

Dauer

10 x 2,5 Tage + 2 Modulen Supervision à 0,5 Tagen

Inhalte

Block 1 - Grundlagen im Coaching

- Überblick über die Coachausbildung
- Was ist Coaching? Wie und Wofür ist Coaching? Die Rolle des Coaches. Was macht ein Coach? Grenzen des Coachings.
- Sinn und Zweck des Coachings für den Coach und den Coachee
- Welche bewussten- und unbewussten Motivatoren und Antreiber spielen für mich persönlich als Coach eine Rolle.
- Wer bin ich als Coach? Je eher die eigenen Werte und Überzeugungen bekannt sind im Zusammenhang mit der eigenen Biographie, desto wahrscheinlicher die Authentizität in der eigenen Coach Rolle. Dazu gehört, welche Feldkompetenzen und eigenen Rollen kennen und nutzbar machen? Wofür will ich Coaching anwenden? Woran erkenne ich, dass ich hier auf dem richtigen Weg bin?
- Phasen des Coachings. Gründe und Anlässe für Coaching. Unterschiedliche Formen des Coachings.
- Vertragsgestaltung im Coaching: Psychologischer Vertrag
- Erstellen einer Coaching- Konzeptionen für die Zeit der Coaching Ausbildung.

Block 2 – Grundlagen der Sozialpsychologie / Intrapersonellen Prozesse / Klinische Sichtweise

Da Coaching zu einem erheblich Teil auch aus psychologischem Wissen besteht ist es sinnvoll und hilfreich hier einige Grundlagen zu kennen, welche die Sozialpsychologie der Psychologie der Personen aber auch die Pathologie betreffen, wie z.B. das Selbst, Selbstkonzept, Selbstgefühl, etc. und die Theorien der Sozialpsychologische Effekte wie: Wahrnehmung, Wahrnehmungskonstruktionen, wie bilden wir uns eine Meinung, Zuschreibung, etc. sind sinnvoll, um im Rahmen des Möglichen als Coach den Überblick zu behalten. Hierzu gehören auch: Persönlichkeitsstörungen zu kennen und Grundzüge der klinischen Sicht: Grenzen im Coaching, Wann ist es noch Coaching – wann beginnt Therapie, Wann kann ich das erkennen?

Block 3 – Beziehungsgestaltung im Coaching als Fundament für einen optimalen Coachingprozess

- Hilfreiche Interventionen kennen und anwenden, um für sich selbst als Coach den optimalen Zustand im Coachingprozess zu haben. Hier geht Eigenpacing vor Fremdspacing. Also der Spagat zwischen Empathie – und selbst in der Kraft bleiben.
- Grundlagen der Beziehungsgestaltung zwischen Coachee und Coach wie: Erkennen von Selbstwirksamen Zuständen und Zielen sowohl beim Coachee als auch beim Coach.
- Diagnosemodelle anwenden wie: Besucher – Klagender- Kunde,
- Basteln von selbstüberzeugenden Zielen im Coachingprozess. Ziele als Problemstabilisierende Muster erkennen und in hilfreiche Lösungsmuster transferieren.
- Coaching als Prozess der Unterschiedsbildung verstehen und anwenden. Den Coachingprozess als System in anderen Systemen verstehen und berücksichtigen und auf Aus- und Wechselwirkungen passend gestalten.
- Umgang mit Auftragszwickmühlen beim Coachee und beim Coach oder bei dritten Sinnstiftern nutzbar machen.
- Das Prinzip der Utilisation als Grundhaltung im Coaching.
- Systemischer Blickwinkel. Verhaltensweisen sind nur verstehbar aus ihrem Kontext, im Sinne von: das Ganze ist größer als die Summe seiner Teile.
- Hynosystemische Interventionsmodelle in den ersten Phasen des Coachings.
- Seitenmodelle von Dr. Gunter Schmidt sowie Schulz von Thun als Interventionshilfen.

Block 4 – Selbstmanagement / Motivation

- Mentale Prozesse bei sich selbst verstehen, um diese im Coaching anzuwenden, Prinzipien der Aufmerksamkeitsfokussierung nutzbar machen, Innere Teammodelle, Mentales Training, etc.
- Selbstsabotagemuster erkennen und nutzbar machen. Transformieren von Loyalitätskonflikten. Interventionsmodelle nach Ortwin Meiss u.a.
- Motivationsmodelle kennen und anwenden, Stand der Arbeits- und Organisationspsychologie zum Thema Motivation, Arbeitszufriedenheit, Commitment.
- Erkennen von Zuständen von Individuen in ihrer momentanen Situation in Bezug auf Motivation, Zufriedenheit und dem Ableiten von hilfreichen Interventionen hierfür.

Block 5 – Arbeiten mit behinderten Überzeugungen und Glaubenssätzen

- Interventionsmethoden zum Verändern von behinderten Glaubenssätzen im Coaching, Innere Teamaufstellung.
- Arbeiten mit Ritualen. Nutzbarmachen von „Ehrenrunden“.
- Prometheus-Prozess von Dr. Wolfgang Lenk.
- Einsatz von Zeitmodellen.
- Interventionsmethoden NLP.
- Umgang mit unwillkürlichen Prozessen.
- Arbeiten mit Metaphern.
- Systemische Interventionsmethoden nach Schmidt, de Shazer u.a.
- Glaubenssätze & Veränderungsmuster für Selbstmanagement, Business & Teammeetings, Muster der Sprache zur Veränderung von Überzeugungen –Sleight of mouth, Poly- Patterns, das erweiterte Metamodell.
- Metaphern, erweiterte Submodalitäten, Hypnotische Sprache, Timeline- Coaching, Ankerverkettung, Nested Loop, und Teams, Einsatz von Musterunterbrechern in Teams, Trainingsdesign, Verhandlungsdesign

Block 6 – Lernen und Veränderung im Coachingprozess als ganzheitliche Perspektive

- Erkenntnisse aus Hirnforschung kennen und nutzbar machen, wie z.B. die Somatischen Marker von Damassio als kompetente Feedbackschleifen des Organismus beim Coach und beim Coachee.
- Verstehen und Anwenden des Züricher Ressourcenmodells als theoretisches Fundament von: Wie lernen und verändern sich Menschen? Veränderung ist auch immer ein Prozess, der die Körpermuster (Atmung, Haltung, etc.) berücksichtigen muss, damit nachhaltiges Verändern möglich ist. Im Sinne von: Wie es einem geht- so geht man, man Geht so wie es einem geht. Hierzu die Forschungsrichtung des sog. Embodiment verstehen und anwenden im Coaching.

Block 7 – Nutzbarmachen von schwierigen Beziehungen im Coaching

- Konfliktphasen, Konflikte als Lehrmeister, Konfliktursachen, Umgang mit Konflikten, Methoden in der Konfliktbearbeitung
- Übersicht über einige Interventionsmodelle: Harvard Modell, prozessorientierte Psychologie,
- Beziehungen zwischen: Coach –Kunde/ MA-Kunde/ Vorgesetzter – MA/ Coach –Coachee
- Dyaden – die Nutzung des Körpers im Coaching. Arbeiten mit Emotionen und Identifikationen. Arbeiten an konkreten Beziehungsstörungen.
- Hypnosystemische Interventionskonzepte im Konflikt.

Block 8 – Prozessmoderation

- Prozessmoderation in der Konfliktbearbeitung nach Dr. Max Schuppach.
- Paradigmen der Prozessmoderation.
- Prozessieren von Konflikten

Block 9 – Teamentwicklung

- Definitionsangebote für Team.
- Teamphasen etc. Unterscheidung Team / Gruppe.
- Fokussierungsangebote in der Teamentwicklung.
- Integration von Unterschiedlichkeit.
- Umgang mit unterschiedlichen Sichtweisen in Teams.
- Arbeiten mit Team-Metaphern.
- Auflösung von „Tunnelblickphänomens“.
- Interventionen von „Entweder-Oder“ in Richtung „Sowohl-als auch“.
- Weg von Highländerprinzip zur Nutzbarmachung von Vielfältigkeit.
- Sichtweise der Prozessmoderation auf die Teamentwicklung mit fixen Rollen in Systemen.

Block 10 –

I. Organisationsentwicklung / Changemanagement /

- Differenzierung von Organisationsentwicklung und Changemanagement
- Sichtweise der Prozessmoderation auf die Organisationsentwicklung und Changemanagement.
- Interventionsmethoden/ Modelle für Organisationsentwicklung und Changemanagement.
- Hypnosystemische Ansätze in der lernenden Organisation. Rolle des Coaches. Umgang mit Emotionen in Veränderungssituationen.
- Vertiefung und Integration der Lerninhalte aus Block 1-9.

II. Zertifizierung

Trainer: Mansour Al-Khalisi