

## I. Die eigene Persönlichkeit mit ihren Stärken und Schwächen reflektieren und weiterentwickeln:

Ganz wesentlich für den Erfolg eines Coachings ist die Persönlichkeit des Coaches.

### Ihr Nutzen:

Ziel des ersten Moduls ist es,

- die eigenen Ressourcen bewusst einzuschätzen
- die hinderlichen Persönlichkeitsanteile in Stärken umzuwandeln
- im Kontakt mit Menschen weniger Widerstand zu erzeugen
- die eigene Rolle als Coach zu finden.

### Inhalte:

- Weshalb will ich Coach sein ? Was ist meine Motivation?
- Die eigene Position als Coach: was kann ich, was darf ich, was will ich?
- Was zeichnet meine Persönlichkeit aus? Was sind meine Stärken, was sind meine Schwächen?  
Potential - Ressourcenanalyse
- Feedback geben – Feedback annehmen
- Wie verstehe ich meine Rolle? Rollenkonflikte und Funktionsrolle des Coachs
- Wie erzeuge ich im Alltag durch mein Kommunikationsverhalten Widerstände?
- Wie kann ich meine Persönlichkeit für Veränderungen einsetzen?
- Ergebnisse aus der Persönlichkeits- und der Hirnforschung
- Wie bin ich zu dem/der geworden, der/die ich heute bin? Wirkungen meiner Herkunft
- Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten brauche ich als Coach?
- Welche Ziele setze ich mir für meine Weiterentwicklung?

### Methoden:

Potential – Ressourcenanalyse  
Selbsterfahrungsübungen  
Feedback  
Einzel-, Kleingruppen-, Plenumsarbeit  
Skulpturtechnik  
Genogrammarbeit

## II. Den Coaching-Werkzeugkasten erweitern:

Sie lernen sinnvolle und lösungsorientierte Instrumente zur Gestaltung eines Coachingprozesses kennen und können abschätzen, wann welche Interventionen ratsam sind.

### Ihr Nutzen:

- Sie wissen wie ein gelungener Coachingprozess abläuft und können das hierfür notwendige Handwerkszeug anwenden.
- Sie wissen, wann welches Werkzeug angezeigt ist und wann nicht.

### Inhalte:

- Ablauf eines Coachingprozesses
- Auftragsklärung/Zielvereinbarung
- Will sich wirklich jeder verändern? Was tun, wenn jemand eine Veränderung wünscht ohne sich selbst verändern zu wollen?
- Tabus und wie gehe ich damit um?
- Woran erkenne ich, dass ich einen Coaching-Auftrag habe?
- Setting/Folgetermine
- Honorar
- Die innere Haltung als Coach bei der Problemanalyse: Ressourcenorientierung
- Fragetechniken insbesondere Zirkuläres Fragen
- Hypothesenbildung
- Reframing, Perspektivenwechsel, Basiskompetenz Kommunikation
- Umgang mit Widerständen
- Metamodell der Sprache
- Auftragskarussell

### Methoden:

Anhand von praktischen Fällen und Themen der Teilnehmer wird die Theorie erarbeitet und in praktischen Übungen angewandt.

## III. Einzelpersonen coachen:

Im Einzelcoaching helfen Sie Personen über innere und äußere Hindernisse hinweg.

### Ihr Nutzen:

- Sie setzen Techniken für Veränderungsarbeit im Einzelcoaching gezielt und erfolgreich ein.

### Inhalte:

- die logischen Ebenen der Veränderung
- Zielarbeit/-definition (SPEZI-Modell, SMART-Modell)
- das innere Team
- Ressourcen des Klienten erforschen und stärken
- Timeline-Arbeit
- Einstellungsarbeit
- Botschaften der Herkunftsfamilie
- die Nutzung von Metaphern
- Gibt es Grenzen der Veränderung?

### Methoden:

Darstellung des theoretischen Hintergrunds der Veränderungsstrategien und deren praktische Einübung anhand konkreter Fragestellungen.

## IV. Konflikte managen:

Jeder wird Konflikte im Coachingprozeß haben, keiner will sie unbedingt gerne, aber sie lassen sich nicht vermeiden. Sie lernen konstruktiv mit Konflikten umzugehen und eigenes Konfliktverhalten zu verstehen, um die „eigenen Stolpersteine“ gut zu umgehen.

### Ihr Nutzen:

- Konflikte des Coachee erkennen, analysieren und Lösungen erarbeiten
- Die eigene Haltung zu Konflikten kennen und diese bewusst steuern in konflikthafter Situationen
- Klarer zielorientierter Umgang mit Konflikten/ Störungen in der Beziehung Coach-Coachee.

### Inhalte:

- Definition eines Konflikts
- Konfliktarten- und merkmale
- Konfliktentstehung und Konflikteskalation
- Konfliktstrategien kennen und erkennen, um angemessen darauf zu reagieren
- Konfliktanalyse als Teil der Lösung
- Förderliche Haltungen und Kommunikationstechniken um Konflikte zu entschärfen
- Deeskalation eines Konflikts:
  - ⇒ Grundsätzlich
  - ⇒ Beziehung Coach-Coachee.

### Methoden:

Gruppendiskussion  
Lehrgespräch  
Einzel- und Partnerarbeit  
Analysefragebogen

## V. Teams coachen:

Jeder Führungskraft stellt sich die Aufgabe, ihr Team zu coachen und auch als externer Coach ist Teamcoaching eine wichtige Aufgabe.

### Ihr Nutzen:

In diesem Modul geht es darum,

- wie Sie als Führungskraft Ihr Team zu den anvisierten Zielen coachen können.
- wie Sie als externer Coach Teams so coachen können, ihren Weg effizienter und erfolgreicher zu gehen.

### Inhalte:

- Was ist ein Team?
- Was macht ein excellentes Team aus ?
- Rollen, Regeln und Tabus in Teams – Sinn und Unsinn
- Was ist ein System ?
- Die Kriterien eines Systems
- Auftragsklärung: wie kläre ich einen Auftrag für ein Teamcoaching ?
- Wie erkenne ich vergiftete Aufträge ?
- Die Position des Coachs in Teamsystemen
- Die Führungskraft als Coach ihrer Mitarbeiter/innen
- Die eigenen Zielvorstellungen als Coach
- Lösungsversuche in Teamsystemen
- Der Umgang mit Zwickmühlen im Coaching
- Techniken des Teamcoachings
- Die Erfassung von Veränderungen

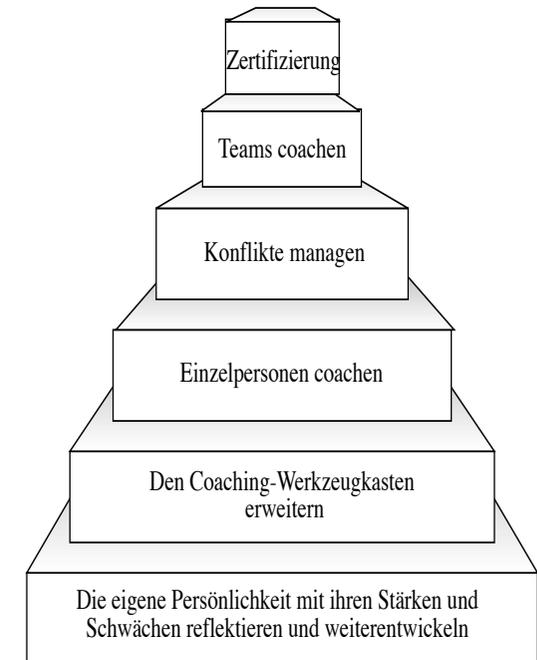
### Methoden:

Vermittlung der systemischen und kybernetischen Grundlagen  
Übungen  
Praxistraining

## VI. Zertifizierung:

Testing und Zertifizierung durch die VWA Freiburg.

## Die Bausteine im Einzelnen:



**T**eam für **E**ntwicklung  
und **K**ommunikation  
&

 Breunig Training

