und Angebot

2

02

Über uns

II

03

steckbrief

12

04

Haltung und Herangehensweise

13

05

Referenzen/Referenzprojekte

15

06

Kontakt

22

# 01

## ZIELGRUPPE UND ANGEBOT

UNTERNEHMEN/BEHÖRDEN/  
HOCHSCHULEN/VERBÄNDE



# ZIELGRUPPE UND ANGEBOT

## UNTERNEHMEN/BEHÖRDEN/HOCHSCHULEN/VERBÄNDE

### TRAINING

#### AUSGANGSLAGE/ZIELGRUPPE:

- ◆ Fach-/Führungskräfte, die sich zu den nebenstehend aufgeführten Themenfeldern weiterbilden wollen

#### LERNFORMATE:

- ◆ Präsenz-Seminar
- ◆ Online-Seminar
- ◆ Hybrid-Seminar
- ◆ Blended-Learning

#### MÖGLICHE THEMENFELDER:

- ◆ Coaching & Entwicklung
- ◆ Change & Transformation
- ◆ Führung & Führungskraft
- ◆ Kommunikation & Konfliktmanagement
- ◆ Selbstmanagement & Resilienz
- ◆ Sinn & Motivation
- ◆ Vertrieb & Verkauf

#### DURCHFÜHRUNGSFORM:

- ◆ Inhouse-Seminar/-Workshop
- ◆ Quick-Trainer
- ◆ Interaktiver Impulsvortrag
- ◆ Learn&Breakfast-Session
- ◆ Learn&Lunch-Session



# ZIELGRUPPE UND ANGEBOT

## UNTERNEHMEN/BEHÖRDEN/HOCHSCHULEN/VERBÄNDE

### COACHING

#### AUSGANGSLAGE/ZIELGRUPPE:

- ◆ Fach- und Führungskräfte, die im Hinblick auf die nebenstehend aufgeführten Themenfelder ein Coaching in Anspruch nehmen bzw. eigene Coachingkompetenz aufbauen wollen

#### DURCHFÜHRUNGSFORM:

- ◆ Einzelcoaching (on-/off-the Job)
- ◆ Walk&Talk
- ◆ Team- und Gruppencoaching

#### MÖGLICHE THEMENFELDER:

- ◆ Coaching & Entwicklung
- ◆ Change & Transformation
- ◆ Führung & Führungskraft
- ◆ Kommunikation & Konfliktmanagement
- ◆ Selbstmanagement & Resilienz
- ◆ Sinn & Motivation
- ◆ Vertrieb & Verkauf



# 01

## ZIELGRUPPE UND ANGEBOT

**BERUFSKOLLEGS/BERUFS(FACH-)  
SCHULEN & AUSBILDUNGSBETRIEBE**



# ZIELGRUPPE UND ANGEBOT

## BERUFSKOLLEGS/BERUFS(FACH-) SCHULEN & AUSBILDUNGSBETRIEBE

### TRAINING

#### AUSGANGSLAGE/ZIELGRUPPE:

- ◆ Lehrkräfte, Ausbilder/-innen, Ausbildungsbegleiter/-innen sowie Auszubildende, die sich zu den nebenstehend aufgeführten Themen weiterbilden wollen

#### LERNFORMATE:

- ◆ Präsenz-Seminar
- ◆ Online-Seminar
- ◆ Hybrid-Seminar
- ◆ Blended-Learning

#### MÖGLICHE THEMEN:

- ◆ Coachingkompetenz als Ausbilder/-in/Lehrkraft
- ◆ Coaching-Tools zwecks Selbst- bzw. Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden
- ◆ Konfliktprävention und -bewältigung im Ausbildungsbetrieb
- ◆ Selbst-/Stressmanagement sowie Resilienz in Schule und Ausbildung

#### DURCHFÜHRUNGSFORM:

- ◆ Inhouse-Seminar/-Workshop
- ◆ Quick-Trainer
- ◆ Interaktiver Impulsvortrag
- ◆ Learn&Breakfast-Session
- ◆ Learn&Lunch-Session



# ZIELGRUPPE UND ANGEBOT

## BERUFSSKOLLEGS/BERUFS(FACH-) SCHULEN & AUSBILDUNGSBETRIEBE

### COACHING

#### AUSGANGSLAGE/ZIELGRUPPE:

- ◆ Lehrkräfte, Ausbilder/-innen, Ausbildungsbegleiter/-innen sowie Auszubildende, die zu den nebenstehend aufgeführten Themen professionelle Coaching-Unterstützung

#### DURCHFÜHRUNGSFORM:

- ◆ Einzelcoaching (on-/off-the Job)
- ◆ Walk&Talk
- ◆ Team- und Gruppencoaching

#### MÖGLICHE THEMENFELDER:

- ◆ Change & Transformation
- ◆ Kommunikation & Konfliktmanagement
- ◆ Loslassen & Vertrauen
- ◆ Problembewusstsein & Lösungsorientierung
- ◆ Selbstmanagement & Resilienz
- ◆ Selbstwahrnehmung & Optimismus
- ◆ Sinn & Motivation
- ◆ Verbundenheit & Verantwortungsgefühl





# 01

ZIELGRUPPE  
UND ANGEBOT

PRIVATPERSONEN



# ZIELGRUPPE UND ANGEBOT

## PRIVATPERSONEN

### COACHING

#### AUSGANGSLAGE/ZIELGRUPPE:

- ◆ Menschen, die in Zeiten des Wandels wie diesen, professionelle Coaching-Unterstützung und -Begleitung suchen, um die eigene Persönlichkeit im Hinblick auf die nebenstehend bezeichneten Themenfelder zu festigen und weiterzuentwickeln
- ◆ Menschen, die wissen wollen, ob sie (noch) im richtigen Job arbeiten bzw. welche Tätigkeiten für sie passend sind oder wie ihre zukünftigen beruflichen Schritte aussehen können
- ◆ Menschen, die im Hinblick auf die nebenstehend genannten Themenfelder eigene Coachingkompetenz aufbauen wollen

#### MÖGLICHE THEMENFELDER:

- ◆ Berufsscheck & Berufsplanung
- ◆ Change & Transformation
- ◆ Kommunikation & Konfliktmanagement
- ◆ Loslassen & Vertrauen
- ◆ Problembewusstsein & Lösungsorientierung
- ◆ Selbstmanagement & Resilienz
- ◆ Selbstwahrnehmung & Optimismus
- ◆ Sinn & Motivation
- ◆ Verbundenheit & Verantwortungsgefühl

#### DURCHFÜHRUNGSFORM:

- ◆ Einzelcoaching
- ◆ Walk&Talk



# 01

ZIELGRUPPE  
UND ANGEBOT

ÖFFENTLICHKEIT



# ZIELGRUPPE UND ANGEBOT

## ÖFFENTLICHKEIT

### VORTRAG

#### AUSGANGSLAGE/ZIELGRUPPE:

- ◆ Unternehmen, kommunale oder öffentliche Einrichtungen etc., die einen (Keynote) Speaker für einen zum Schmunzeln bzw. zum Nachdenken anregenden lebendigen Vortrag mit Informationsgehalt und „Aha-Effekt“ buchen wollen.

#### VORTRAGSFORMATE:

- ◆ Präsenz-Vortrag
- ◆ Online-Vortrag

#### MÖGLICHE THEMENFELDER:

- ◆ Change & Transformation
- ◆ Kommunikation & Konfliktmanagement
- ◆ Loslassen & Vertrauen
- ◆ Problembewusstsein & Lösungsorientierung
- ◆ Selbstmanagement & Resilienz
- ◆ Selbstwahrnehmung & Optimismus
- ◆ Sinn & Motivation
- ◆ Verbundenheit & Verantwortungsgefühl

#### DURCHFÜHRUNGSFORM:

- ◆ Interaktiver Impulsvortrag
- ◆ Learn&Breakfast-Session
- ◆ Learn&Lunch-Session



# 02

## ÜBER UNS



Die **dirk raguse – training · coaching · beratung** – wurde im Jahre 2007 vom Inhaber Dirk Raguse - ehemalige Fach- und Führungskraft in den Bereichen Geschäftsentwicklung, Personalführung und Vertrieb - mit der Zielsetzung gegründet, Menschen und Organisationen zu entwickeln und wachsen zu lassen. Als bildungsdienstleistendes Unternehmen beschäftigt das Unternehmen, Stand heute, insgesamt 2 Mitarbeiter/-innen auf Minijob Basis.

**Zielgruppe** sind Unternehmen, Behörden, Bildungseinrichtungen (Berufskollegs/Berufs(fach-)schulen/ Hochschulen) und Verbände mit Schulungsbedarf genauso wie Fach- und Führungskräfte bzw. Privatpersonen mit dem Wunsch nach professioneller Coaching-Unterstützung bzw. -Begleitung.



# 03

## STECKBRIEF



### ZUR PERSON:

- ◆ Jahrgang 1976
- ◆ Aufgewachsen und wohnhaft in Essen
- ◆ Interessen: Joggen, Finanzen, Kleinkunst/Kabarett, Philosophie, Wandern, Yoga

### AUSBILDUNG UND QUALIFIKATION:

- ◆ Gelernter Bankkaufmann (Landeszentralbank/Sparkasse, Düsseldorf)
- ◆ Master of Arts (M.A.) in Erwachsenenbildung (TU Kaiserslautern)
- ◆ Bachelor of Business Administration (BBA) inkl. Erwerb des St. Galler Managementzertifikats (Steinbeis-Hochschule Berlin/Filderstadt/St. Gallen)
- ◆ Trainer, Coach und Prozessbegleiter (2coach, Hamburg/Bochum)
- ◆ Systemischer Change-Berater/Organisationsentwicklungsberater (alwart + team, Hamburg/Borstel)
- ◆ Resilienz-Trainer (Resilienz Akademie Sebastian Mauritz, Göttingen)
- ◆ Energetiker und Transformationscoach (Sylvia Ehl, Berlin)
- ◆ Zertifizierter LIFO®-Analyst (LIFO® Products & Consulting, München)
- ◆ Zertifizierter Motivberater (MSAprofile Ltd, Bayreuth)
- ◆ NLP Practitioner (IFGPE, Willich)
- ◆ Karriere- und Outplacementberater (2coach, Hamburg)



### BERUFSERFAHRUNG:

- ◆ Mehr als 10-jährige Berufserfahrung in den Bereichen Geschäftsentwicklung, Vertrieb und Personalführung
- ◆ Bis Ende 2006 Vertriebs- und Callcenter-Leiter sowie Coach in einem Softwareunternehmen
- ◆ Mehr als 15 Jahre freiberuflicher Trainer, Coach, Prozessbegleiter sowie Berater mit bisher mehr als 1500 Einsatztagen

# 04

## HALTUNG UND HERANGEHENSWEISE



MEINER DENK- UND ARBEITSWEISE LIEGT DAS WERTESYSTEM DES HUMANISMUS UND DER HUMANISTISCHEN PSYCHOLOGIE ZU GRUNDE. DIE NACHFOLGENDEN GRUNDSÄTZE BZW. HALTUNGEN SIND IN DIESEM ZUSAMMENHANG FÜR MICH WICHTIG UND PRÄGEND:

### 1) OK/OK-HALTUNG UND WERTSCHÄTZUNG

Als Coach, Trainer sowie Prozessbegleiter begegne ich Personen aus einer Ok/Ok-Haltung heraus authentisch, offen, respektvoll und auf Augenhöhe. Denn jeder Mensch ist in seinem Wesenskern einzigartig und wertvoll. Ein hohes Maß an Wertschätzung und positiver Zuwendung sind daher elementare Voraussetzungen meiner Arbeit.

### 2) EMPATHIE

Einführendes Verstehen auf Basis eines gesunden Nähe-Distanz-Verhältnisses bildet für mich die Grundlage für das authentische und intensive Arbeiten mit Menschen. Dazu gehört auch eine möglichst offene, klare und dabei jederzeit wertschätzende Kommunikation.

### 3) HANDLUNGS- UND RESSOURCEN-ORIENTIERUNG

Mich leitet die Überzeugung, dass meine Coachees bzw. Teilnehmer/-innen im Schu-

lungskontext selbst die Fähigkeiten und Ressourcen besitzen, die es braucht, Lösungen zu finden. Im Coachings-, Beratungs- wie auch Trainingsprozess geht es darum, durch Reflexion wie auch durch kreative Impulse von außen den Zugang zu neuen Sichtweisen zu erhalten, sich selbst zu öffnen und die eigenen Handlungskompetenzen zu stärken.

### 4) OPTIMISMUS UND HUMOR

Schwierigkeiten und persönliche Hürden sind vom Coachee bzw. von dem/der Schulungsteilnehmer/-in selbstwahrgenommene Probleme. Es gilt für mich als Coach bzw. Trainer, diese ernst zu nehmen und gleichzeitig gemeinsam einen Blick auf die Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten zu richten, die durch die Bewältigung dieser Hindernisse und Problemstellungen entstehen können. Es ist dabei hilfreich, Herausforderungen in einer optimistischen Grundhaltung mit konstruktivem Humor zu begegnen. Denn Reflexions- sowie Lernprozesse werden in einer positiv geprägten Atmosphäre deutlich gefördert.

# HALTUNG UND HERANGEHENSWEISE

Als Persönlichkeitsentwickler und -entwicklungsbegleiter bilden diese vier genannten Haltungen bzw. Werte eine wichtige Grundlage meines Arbeitsverständnisses und liefern die Basis für Wachstum und Entwicklung der Coachees oder der Teilnehmenden im (Weiter-) Bildungskontext. Ich arbeite dabei mit teils systemischen, teils motivierenden sowie erlebnisaktivierenden Interventionen und Methoden, die sowohl den Einzelnen als auch das System im Blickfeld haben (Prinzip der Ganzheitlichkeit).

Ich strukturiere klar und deutlich Prozesse und Sachverhalte und arbeite analytisch, kreativ und lebendig. Als fundierter Generalist mit verschiedenen thematischen Schwerpunktfeldern verfüge ich über eine fachliche Expertise und eine Methodenvielfalt, welche ich eigenverantwortlich, situationsgerecht und klienten/-innen-/teilnehmendenorientiert einsetze und fortlaufend auf dem neuesten Stand halte.





# 05

## REFERENZEN/ REFERENZPROJEKTE

- ◆ Agentur für Arbeit, Mainz/Trier/Saarbrücken
- ◆ Amadeus Germany GmbH, Bad Homburg
- ◆ ANDRITZ Ritz GmbH, Schwäbisch-Gmünd\*
- ◆ AOK Nordost, Berlin
- ◆ Atlas Copco Kompressoren und Drucklufttechnik GmbH, Essen
- ◆ Autobahn GmbH, bundesweit\*
- ◆ bio verlag GmbH, Aschaffenburg
- ◆ BorgWarner Aftermarket Europe GmbH, Kirchheimbolanden
- ◆ cognitas. Gesellschaft für Technik-Dokumentation mbH, Stuttgart
- ◆ Continentale Versicherungsverbund auf Gegenseitigkeit, Dortmund\*
- ◆ Coppenrath Verlag GmbH & Co KG, Münster\*
- ◆ Deutscher Kanu-Verband e.V., Duisburg
- ◆ Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Bochum
- ◆ DHL Paket GmbH, Essen\*
- ◆ Ford-Werke GmbH, Köln\*
- ◆ Fossil Group Europe GmbH, Basel
- ◆ FUNKE Mediengruppe, Essen\*
- ◆ GAYKO Fenster-Türenwerk GmbH, Wilnsdorf
- ◆ Grossmann & Berger GmbH, Hamburg



- ◆ Hamburg Tourismus GmbH, Hamburg
- ◆ Investitionsbank Sachsen-Anhalt, Magdeburg\*
- ◆ Johnson Controls Systems & Service GmbH, Essen\*
- ◆ Karl Nehlsen GmbH & Co. KG, Bremen
- ◆ N & H Technology GmbH, Willich
- ◆ Öffentliche Landesbrandkasse Oldenburg, Oldenburg
- ◆ Patlite Europe GmbH, Hallbergmoos
- ◆ Regionalverband Ruhr (RVR), Essen
- ◆ Stadtwerke Gelsenkirchen GmbH, Gelsenkirchen
- ◆ Steuerakademie Niedersachsen, Bad Eilsen
- ◆ ThyssenKrupp Technologies AG, Essen\*
- ◆ Via Verkehrsgesellschaft mbH, Essen\*
- ◆ Volksbank Niederrhein eG, Alpen
- ◆ Weight Watchers Deutschland GmbH, Düsseldorf

\*über Beratungs-/Trainings-Dienstleister bzw. Akademien sowie IHK's

# REFERENZPROJEKT I

## ZIELGRUPPE:

- ◆ Unternehmen/Behörden/Hochschulen/Verbände

## AUFTRAGGEBER:

- ◆ Regionalverband Ruhr (RVR)

## DATUM/ZEITRAUM:

- ◆ November 2021 - dato

## THEMA/GEGENSTAND:

- ◆ Kommunikation-/Führungskräfte trainings

## AUSGANGSLAGE/ZIELSETZUNG:

Auf der Suche nach einem qualifizierten Trainer für das interne Fortbildungsprogramm zum Thema Kommunikation kam Herr Jonas Altenkamp, seines Zeichens Teamleiter Personalentwicklung/-dienstleistungen beim Regionalverband Ruhr, im Juni 2021 auf Herrn Raguse zu.

## VORBEREITUNG/VORGEHEN:

Im Rahmen eines telefonischen Erst-/Briefinggesprächs zwischen Herrn Altenkamp und Herrn Raguse entschloss man sich seitens des Regionalverbands Ruhr nicht nur für Herrn Raguse als Dozenten für das Thema „Umgang mit schwierigen Situationen und Kritik-/Konfliktgespräche souverän meistern“, sondern stimmte mit ihm auch den genauen Schulungsbedarf unter Berücksichtigung der unternehmensbezogenen Rahmenbedingungen ab.

Um den bestmöglichen Praxisbezug zu gewährleisten, involvierte Herr Raguse im Vorfeld dieses anstehenden Inhouse-Seminars die teilnehmenden Fach- und Führungskräfte in den inhaltlichen Abstimmungs-/Finetuningprozess mithilfe des Einsatzes eines sogenannten Erwartungsfragebogens.

Dadurch war es den zu schulenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich, die angedachten Seminarthemen in ihrem Sinne zu konkretisieren und priorisieren. Auf Grundlage des telefonischen Abstimmungsgesprächs mit Herrn Altenkamp sowie der Auswertung der „Rückläufer“ zu den Erwartungsfragebögen erstellte Herr Raguse abschließend einen konkreten „Seminarfahrplan“.

## DURCHFÜHRUNG:

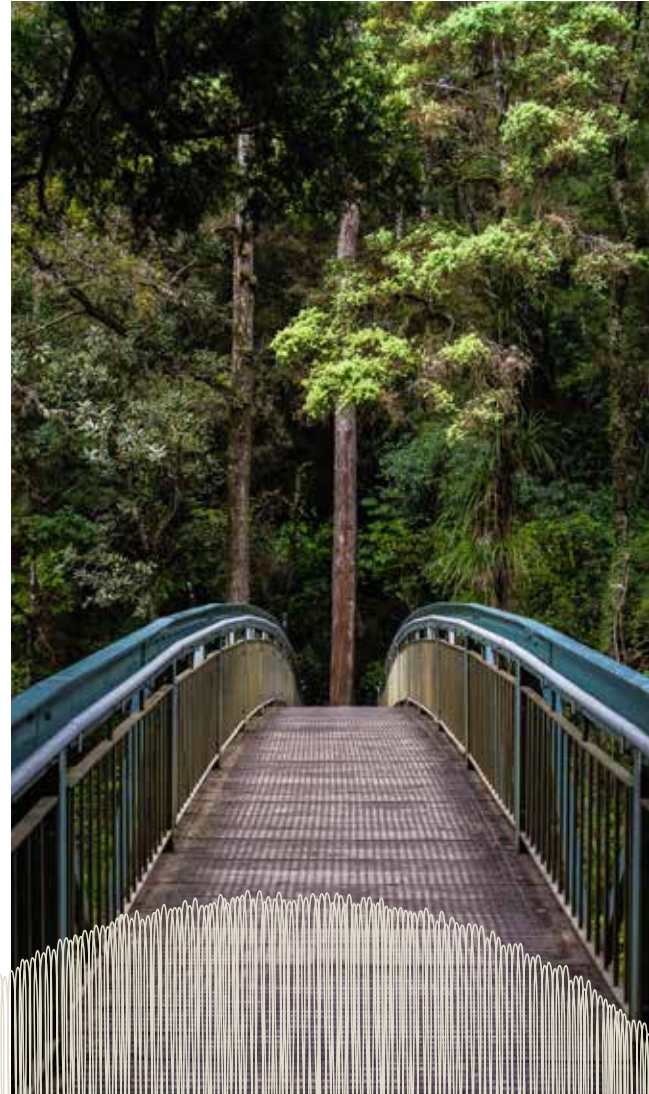
Aufgrund der zum damaligen Zeitpunkt vorherrschenden COVID19-Pandemie fand das zweitägige Inhouse-Seminar „Umgang mit schwierigen Situationen und Kritik-/Konfliktgespräche souverän meistern“ im November 2021 als Online-Training via ZOOM statt.

## ERGEBNIS/VERBLEIB:

Aufgrund der fachlichen sowie didaktischen Kompetenz von Herrn Raguse sowie der eingesetzten Methodenvielfalt war das Seminarfeedback entsprechend sehr erfreulich. Herr Raguse wechselte dabei nicht nur zwischen zwei Kameraperspektiven (eine, welche ihn vor dem PC zeigte und eine, die ihn in Aktion und Diskussion vor dem Flipchart aufnahm), sondern variierte reine Vortragspassagen gekonnt mit moderierten Gruppendiskussionen, virtuellen

# REFERENZPROJEKT I

Gruppenarbeiten und Online-Praxisübungen. Wegen des überzeugenden Seminarverlaufs und -feedbacks beauftragte Frau Katharina Straßburger, Expertin für Führungskräfteentwicklung beim Regionalverband Ruhr, Herrn Raguse im Frühjahr 2022 zusätzlich mit der Durchführung der beiden Führungskräfte-module „Kommunikation und Moderation“ sowie „Selbst- und Zeitmanagement/Delegieren“, welche bis zum heutigen Zeitpunkt (Stand: 15.11.2022) bereits in mehreren Durchgängen erfolgreich mit den teilnehmenden Führungskräften des Regionalverbandes Ruhr (RVR) in Präsenzform absolviert wurden. Auch für das Jahr 2024 sind bereits erste Termine mit Herrn Raguse als Dozenten vereinbart worden.



# REFERENZPROJEKT 2

## ZIELGRUPPE:

- ◆ Berufskollegs/Berufs(fach-) schulen & Ausbildungsbetriebe

## AUFTRAGGEBER:

- ◆ G.I.B. NRW (InnoVET-Projekt: SiA-NRW)

## DATUM/ZEITRAUM:

- ◆ November 2021 - Juni 2022

## THEMA/GEGENSTAND:

- ◆ Konzeption und Durchführung einer mehrmoduligen Fortbildung zum sogenannten SiA-Coach im Blended-Learning Format inklusive standortspezifischer Coachings

## AUSGANGSLAGE/ZIELSETZUNG:

Im Rahmen einer Ausschreibung für das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Innovationsprojekt SiA-NRW, in welchem ein qualifiziertes Bildungsdienstleistungs-/ Coachingunternehmen für die Konzeption und Durchführung einer Fortbildung von Lehrkräften an Berufskollegs zum sogenannten SiA-Coach gesucht wurde, konnte die dirk raguse – training · coaching · beratung – mit ihrem Angebot überzeugen und den Zuschlag erhalten.

SiA-NRW als studienintegrierendes Ausbildungskonzept gibt jungen Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung die Möglichkeit, einen Berufs- und/oder Studienabschluss zu erwerben. Dies wird dadurch ermöglicht, dass die drei Lernorte „Ausbildungsbetrieb“, „Hochschule“ sowie „Berufskolleg curricular sinnvoll miteinander verzahnt sind und Leistungen gegenseitig anerkannt werden.

Das Besondere an diesem hybriden Ausbildungsmodell ist, dass sich die Auszubil-

denden erst im Verlauf ihrer Ausbildung entscheiden müssen, ob sie einen Berufs- oder einen Doppelabschluss anstreben. Der SiA-Coach soll dabei den erfahrungsbasierten Reflexions- und Entscheidungsprozess der jungen Menschen in der entsprechenden bis zu 18-monatigen Grundphase begleiten und unterstützen.

Die Fortbildung zum SiA-Coach, welche als freiwilliges Qualifizierungsangebot für Lehrkräfte an Berufskollegs in NRW zu verstehen ist, hat zum Ziel, die Coachingkompetenz der Lehrkräfte an Berufskollegs als SiA-Coaches auf- bzw. auszubauen und den Coachingprozess mit den Auszubildenden anliegensgerecht und gleichzeitig zielführend zu gestalten. Das erfordert z.B. die typischen Entwicklungs- und Erlebnisphasen von Auszubildenden kennenzulernen, um deren mögliche Fragestellungen im Rahmen der studienintegrierenden Ausbildung besser antizipieren und beantworten zu können.

## VORBEREITUNG/VORGEHEN:

Auf Basis bzw. im Nachgang ausführlicher Briefinggespräche mit den nachfolgenden Personen konzeptionierte und verfeinerte Herr Raguse die Fortbildung zum SiA-Coach:

# REFERENZPROJEKT 2

- ◆ Jörg Gleißner, Leiter der Geschäftsstelle SiA-NRW
- ◆ Joachim Liesenfeld, Ansprechpartner im Hause der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbh (G.I.B.NRW) - zuständig für die Verbundkoordination des InnoVET-Projekts SiA-NRW
- ◆ Prof. Dr. Dieter Euler (Wirtschaftspädagoge und emeritierter Professor für „Educational Management“ an der Universität St. Gallen) sowie Frau Prof. Dr. Nicole Naeve-Stoß (Professorin für Wirtschaftspädagogik am Institut für Berufs-, Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität Köln), welche die wissenschaftliche Begleitung des InnoVET-Projekts SiA-NRW verantworten

## DURCHFÜHRUNG:

Die insgesamt 8 Module umfassende Fortbildung zum SiA-Coach wurde im Blended-Learning Format konzipiert. Das heißt ein Teil der Lernmodule wurde als Präsenzveranstaltung bei den teilnehmenden Berufskollegs vor Ort durchgeführt, während ein anderer Teil als Online-Kurs via ZOOM absolviert werden konnte.

Begleitend zu dieser Fortbildung erarbeitete Herr Raguse im Rahmen sogenannter standortspezifischer Coachings die Eckpfeiler eines Coachingkonzepts für die Organisation und Durchführung der SiA-Coachings. Im Rahmen der mehrmoduligen Fortbildung zum SiA-Coach wurden die nachfolgenden Lerninhalte/-themen vermittelt:

## MODUL 1:

- ◆ Definition/Bedeutung: Coaching
- ◆ Das Bildungs-/Berufswegecoaching
- ◆ Gestaltungsfelder: SiA-Coaching
- ◆ Haltung und Kompetenzen als SiA-Coach
- ◆ Überlegungen/Prozessschritte: Der Coachingprozess

## MODUL 2:

- ◆ Die 4 Phasen der Studierenergie
- ◆ SiA-Coachinganlässe und mögliche Zeitpunkte ihres Entstehens
- ◆ Vorgehen und Gesprächsführung im (ersten) SiA-Coachinggespräch
- ◆ „Das Hin-und-her-gerissen-Problem“ als Auszubildende/-r
- ◆ Coaching-Tools im Überblick:
  1. Das Tetralemma-Entscheidungsmodell

## MODUL 3:

- ◆ Vorgehen im Hinblick auf den SiA-Coachinganlass: „Entscheidung: Ausbildung und/oder Studium“
- ◆ Überblick: Lernorganisation und -strategien
- ◆ Lernmethoden:
  1. Die Loci-Methode
  2. Die Feynman-Technik
  3. Die Mind-Map Methode
- ◆ Lerntypen und Lernstile

# REFERENZPROJEKT 2

## MODUL 4:

- ◆ Erfahrungsbasiertes Lernen/Reflektieren im Coachingprozess
- ◆ Vorgehen im Hinblick auf den SiA-Coachinganlass: „Ich schaffe es zeitlich nicht für Hochschule und Berufsschule zu lernen. Wie kann ich mein Zeitmanagement verbessern bzw. wie schaffe ich es, stressresistenter zu werden?“
- ◆ Die One-Minute To-Do-Liste als Selbst-/Zeitmanagement-Methode

## MODUL 5:

- ◆ Ressourcen-/Lösungsorientierte Gesprächsführung und Intervention im Coachinggespräch
- ◆ Coaching-Tools im Überblick:
  2. Das Ressourcenrad
  3. Die Kompetenzpyramide
  4. Der Gefühlskompass
- ◆ „Heraus aus der eigenen Denk-/Verhaltenskomfortzone“: Zirkuläre Fragen

## MODUL 6:

- ◆ Coaching-Tools im Überblick:
  5. Der erste Schritt
  6. Die Einfluss-Interessen-Matrix
- ◆ Vorbereitung des Coachees und Ablauf eines Konfliktgesprächs

## MODUL 7:

- ◆ Vorgehen im Hinblick auf den SiA-Coachinganlass: „(Übertriebener) Ehrgeiz des/der Auszubildenden“
- ◆ Resilienz: Begriffsbestimmung und Bedeutung
- ◆ Das Resilienzmodell
- ◆ Die sieben Säulen der Resilienz

## MODUL 8:

- ◆ Energielevel und Ressourcenaktivierung
- ◆ Werte, Motivkompass und Minimumfaktoren
- ◆ Klärung abschließender Fragen bzw. Wiederholung/Vertiefung gewünschter Lerninhalte/-themen aus den ersten 7 Modulen

# REFERENZPROJEKT 2

## **ERGEBNIS/VERBLEIB:**

Das Teilnehmerfeedback bezüglich der Qualifizierung zum SiA-Coach war im Hinblick auf die beiden Fortbildungsdurchgänge mit den insgesamt 3 Pilotgruppen an mitwirkenden Berufskollegs (Pilotgruppe 1: November 2021 – Februar 2022; Pilotgruppe 2+3: März 2022 – Juni 2022) inklusive der standortspezifischen Coachings erfreulich positiv.

Zum Abschluss erstellte Herr Raguse einen Erfahrungs- und Umsetzungsbericht zur Fortbildung als SiA-Coach sowie zu den standortspezifischen Coachings, dessen Beobachtungen, Ergebnisse sowie Implikationen und Handlungsempfehlungen dieser im Rahmen eines Abschluss-/Evaluationsgesprächs mit den verantwortlichen Beteiligten im InnoVET-Projekt: SiA-NRW, namentlich Herrn Jörg Gleißner (Leiter Geschäftsstelle SiA-NRW), Herrn Joachim Liesenfeld (G.I.B. NRW – Verbundkoordination: Projekt SiA-NRW) sowie Frau Prof. Dr. Nicole Naeve-Stoß und Herrn Prof. Dr. Dieter Euler (beide: Wissenschaftliche Begleitung: Projekt SiA-NRW), gemeinsam erörterte.

# 06

## KONTAKT



**dirk raguse**

training • coaching • beratung

Bredeneyer Str. 111a  
D - 45133 Essen

Tel.: (0201) 36 80 570  
Mobil: 0179 - 13 60 119

info@dirk-raguse.de  
www.dirk-raguse.de





# IMPRESSUM

---

## BILDQUELLEN:

Image by [www.rawpixel.com](http://www.rawpixel.com): Deckblatt, Seite 1-11

Tim Swaan by Unsplash: Seite 17

Portraitfotos und sonstige Fotos: Sinja Hemke | <https://www.sinjahemke-fotografie.de>

## VIELEN DANK!



## KONTAKT:

**dirk raguse**  
training • coaching • beratung

Tel.: (0201) 36 80 570  
Mobil: 0179 - 13 60 119