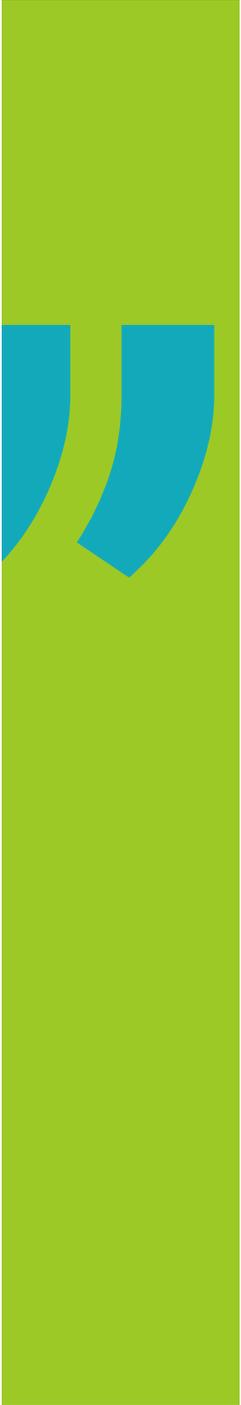




Institut für professionelle Weiterbildung  
und lebendige Selbsterkenntnis

# Coaching Grundausbildung Level 1



## Coaching Grundausbildung Level 1

Die Grundausbildung umfasst acht inhaltliche Schwerpunkte (Module), die den Ablauf eines Coaching Prozesses repräsentieren. Diese Module sind auf 12 Wochenenden verteilt. Seminarzeiten sind in der Regel Freitag 14:00 – 19:15 Uhr und Samstag von 9:00 – 17:00 Uhr. Drei Seminare finden 3-tägig statt, jeweils Donnerstag, Freitag und Samstag in der Zeit von 9:00 – 17:00 Uhr. Die Weiterbildung wird in Oldenburg und Hamburg angeboten.

## MODUL I

# Grundlagen 1: Aufgabenfelder und Ziele

**Lernziel:** Die Teilnehmenden erwerben ein Grundverständnis von Coaching als professioneller Disziplin. Die Definition von Coaching, spezifische Merkmale und typische Aufgabenfelder werden erörtert und mit anschaulichen Beispielen aus der Praxis illustriert.

Die Abgrenzung zu anderen Beratungsformaten wie Supervision und Fachberatung wird dargestellt. Die Teilnehmenden machen sich mit der Struktur und den einzelnen Phasen eines

Coaching Prozesses vertraut. Sie erkennen die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Verlauf und eignen sich erste wichtige Basisfertigkeiten im kommunikativen Bereich an.



# Grundlagen 2: Selbstverständnis und Motivation

**Lernziel:** Die Teilnehmenden vertiefen ihr Verständnis von Coaching und reflektieren ihre persönliche Motivation. Vor dem Hintergrund der individuellen Berufsbiografie werden persönliche Ressourcen, Leitlinien und Ziele der Teilnehmenden herauskristallisiert.

Die Teilnehmenden lernen Coaching in erster Linie als Beziehungsprozess zu verstehen, der u. a. durch wertschätzende Feedback-Prozesse gekennzeichnet ist. Der Ausdruck von Achtung und Respekt und die Fähigkeit, menschliche Grundbedürfnisse zu erkennen und darauf einzugehen, sind grundlegende Kompetenzen, die trainiert werden.

Die Ressourcenorientierung als elementare Grundhaltung im Coaching spielt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle.



Entsprechend Phase 1 im Coaching Prozess:  
**Kontakt aufnehmen und Anliegen klären**

## MODUL II

# Umfeldanalyse und persönliche Einflussfaktoren

**Lernziel:** Die Teilnehmenden machen sich mit dem Systemischen Ansatz vertraut und erfassen aus dieser Perspektive die Lebensrealität und die Lebensumstände des Coachee.

Wichtige Einflussfaktoren aus Vergangenheit und Gegenwart auf das Denken, Fühlen und Handeln des Coachee werden identifiziert. Wie sich diese Prägungen in der Kommunikation zeigen und wie sie ihren Ausdruck in der Beziehung zwischen Coach und Coachee finden, ist ein weiteres wichtiges Thema. In diesem Zusammenhang reflektieren die Teilnehmenden ihr eigenes Beziehungsverhalten und mögliche

Auswirkungen auf Coaching Prozesse. Auch in Hinblick auf die Auftragsklärung ist der systemische Ansatz besonders dann von großer Bedeutung, wenn Coachee und Auftraggeber nicht identisch sind und die unterschiedlichen Erwartungen zunächst aufeinander abgestimmt werden müssen.



Entsprechend Phase 2 im Coaching Prozess:

**Einflussfaktoren beleuchten – das Umfeld analysieren**

## MODUL III

# Auftragsklärung 1: Zielentwicklung und Zielformulierung

**Lernziel:** Die Teilnehmenden werden mit den aktuellen Ergebnissen der Zielpsychologie vertraut gemacht. Sie erkennen, dass ein handlungswirksam formuliertes Ziel der Bezugspunkt jeglicher Coaching Intervention ist.

SMARTER Ziele werden ebenso wie andere Zielformulierungsverfahren aus der humanistischen Psychologie (Transaktionsanalyse, Individualpsychologie) auf ihre Einsatzmöglichkeiten und auf ihre Wirksamkeit hin untersucht.

Ein besonderes Augenmerk richtet sich auf die sogenannten Motto Ziele aus dem Zürcher Ressourcen Modell, das von Maja Storch und Frank Krause auf der Grundlage neuerer neurobiologischer Studien entwickelt worden ist.



## MODUL III

# Auftragsklärung 2: Ziele und Visionen

**Lernziel:** Die Bedeutung von Zielentwicklungsprozessen für das Coaching wird vertieft. Die Teilnehmenden erkennen die Wirkung von Zielformulierungen für die Motivation des Coachee einerseits und für die Steuerung des Coaching Prozesses andererseits. In diesem Sinne werden weitere Methoden vorgestellt, die die Formulierung von Zielen anregen.

Darüber hinaus wird die Entwicklung von handlungswirksamen Zielen als wesentliche Grundlage der Auftragsklärung vorgestellt. Zusätzlich

werden Modelle und Methoden zur Zielverankerung und Zielrealisierung vorgestellt und eingeübt.



Entsprechend Phase 3 im Coaching Prozess:  
**Ziele entwickeln und den Auftrag klären**

## MODUL IV

# Leitbildentwicklung

**Lernziel:** Die Teilnehmenden setzen sich mit ihren ethischen Grundüberzeugungen und Wertvorstellungen auseinander und reflektieren sie in Hinblick auf ihre Tätigkeit als Coach. Dabei stehen folgende Fragen im Mittelpunkt:

Welche inneren Glaubenssätze und Werte leiten mich in meiner Arbeit als Coach?

Wie gehe ich mit Widerständen im Coaching Prozess um?

Welche Haltung nehme ich gegenüber Störungen und Konflikten ein?

Welche Spielregeln braucht es für eine reibungslose Zusammenarbeit zwischen Coach und Coachee?

Ziel ist die Entwicklung des beruflichen Selbstverständnisses der Teilnehmenden und die Klärung der professionellen Identität.



Entsprechend Phase 4 im Coaching Prozess:  
**Eigene Grundsätze benennen**

## MODUL V

# Methodik 1: Gewaltfreie Kommunikation

**Lernziel:** Die Teilnehmenden lernen die Grundlagen und die Wirkungsweise der gewaltfreien Kommunikation nach Marshall Rosenberg kennen. Die vier wesentlichen Schritte dieses Verfahrens werden dargestellt und am eigenen Beispiel eingeübt.

Die Bedeutung und der Zusammenhang von Gefühlen und Bedürfnissen und deren Vermittlung in der menschlichen Interaktion werden dabei als wesentliche Grundlage für eine gelingende Kommunikation herausgestellt.

Die Teilnehmenden erwerben damit die Fähigkeit, konflikthafte Kommunikationsabläufe zu erkennen und dem Coachee Hinweise zu geben, wie er bedürfnisorientiert kommunizieren und Konflikte entschärfen oder vermeiden kann.



## Methodik 2: Transaktionsanalyse

**Lernziel:** Die Teilnehmenden lernen die Kommunikationstheorie der Transaktionsanalyse kennen. Ausgehend vom Funktionsmodell der Transaktionsanalyse machen sie sich mit den drei zentralen Kommunikationsregeln vertraut und nutzen sie für die Planung und Gestaltung von Gesprächsabläufen.

Dabei erwerben sie die Fähigkeit, die Interaktion mit dem Coachee so zu lenken, dass diese:r Situationen und Probleme klar und deutlich beschreibt, die eigene Fähigkeit zur Selbstreflexion ausbaut und auf dieser Grundlage die Kompetenz zur Problemlösung erhöht. Ein wesentlicher

Effekt dabei ist die Steigerung der Selbstwirksamkeit des Coachee.

Das Konzept der Psychologischen Spiele wird präsentiert, um den Teilnehmern die Dynamik destruktiver Interaktionsmuster vorzustellen und einen effektiven Umgang damit zu trainieren.

## Methodik 3: Systemische Interventionen

**Lernziel:** Nachdem im zweiten Modul bereits die Grundlagen des systemischen Ansatzes vermittelt worden sind, geht es in dieser Einheit um die Differenzierung der systemischen Sichtweise und um eine Verfeinerung des systemischen Methodenrepertoires. Dabei steht die ressourcen- und lösungsfokussierte Haltung des Coach im Mittelpunkt.

Neben einfacheren systemischen Methoden (zirkulären Fragen, paradoxe Interventionen, Verschreibungen usw.) werden komplexere Interventionen (Genogramm und Aufstellungs-techniken) vorgestellt und eingeübt.



Entsprechend Phase 5 im Coaching Prozess:  
**Methoden auswählen**

# Veränderungsmanagement

**Lernziel:** Die spezifischen Merkmale von Veränderungsprozessen stehen im Mittelpunkt dieses Seminars. Es werden Kenntnisse und Methoden vermittelt, die es ermöglichen, die Bereitschaft des Coachee zur Veränderung anzuregen und auszubauen. Dabei wird auch der Blick darauf gerichtet, Bewahrendes zu identifizieren und zu erhalten und Veränderungswünsche schrittweise umzusetzen.

Am Beispiel eigener Veränderungsvorhaben lernen die Teilnehmenden die Bedeutung von früh entstandenen Glaubenssätzen und den Einfluss von verinnerlichten Verhaltensmustern auf bestehende Veränderungswünsche kennen. Sie lernen Widerstände als wichtige Hinweise zu verstehen, die für den Transformationsprozess

nutzbar gemacht werden können.

Darüber hinaus wird die Umsetzung eines Veränderungsvorhabens als ein Ablauf vorgestellt, der in einem zeitlichen Rahmen angelegt ist und der mit regelmäßigen Bilanzierungen und damit verbundenen Neubewertungsprozessen verknüpft ist.



Entsprechend Phase 6 im Coaching Prozess:  
**Zeiten und Aktionen festlegen**

# Ergebnissicherung, Erfolgskontrolle und Marketing

**Lernziel:** Die Teilnehmenden lernen, wie sie die bisher im Coaching Prozess erreichten Ergebnisse und Erfolge sichtbar machen können. Auf der Grundlage verschiedener Methoden erlebt der Coachee am Ende der gemeinsamen Arbeit oder bei wichtigen Zwischenschritten seine eigene Selbstwirksamkeit. Darüber hinaus wird er unterstützt, dass Erreichte zu verankern.

Im zweiten Teil des Wochenendes beschäftigen sich die Teilnehmenden mit Fragen der Selbstpräsentation und der Außendarstellung:

- Wie kann ich als Coach auf mich aufmerksam machen?
- Wen möchte ich mit meinem Angebot ansprechen?
- Wie kann ich mir bestimmte Zielgruppen erschließen?

- Welche Formen der Außendarstellung sind unverzichtbar, welche ratsam?

Beleuchtet werden Grundzüge des Marketings in eigener Sache sowie zeitgemäße Instrumente öffentlicher Kommunikation. Die zielgruppenorientierte Präsentation der eigenen Person und des eigenen Angebots in unterschiedlichen Medien wird mittels konkreter Beispiele erprobt und reflektiert.



Entsprechend Phase 7 im Coaching Prozess:  
**Evaluieren**

## MODUL VIII

# Abschluss und Abschied

**Lernziel:** Die Teilnehmer haben im letzten Modul die Gelegenheit, die persönlichen und professionellen Ergebnisse der Weiterbildung in Form einer Präsentation vorzustellen. Daneben erlernen sie Strategien für die zukünftige Einbindung und Nutzung der Weiterbildungsinhalte.

Inhaltlich werden in dieser Phase Praktiken vermittelt, die einen Abschied in einer Beratung oder einem Coaching zu einer rückblickenden und gleichzeitig zukunftsweisenden Zeit werden lassen. Eine Themenaufstellung und eine Themenreise vertiefen die Veranstaltungen methodisch.



Entsprechend Phase 8 im Coaching Prozess:  
**„Alles Gute und viel Erfolg!“**



Institut für professionelle Weiterbildung  
und lebendige Selbsterkenntnis

Jenaer Str. 1, 26125 Oldenburg

## KONTAKT

[info@inpuls-weiterbildung.de](mailto:info@inpuls-weiterbildung.de)

Gabriele Vogel-Wellmann: 0441-6832012

Werner Mayer: 0441-6834775

Dagmar Schnatmeyer: 040-21979677

[inpuls-weiterbildung.de/kontakt](http://inpuls-weiterbildung.de/kontakt)