



Modulhandbuch

zum weiterbildenden Studium

Systemisches Coaching

Stand: 01.11.2023

Weiterbildungsverantwortliche:	Dr. Leonie Manthey und Viktor Vehreschild
Wissenschaftliche Leitung:	Univ.-Prof. Dr. Christel Salewski
Lehrsprache:	Deutsch
Dauer / Umfang:	2 Semester / 20 ECTS (500 Std.)
Rhythmus Weiterbildungsbeginn:	Start jeweils einer Kohorte pro Semester

Weiterbildung Systemisches Coaching

Wachstumsorientiert, im Blended Learning Format und auf universitärem Niveau

Wie ist die Weiterbildung aufgebaut?

Die Weiterbildung gliedert sich in zwei Abschnitte:

Im **Basiscurriculum** schaffen Sie das Fundament für Ihre Arbeit als Coach. Sie erarbeiten sich ein grundlegendes Verständnis der systemischen Theorieansätze und üben einen Coachingprozess strukturiert und professionell zu gestalten.

Daran schließt sich das **Aufbaucurriculum** an, in dem Sie nach der berufsbezogenen Selbsterfahrung Ihre Kenntnisse im Bereich des Gesundheitscoachings und Business Coaching vertiefen. So werden Sie auf Ihre Arbeit als Coach optimal vorbereitet.

Modul	Name	Format	Umfang	Weitere Bausteine der Weiterbildung
Basis-Curriculum				
1	Einführung in systemisches Coaching	Präsenz	20 Std	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bis zu 3 Entwicklungsgespräche mit einem der Auszubildenden (optional) ✓ Einbringen eines eigenen Coachingfalls im Rahmen der Supervision ✓ 50 Std kollegiale Intervention ✓ 25 Std dokumentierte eigene Coaching-Praxis ✓ schriftlicher Bericht zur Reflexion des eigenen Entwicklungsprozesses ✓ Over-the-Shoulder-View in einer Coaching-Session
2	Von der Auftragsklärung zur Kontraktgestaltung (Coaching als Prozess 1)	Online	13 Std	
3	Veränderung begleiten (Coaching als Prozess 2)	Präsenz	20 Std	
4	Umgang mit Turbulenzen im Prozess (Coaching als Prozess 3)	Online	13 Std	
5	Supervision		15 Std	
Aufbau-Curriculum				
6	Professionalisierung der Coach-Persönlichkeit (berufsbezogene Selbsterfahrung)	Präsenz	20 Std	
7	Gesundheitscoaching (Anwendungsgebiet 1)	Online	20 Std	
8	Business Coaching (Anwendungsgebiet 2)	Online	20 Std	
9	Abschluss, Rückblick, Ausblick (Coaching als Prozess 4)	Präsenz	20 Std	
10	Supervision		15 Std	



Was verstehen wir unter Coaching?

Coaching ist ein zeitlich begrenztes Format der professionellen Unterstützung, in dem der:die Coachee eine Lösung für aktuelle Schwierigkeiten und Probleme entwickeln kann. Der:die Coachee entscheidet, welche Ziele erreicht werden sollen und ist Expert:in für die inhaltlichen Aspekte ihrer:seiner Fragestellung. Der:die Coach übernimmt die Rolle der Prozesssteuerung, das heißt im Rahmen eines strukturierten Vorgehens wählt er:sie möglichst zielfdienliche Interventionen aus. Dabei greift er:sie sowohl auf sein:ihr Wissen zu Coaching und systemischer Theorie als auch auf einen gut gefüllten Werkzeugkoffer von Methoden aus dem systemischen Ansatz oder nahestehenden Verfahren wie z. B. Akzeptanz- und Commitment-Therapie und Positiver Psychologie zurück. Coaching lässt sich diesem Verständnis folgend als „Hilfe zur Selbsthilfe“ beschreiben, unterstützt Coachees in ihrem Entwicklungs- und Veränderungsprozess und trägt somit auch immer zur Steigerung des psychosozialen Wohlbefindens und Aktivierung von Ressourcen und Selbstwirksamkeitserleben bei.

Als systemische:r Coach arbeiten Sie auf dem Gebiet der psychischen Gesundheit, behandeln jedoch keine psychischen Störungen und die damit verbundene Symptomatik. Hierfür ist eine Approbation als psychologische:r Psychotherapeut:in oder Arzt:Ärztin oder die Qualifizierung zum:zur Heilpraktiker:in zwingend notwendig. Wir können mit Coachees an ihrer psychischen Gesundheit arbeiten, wenn die psychische Störung den Coaching-Prozess nicht hindert.

Was bedeutet systemisch?

Das „Systemische Denken“ ist – anders als andere Schulen – keine einzelne in sich abgeschlossene Theorie, sondern vielmehr ein allgemeines wissenschaftliches Paradigma. Es umfasst heterogene Denkansätze aus verschiedenen Disziplinen: Allgemeine Systemtheorie, Kybernetik (2. Ordnung), Synergetik, Kommunikationstheorie, Konstruktivismus, sozialer Konstruktionismus, Theorie der Selbstorganisation und dynamischer Systeme, Chaostheorie usw. Daraus lassen sich für die Arbeit mit Coachees die folgenden Grundorientierungen ableiten.

- Ressourcen- statt Defizitorientierung
- Salutogenese statt Pathologisierung
- Lösungs- statt Problemorientierung
- Kontext- statt Individuumsorientierung
- Zirkularität statt Kausalität
- Beschreibung von Verhalten statt starrer Zuschreibung von Persönlichkeitseigenschaften



Wodurch zeichnet sich unser didaktisches Konzept aus?

Unmittelbar von Beginn an möchten wir optimale Entwicklungsbedingungen schaffen, in denen Sie lernen und wachsen können. Daher besteht unser Weiterbildungskonzept aus den folgenden Bausteinen.

- **4 Module als Präsenz-Seminar und 4 Module als Online-Seminar**

Die Seminarzeiten teilen sich ca. hälftig in Präsenz- und Online-Seminare auf. Dadurch werden Sie gleichwertig für die eigenständige Arbeit in beiden Settings ausgebildet und lernen, Coaching-Prozesse auch in hybrider Form durchzuführen. Alle Seminare werden von zwei erfahrenen Ausbildenden geleitet.

- **Lehr- und Lernmethoden:** In den Seminaren liegt der Fokus auf dem praktischen Üben. Sie erleben die Coachingübungen aus verschiedenen Rollen (Coach, Coachee, Beobachter:in) und erhalten regelmäßig Feedback zu Ihrer Arbeit als Coach. Die Vermittlung von Wissen findet zum überwiegenden Teil innerhalb der Seminarzeit anhand praktischer Fragestellungen statt. Hierzu nutzen wir als didaktische Methoden Demonstration, Rollenspiel, Kleingruppen-Arbeit, Gruppendiskussion und weitere insbesondere kreative Methoden. Sie erhalten umfassende Handouts und Anleitungen zu allen besprochenen Inhalten von uns. Darüber hinaus vertiefen Sie Ihr Fachwissen selbstständig weiter und beschäftigen sich mit einschlägiger Fachliteratur.

- **Durchführung eigener Coaching-Prozesse**

Um Coaching zu lernen, bedarf es Übung. Daher starten Sie mit Aufnahme der Weiterbildung mit Ihren ersten eigenen Coachees und dokumentieren Ihre Erfahrungen.

- **Entwicklungsgespräche**

Sie haben die Möglichkeit, innerhalb der Weiterbildung Entwicklungsgespräche mit einem der beiden Ausbildenden in Anspruch zu nehmen (max. 3 Stunden). Diese Gespräche können Sie zum Beispiel nutzen, um Ihren professionellen Entwicklungsprozess als Coach in den Blick zu nehmen, Ihre eigene Rolle in einem herausfordernden Fall zu klären oder gemeinsam nach Lösungen zu suchen, wenn im beruflichen oder privaten Bereich Probleme entstehen.

- **Fallsupervision**

Über die ganze Weiterbildung verteilt findet regelmäßig Fallsupervision statt. Sie bringen während der Weiterbildung mindestens einen Ihrer Coachingfälle in die Supervision ein und reflektieren gemeinsam mit der Gruppe und den Ausbildenden Ihr Vorgehen im konkreten Fall.

- **Kollegiale Intervention**

Im ersten Seminar bilden Sie Peer-Gruppen, mit denen Sie sich während der Weiterbildung regelmäßig treffen, um miteinander zu üben, besprochene Inhalte zu vertiefen und sich gegenseitig in Ihrer Entwicklung zu unterstützen.



Welche Voraussetzungen müssen Sie erfüllen, um an der Weiterbildung teilnehmen zu können?

Zur Weiterbildung kann zugelassen werden, wer ein Hochschulstudium jedweder Fachrichtung erfolgreich abgeschlossen hat, ein fortgeschrittenes thematisch affines Studium nachweisen kann (z. B. Psychologie, Pädagogik, soziale Arbeit) oder die erforderliche Eignung im Beruf erworben hat. Die Zulassung wird auf Basis eines individuellen Passungsgesprächs nach Eingang der Anmeldung entschieden und ist innerhalb der Einschreibfristen zu beantragen.

Welche Leistungen sind für den erfolgreichen Abschluss zu erbringen?

Um die Weiterbildung erfolgreich abzuschließen, erbringen Sie die folgenden Leistungen:

- Teilnahme an den beschriebenen Seminaren, Anwesenheit muss bei min. 80% liegen
- Bis zu 3 Entwicklungsgespräche mit einem der Ausbildenden (optional)
- Einbringen von mindestens einem eigenen Coachingfall im Rahmen der Fallsupervision, hierzu ist im Vorfeld ein kurzer Bericht anzufertigen
- 50 Stunden kollegiale Intervision (Stundennachweis)
- 25 Stunden dokumentierte eigene Coachingstunden
- Schriftlicher Bericht zur Reflexion des eigenen Entwicklungsprozesses
- Over-the-Shoulder-View in einer Coaching-Session:
 - Entweder Live-Coaching mit einem:einer externen Coachee im Rahmen der Seminar- und Supervisionszeiten oder
 - Video-Aufzeichnung eines Coachings oder
 - Online-Hospitation eines Ausbildenden in einem Coaching am eigenen Arbeitsplatz

Mit dem erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung erhalten Sie ein Zertifikat „systemische/r Coach“, welches durch das Institut für wissenschaftliche Weiterbildung der FernUniversität in Hagen ausgestellt wird. Das Zertifikat bescheinigt Ihnen eine Weiterbildung im Umfang von 20 ECTS auf universitärem Niveau.

Modul-Nr./ Code	1
Modulbezeichnung	Einführung in systemisches Coaching <i>„Der Mensch findet zuletzt in den Dingen nichts wieder als was er selbst in sie hineingesteckt hat.“</i> (Friedrich Nietzsche)
Inhalte des Moduls	<p>Thema</p> <p>Im ersten Modul der Weiterbildung steht sowohl das Ankommen in der Weiterbildung als auch in der Rolle als Coach im Fokus. Sie lernen die einzelnen Phasen des Coachingprozesses kennen und machen sich mit der Struktur eines Erstgesprächs vertraut.</p> <p>Zentrale Fragestellungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was ist Coaching? Wo liegen die Grenzen? • Welche Rolle nehme ich als Coach ein und mit welcher Haltung begegne ich meinen Coachees? • Wie kann ich einen Coaching-Prozess strukturieren? • Wie baue ich ein Erstgespräch auf? • Was sind wesentliche Merkmale des systemisch-konstruktivistischen Ansatzes? • Was bedeutet es, aus dieser systemischen Sicht auf Probleme zu schauen? • Wieso ist es wichtig, von Anfang an Wert auf Ressourcenorientierung zu legen? <p>Methoden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Joining: Anschlussfähigkeit herstellen • Systemische Fragen als Intervention im Coaching • Fragen zur Anlass-, Anliegen- und Kontextklärung • Ressourcenorientierte Interventionen, z. B. <ul style="list-style-type: none"> ○ Priming von Ressourcenorientierung ○ Ressourcen-Ohr • Kommunikative Basis-Fertigkeiten <ul style="list-style-type: none"> ○ Aktives Zuhören

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Paraphrasieren und spiegeln ○ Inhalte zusammenfassen <p>Theorie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konstruktivismus • Sozialer Konstruktivismus
Aufbau	3 Präsenztage
Lernergebnisse des Moduls	<p>Theorie: Sie kennen die theoretischen Modelle des Konstruktivismus und sozialen Konstruktivismus und sind in der Lage, daraus Handlungsideen abzuleiten. Ihnen sind die Phasen des systemischen Coachingansatzes vertraut und Sie wissen, welche Aspekte bei der Gestaltung eines Erstgespräches wichtig sind.</p> <p>Praxis: Sie sind in der Lage Rahmenbedingungen zu schaffen, die Ihren Coachees ein Ankommen sowie einen ersten Beziehungsaufbau möglich machen. Sie können Anlass und Anliegen Ihrer Coachees erkunden.</p> <p>Professionelle Rolle: Sie wissen, welche Haltung im systemischen Coaching förderlich ist und inwieweit diese für Sie persönlich stimmig ist.</p>
Gesamtworkload	20 Stunden zzgl. Selbstlernzeit zur Vor- und Nachbereitung
Literatur	<p>Deppe-Schmitz, U. & Deubner-Böhme, M. (2016). Auf die Ressourcen kommt es an. Praxis der Ressourcenaktivierung. Göttingen: Hogrefe Verlag.</p> <p>Migge, B. (2018). Handbuch Coaching und Beratung. Weinheim: Beltz Verlag.</p> <p>Plate, M. (2015). Grundlagen der Kommunikation. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.</p> <p>Radatz, S. (2000). Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Wolkersdorf: Literatur-VSM.</p> <p>Von Schlippe, A. & Schweitzer, J. (2012). Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.</p> <p>Von Schlippe, A. & Schweitzer, J. (2019). Gewusst wie, gewusst warum. Die Logik systemischer Interventionen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.</p>



Modul-Nr./ Code	2
Modulbezeichnung	Coaching als Prozess 1: Von der Auftragsklärung zur Kontraktgestaltung <i>„Nichts in der Welt existiert ohne die Dinge drum herum.“</i> (Phauser)
Inhalte des Moduls	Thema Zu Beginn eines Coachings erarbeiten Sie mit dem:der Coachee den konkreten Auftrag und die Zielformulierung und schließen miteinander eine Vereinbarung über die Zusammenarbeit (Contracting). Sie lernen, dass bei einem Coaching auch die Erwartungen mehrerer innerer bzw. äußerer Auftraggebenden berücksichtigt werden müssen. Sie erproben kreative Ansätze zur Exploration des Themas ihrer Coachees. Zentrale Fragestellungen <ul style="list-style-type: none">• Wie komme ich vom formulierten Anlass und Anliegen zum Auftrag und Kontrakt? Wie wird aus einem Problem ein Ziel?• Welche Rahmenbedingungen vereinbare ich mit meinen Coachees für den Coachingprozess?• Wie kann ich meine Coachees zu einem erweiterten Blick einladen, um ihr:sein Problem im Kontext zu sehen?• Mit welchen kreativen Methoden kann ich perspektiv-erweiternde Zugänge zum Thema / Problem des:der Coachee schaffen?• Mit welchen Beobachtungskategorien lässt sich die Selbstbeobachtung als Coach vor, während und nach dem Coaching unterstützen? Methoden <ul style="list-style-type: none">• Methoden zur Auftragsklärung, z. B.<ul style="list-style-type: none">○ Auftragskarussell○ systemisches Universum• Vertiefung systemischer Fragetechniken zur Auftragsklärung, z. B.<ul style="list-style-type: none">○ hypothetische Fragen○ Bewältigungsfragen○ Zirkuläre/triadische Fragen○ Unterschiedsfragen

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fragen zu Wirklichkeits- und Möglichkeitskonstruktionen • Einführung lösungsfokussiertes Arbeiten nach Steve de Shazer und Inso Kim Berg: Wunderfrage & Skalierungsfrage • Prozesse visualisieren, z. B. durch Timeline • Systemische Hypothesenbildung • Formulierung wohlformulierter Ziele <p>Theorie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zirkularität • Kybernetik 1. und 2. Ordnung
Aufbau	<p>Tag 1 ganztägig online</p> <p>Tag 2 halbtägig online</p> <p>Tag 3 halbtägig online</p>
Lernergebnisse des Moduls	<p>Theorie: Sie kennen die theoretischen Modelle der Zirkularität und Kybernetik 1. und 2 Ordnung und können daraus praktische Implikationen ableiten.</p> <p>Praxis: Sie sind in der Lage mit dem/der Coachee einen konkreten Auftrag zu erarbeiten, Ziele zu formulieren sowie eine Vereinbarung über die Zusammenarbeit zu treffen. Sie können Erwartungen Dritter im Coachingprozess berücksichtigen und kreative Methoden zur Erarbeitung von Coachingthemen anwenden.</p> <p>Professionelle Rolle: Sie sind sich bewusst, dass Sie als Coach Teil des Prozesses sind und somit das Geschehen durch Ihr Verhalten mit beeinflussen. Sie wissen, wie Sie Ihre eigene Rolle als Coach regelmäßig im Prozess reflektieren können.</p>
Gesamtworkload	<p>13 Stunden zzgl. Selbstlernzeit für Vor- und Nachbereitung</p>
Literatur	<p>Luhmann, N. (1987). Soziale Systeme: Grundriss einer allgemeinen Theorie. Frankfurt am Main: Suhrkamp.</p> <p>Rauen, C. (2020). Coaching-Tools. Bonn: managerSeminare Verlag.</p> <p>Simon, F. B. (2013) Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.</p> <p>Von Schlippe, A. & Schweitzer, J. (2012). Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.</p> <p>Von Schlippe, A. & Schweitzer, J (2019). Gewusst wie, gewusst warum. Die Logik systemischer Interventionen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.</p>

Modul-Nr.	3
Modulbezeichnung	Coaching als Prozess 2: Veränderung begleiten <i>„Ein Problem kann nicht auf dieselbe Weise gelöst werden, auf die es entstanden ist.“</i> (Albert Einstein)
Inhalte des Moduls	Thema Im weiteren Verlauf des Coachings wählen Sie passende Methoden aus, die Ihren Coachees helfen, ihre Ziele zu erreichen, und wenden diese an. Zentrale Fragestellungen <ul style="list-style-type: none"> • Was ist notwendig, um im Coachingprozess eine Rahmung zu schaffen, die Lernen, Veränderung und Selbstorganisation fördert? • Welche Interventionen kann ich einsetzen, um Veränderung zu begleiten? • Wie kann ich meine Coachees in Ambivalenzen zwischen Verändern und Bewahren begleiten? • Wann und wie lassen sich räumliche Methoden (z. B. Skulpturen, Aufstellungen, Bodenanker) nutzen? • Mit welchen Übungen zwischen den Coachinggesprächen lässt sich die Nachhaltigkeit fördern? • Wie kläre ich Aufträge in Dreieckskonstellation, z. B. wenn Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte involviert sind? Methoden <ul style="list-style-type: none"> • Systemische Methoden zur Perspektiverweiterung & Kontextualisierung, z. B. <ul style="list-style-type: none"> ○ Skalierungen, z. B. als Fragen oder unterstützt durch Bodenanker ○ Arbeit mit reflektierenden Positionen, z. B. Reflecting Team, zirkuläre Fragen, Einsatz von Gegenständen als „dritte“ Position, Walt Disney Methode, Prozesskommentare ○ Externalisierung des Problems ○ Fokus auf Ausnahmen, problemfreie Zeit & Ressourcen

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Geschichten & Metaphern • Systemische Strukturaufstellungen, z. B. <ul style="list-style-type: none"> ○ Tetralemma ○ Problemstrukturaufstellung • Arbeit mit dem inneren Team / mit inneren Anteilen • Methoden zur Balancierung des Wechselspiels zwischen Komplexitätserhöhung und -reduktion, z. B. Boxenstopp, Reflexion zentraler Aspekte anhand von Fragen • Übungen, die Coachees zwischen den Coachingsitzungen unterstützen können <p>Theorie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Triviale und nicht triviale Systeme • Selbstorganisation und Autopoiesis
Aufbau	3 Präsenztage
Lernergebnisse des Moduls	<p>Theorie: Sie kennen in Ergänzung Ihrer theoretischen Basis das Modell der Selbstorganisation und Autopoiesis. Sie wissen, wie Sie im Coaching Rahmenbedingungen schaffen, die Lernen und Veränderung möglich machen.</p> <p>Praxis: Sie sind mit einer breiten Palette an Interventionen u.a. aus der systemischen Arbeit vertraut, die Sie hypothesenbasiert in Veränderungsprozessen einsetzen. Bei der Auswahl von Interventionen greifen Sie auf die gemachten Erfahrungen zurück.</p> <p>Professionelle Rolle: Ihnen ist bewusst, dass Sie Ihre Coachees nicht gezielt steuern können und Ihre Rolle mehr darin besteht zu begleiten, zu irritieren und die Perspektive Ihres Gegenübers zu erweitern.</p>
Gesamtworkload	20 Stunden zzgl. Selbstlernzeit für Vor- und Nachbereitung
Literatur	<p>Andersen, T. (1990). The Reflecting Team, Dialogues and Dialogues about the Dialogues. Kent (UK): Borgmann Publishing Ltd.</p> <p>Kindl-Beilfuß, C. (2014). Fragen können wir Küsse schmecken. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.</p> <p>Radatz, S. (2000). Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Wolkersdorf: Literatur-VSM.</p> <p>Schiepek, G., Eckert, H. & Kravanja, B. (2013). Grundlagen systemischer Therapie und Beratung. Göttingen: Hogrefe Verlag.</p> <p>Schulz von Thun, F. & Stegemann, W. (2017). Das innere Team in Aktion. Hamburg: Rowohlt Verlag.</p>

	<p>Schulz von Thun, F. (2016). Miteinander Reden 3. Das innere Team und situationsgerechte Kommunikation. Hamburg: Rowohlt Verlag.</p> <p>Von Schlippe, A. & Schweitzer, J. (2012). Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.</p> <p>Von Schlippe, A. & Schweitzer, J. (2019). Gewusst wie, gewusst warum. Die Logik systemischer Interventionen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.</p>
--	--

Modul-Nr.	4
Modulbezeichnung	<p>Coaching als Prozess 3: Umgang mit Turbulenzen im Prozess <i>„Die Entscheidung etwas zu bewahren ist auch eine Veränderung.“</i> (Unbekannt)</p>
Inhalte des Moduls	<p>Thema</p> <p>Coachingprozesse verlaufen nicht geradlinig Richtung Ziel, sondern entwickeln sich oft dynamisch und sprunghaft. Daher lernen Sie, wie Sie als Coach Coachees in diesem Prozess begleiten und Stabilität vermitteln können. Sie setzen sich damit auseinander, mit welcher Haltung und welchen Methoden Sie Turbulenzen im Coachingprozess meistern können.</p> <p>Zentrale Fragestellungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Rahmenbedingungen und Übungen unterstützen Coachees, sich in akuten Krisenzeiten zu stabilisieren und wieder arbeitsfähig zu werden? • Wie können Ambivalenzen, das Pendeln zwischen Verändern und Bewahren, als Ressource genutzt werden? Wie gehe ich mit Coachees um, die nicht in Bewegung zu kommen scheinen bzw. „im Widerstand“ sind? • Wo liegen die Grenzen des Coachings? Wie gehe ich damit um, wenn ich psychische Störungen oder Suizidgefahr vermute? • Wie unterstütze ich meine Coachees darin, selbstwertschätzend mit Rückschlägen und Misserfolgen umzugehen? <p>Methoden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabilisierende Interventionen in Krisenzeiten, z. B. <ul style="list-style-type: none"> ○ Ressourcenaktivierung ○ Notfalkoffer ○ Säulen der Identität • Widerstand als besondere Form der Kooperation <ul style="list-style-type: none"> ○ Selbstreflexion der eigenen Wahrnehmung und Bewertung von „schwierigem“ Verhalten ○ Umgang mit Widerstand in der Coaching Situation, z. B. Beobachtungen teilen, Fragen stellen, paradoxe Interventionen

	<ul style="list-style-type: none"> • Lösungsfokussierte Methoden <ul style="list-style-type: none"> ○ Kommunikationsmuster (Klagende, Besucher, Kunde) ○ Skalierungen, z.B. Walking Scale ○ Ausnahmen, hypothetische Lösungen, Universallösungen <p>Theorie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leitideen des lösungsfokussierten Arbeitens • Akute Stressreaktion: Yerkes-Dodson-Gesetz, Window of Tolerance
Aufbau	Tag 1 ganztägig online Tag 2 halbtägig online Tag 3 halbtägig online
Lernergebnisse des Moduls	<p>Theorie: Sie kennen die Leitideen des lösungsfokussierten Arbeitens. Sie haben verinnerlicht, dass Coachingprozesse nicht geradlinig, sondern eher sprunghaft verlaufen. Nach einem kurzen Exkurs in die Stresstheorie verfügen Sie über ein grundlegendes Verständnis, was in der Arbeit mit sehr stressbelasteten Coachees wichtig ist.</p> <p>Praxis: Sie können in einem Coachingprozess Rahmenbedingungen schaffen und Interventionen einsetzen, die Ihren Coachees helfen, sich zu stabilisieren. Auch wissen Sie, wie Sie Ihre Coachees in der Ambivalenz zwischen Bewahren und Verändern unterstützen können. Sie sind mit bewährten, systemischen Interventionen im Raum vertraut.</p> <p>Professionelle Rolle: Sie haben Erfahrungen gesammelt, was es bedeutet als Coach Widerstand und Turbulenzen auszuhalten, und können Ihr eigenes inneres Erleben in diesen Situationen reflektieren. Sie wissen, welche Prozessmomente für Sie persönlich herausfordernd sind, und kennen Strategien für einen professionellen und selbstfürsorglichen Umgang damit.</p>
Gesamtworkload	13 Stunden zzgl. Selbstlernzeit zur Vor- und Nachbereitung
Literatur	<p>Bamberger, G.G. (2015). Lösungsorientierte Beratung. Weinheim: Beltz Verlag.</p> <p>Bleckwedel, J. (2011). Systemische Therapie in Aktion. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.</p> <p>Lieb, H. und Brink, B. (2020): Krisenbewältigungsstile: Merkmale, Erlebensweisen, therapeutische Konsequenzen. PiD – Psychotherapie im Dialog, 21 (1): 89-93.</p> <p>Von Schlippe, A. & Schweitzer, J (2019). Gewusst wie, gewusst warum. Die Logik systemischer Interventionen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.</p>



Westerhof, G. J. & Keyes, C. L. (2010). Mental Illness and Mental Health: The Two Continua Model Across the Lifespan. *J Adult Dev*;17(2):110-119. doi: 10.1007/s10804-009-9082-y.

Zwack, J. & Bossmann, U. (2017). Wege aus beruflichen Zwickmühlen. Navigieren im Dilemma. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.



Modul-Nr.	5 und 10
Modulbezeichnung	Supervision
Inhalte des Moduls	<p>Thema</p> <p>Die eigene Arbeit als Coach regelmäßig zu reflektieren ist unabdingbar, um möglichen blinden Flecken auf die Spur zu kommen, in herausfordernden Coaching-Situationen wieder handlungsfähig zu werden und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Im Rahmen von Fallsupervision im Gruppensetting bringen Sie als Coach Ihre Coachingfälle ein.</p> <p>Zentrale Fragestellungen</p> <ul style="list-style-type: none">• Welches neue Fallverständnis kann mir hilfreich für den weiteren Prozess sein?• Welche neuen Ideen für die weitere praktische Arbeit mit dem/der Coachee können entstehen?• Welche persönlichen Motive, Werte und Annahmen spiegeln sich in meiner Arbeit mit dem/der Coachee wider?• Welche blinden Flecken liegen aktuell nicht in meinem Fokus? Und wie wirkt sich das auf meine Arbeit als Coach aus? <p>Methoden</p> <ul style="list-style-type: none">• Diverse Methoden zur Fallsupervision, jeweils abgestimmt auf den konkreten Fall und das damit verbundene Anliegen, z. B.<ul style="list-style-type: none">○ Reflecting Team○ Arbeit mit inneren Anteilen○ Rat der Weisen○ Ressourcenrad○ Supervisionswalzer○ Aufstellungen <p>Theorie</p> <ul style="list-style-type: none">• Diverse Theorieansätze, die in den einzelnen Modulen eingeführt worden sind
Aufbau	Tag 1 halbtägig online Tag 2 halbtägig online Tag 3 halbtägig online Tag 4 halbtägig online Tag 5 halbtägig online

	<p>Tag 6 halbtägig online</p> <p>Tag 7 halbtägig online</p> <p>Tag 8 halbtägig online</p> <p>Tag 9 halbtägig online</p>
Lernergebnisse des Moduls	<p>Theorie: Sie verfügen über ein vertieftes Verständnis der Theorien der anderen acht Module. Sie wissen, wie Supervision in der systemischen Arbeit funktioniert und wie Sie diese in Ihrer Berufspraxis nutzen können.</p> <p>Praxis: Durch die hilfreichen Anregungen für die weitere praktische Arbeit mit Ihren Coachees, welche Sie von den anderen Teilnehmenden sowie den Ausbildern erhalten haben, können Sie den nächsten Schritt im Coaching-Prozess setzen.</p> <p>Professionelle Entwicklung: In der Reflexion der eigenen Arbeit sind Sie Ihren eigenen blinden Flecken auf die Spur gekommen. Sie wissen, welche Motive, Werte und Annahmen sich in Ihrer Arbeit widerspiegeln.</p>
Gesamtworkload	30 Stunden zzgl. Selbstlernzeit für Vor- und Nachbereitung
Literatur	<p>Ebbecke-Nohlen, Andrea (2017): Einführung in die systemische Supervision. Heidelberg: Carl-Auer Verlag</p> <p>Neumann-Wirsig, Heidi (2017): Jedes Mal anders. 50 Supervisionsgeschichten und viele Möglichkeiten. Heidelberg: Carl-Auer Verlag</p> <p>Neumann-Wirsig, Heidi (2017): Lösungsorientierte Supervisions-Tools. Bonn: managerSeminare Verlag.</p>

Modul-Nr.	6
Modulbezeichnung	Professionalisierung der Coach-Persönlichkeit (berufsbezogene Selbsterfahrung) <i>„Die Welt ist für uns stets eine Antwort, die von der Frage abhängt, die wir an sie stellen.“</i> (Stanislaw Brzozowski)
Inhalte des Moduls	<p>Thema</p> <p>In diesem Modul reflektieren Sie Ihre berufliche Entwicklung und werden angeregt, sich mit den eigenen Mustern und aktuell noch wenig genutzten Ressourcen zu beschäftigen. Sie untersuchen, wie Sie Ihre persönlichen Stärken und Wertvorstellungen in Ihrer Arbeit als Coach und bei der Positionierung Ihres Coachingangebots auf dem Markt nutzen können.</p> <p>Zentrale Fragestellungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was ist meine berufliche Identität und wie kann ich diese in meiner Arbeit als Coach verwirklichen? • Was sind meine Stärken und wie kann ich diese weiterentwickeln und in meiner Rolle als Coach einsetzen? • Welche Muster lassen sich in meiner persönlichen & beruflichen Entwicklung erkennen und welchen Einfluss haben diese aktuell in meiner beruflichen Rolle? • Mit Blick auf meinen persönlichen Entwicklungsweg und meine Stärken, mit welchem Profil als Coach möchte ich sichtbar werden und mich positionieren? <p>Methoden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Timeline-Arbeit & Berufogramm • Meditation und Visionsreise • Narrative Methoden, z. B. <ul style="list-style-type: none"> ○ Ressourcen in der eigenen Berufsbiografie entdecken ○ Problemlösung durch Erzählperspektivenwechsel • Exploration eigener Wert-Vorstellungen, z. B. mit <ul style="list-style-type: none"> ○ Methoden aus Akzeptanz-Commitment-Therapie wie Mein höchster Wert, Rede zum 80. Geburtstag, Kompass des Lebens ○ Methoden aus der Positiven Psychologie wie Reflected Best Self, Arbeit mit Werte-Karten

	Theorie <ul style="list-style-type: none"> • Narrative Ansätze • Akzeptanz- & Commitment-Therapie
Aufbau	3 Präsenztage
Lernergebnisse des Moduls	<p>Theorie: Sie haben sind mit den narrativen Ansätzen vertraut und kennen weiterhin die Grundzüge der Akzeptanz- & Commitment-Therapie.</p> <p>Praxis: Sie wissen, wie Sie Coachees in der Erkundung der eigenen beruflichen Entwicklungsgeschichte und Identität unterstützen können und kennen hierfür ziieldienliche Methoden. Sie haben verinnerlicht, dass Menschen ihre Identität mit Hilfe von Geschichten erzeugen, und verfügen über Methoden, die Coachees anregen diese selbst erzählten Geschichten im Rahmen des Coachings zu verändern.</p> <p>Professionelle Rolle: Sie kennen Ihre bisher noch wenig genutzten Ressourcen sowie Ihre persönlichen Stärken und wissen, wie Sie diese in Ihrer Rolle als Coach nutzen können. Sie sind sich Ihrer beruflichen Entwicklungsgeschichte bewusst und verstehen Ihre eigenen Reaktionsmuster besser. Sie haben eine erste Idee, wie Sie sich als Coach im Berufskontext positionieren möchten.</p>
Gesamtworkload	20 Stunden zzgl. Selbstlernzeit zur Vor- und Nachbereitung
Literatur	<p>Blickhan, D. (2018). Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis. Paderborn: Junfermann.</p> <p>Clark, T., Osterwalder, A. & Pigneur, Y. (2012). Business Model You. Frankfurt am Main: Campus Verlag.</p> <p>Satir, V. (1975). Selbstwert und Kommunikation. Stuttgart: Klett-Cotta.</p> <p>Wengenroth, M. (2019). Das Leben annehmen. So hilft die Akzeptanz- und Commitment-Therapie (ACT). Bern: Hogrefe.</p>

Modul-Nr.	7
Modulbezeichnung	<p>Gesundheitscoaching Anwendungsgebiet 1 <i>"Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts."</i> Arthur Schopenhauer</p>
Inhalte des Moduls	<p>Thema</p> <p>Gesunde Mitarbeitende sind die Voraussetzung dafür, dass Unternehmen nachhaltig erfolgreich sein können. Gleichzeitig hat die Arbeitstätigkeit einen starken Einfluss auf die Gesundheit von Mitarbeitenden. Im individuellen Gesundheitscoaching unterstützen Sie Ihre Coachees bei der Frage, wie die eigene Gesundheit erhalten oder verbessert werden kann, insbesondere im Kontext der beruflichen Tätigkeit. Hierbei verstehen Sie als Coach Gesundheit im Sinne der WHO-Definition als umfassendes Wohlbefinden, das über die reine Abwesenheit von Krankheit hinausgeht.</p> <p>Zentrale Fragestellungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was fördert und was reduziert das Wohlbefinden am Arbeitsplatz? Wie unterstütze ich Coachees dabei, insbesondere ihr psychisches Wohlbefinden zu verbessern? • Wie unterstütze ich Coachees bei der Stressreduktion? • Wie helfe ich Mitarbeitenden, zu entdecken, was ihnen wirklich wichtig ist und wie sie auch am Arbeitsplatz mehr Erfüllung erfahren können? • Wie lassen sich Symptome aus einer systemischen Perspektive heraus verstehen und nutzen? • Wie gestalte ich als Coach die möglicherweise entstehende Doppelrolle als <i>Prozessbegleiter</i> und <i>Gesundheitsexperte</i>? • Mit welchen Gesundheitsexperten aus anderen Fachdisziplinen möchte ich zusammenarbeiten? • Wie unterstütze ich Coachees bei der Veränderung von Gesundheitsverhalten? • Einsatz von Fragebogen-Instrumenten und Checklisten <p>Methoden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methoden zur Standortbestimmung <ul style="list-style-type: none"> ○ Kompass des Lebens ○ Ballonfahrt ○ Energiefass • Methoden zur Reduktion von Stress und Belastungserleben

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stress-Ampel als Handlungsrahmen ○ Instrumentelle Strategien, z. B. Circle of Influence, Gewaltfreie Kommunikation ○ Kognitive Strategien, z. B. Antreiber-Analyse, Defusionsstrategien aus der Acceptance Commitment Therapie ○ Regenerative Strategien, z. B. Achtsamkeit und Entspannungsverfahren ● Methoden zur Steigerung des Wohlbefindens <ul style="list-style-type: none"> ○ PERMA-Modell als Handlungsrahmen ○ Positive Emotionen fördern (Positive Emotions), z. B. positives Portfolio, Random acts of kindness, Dankbarkeitsinterventionen ○ Charakterstärken identifizieren und einsetzen (Engagement), z. B. VIA-IS Test, Stärken-Regulation, Flow-Erleben ○ Beziehungen reflektieren und verbessern (Relationships), z. B. Netzwerkanalyse ○ Sinnerleben fördern (Meaning), z. B. Metapher "Monster und Leuchtturm", Arbeit mit Werten ○ Ziele erreichen (Accomplishment), z. B. Arbeit mit Motto-Zielen (ZRM), achtsames Selbstmitgefühl für den Umgang mit Misserfolg und Scheitern ● Systemische Methoden zur Arbeit mit Gesundheitsfragen <ul style="list-style-type: none"> ○ Reframing ○ Externalisierungen ● Einsatz von Fragebogeninstrumenten, z. B. <ul style="list-style-type: none"> ○ Brief / Comprehensive Inventory of Thriving ○ VIA-IS (Inventory of Strengths) <p>Theorie</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gesundheitsverständnis nach WHO ● PERMA: Die 5 Säulen eines erfüllten Lebens ● Ausgewählte Theorien zu den einzelnen Aspekten des PERMA Modells, z. B. Broaden and Build
Aufbau	Tag 1 ganztägig online Tag 2 halbtägig online Tag 3 halbtägig online

	<p>Tag 4 halbtägig online</p> <p>Tag 5 halbtägig online</p>
Lernergebnisse des Moduls	<p>Theorie: Sie verstehen Gesundheit im Sinne der WHO-Definition als umfassendes Wohlbefinden, das über die reine Abwesenheit von Krankheit hinausgeht. Sie kennen das PERMA-Modell als Theorie des subjektiven Wohlbefindens und ausgewählte Theorie-Elemente zu den einzelnen Aspekten des PERMA-Modells.</p> <p>Praxis: Sie wissen, wie Sie Ihre Coachees unterstützen, die eigene Gesundheit im Kontext der beruflichen Tätigkeit zu erhalten oder zu verbessern. Sie verfügen über eine breite Palette von hilfreichen Interventionen für das Gesundheitscoaching, die an den fünf Säulen des PERMA-Modells ansetzen, so dass Ihre Coachees nachhaltig das eigene Wohlbefinden steigern können. Sie wissen, wie Sie Coachees dabei begleiten können, Stress im Arbeitsalltag zu reduzieren.</p> <p>Professionelle Entwicklung: Sie sind sich Ihres eigenen Gesundheitsverhaltens bewusst und haben entschieden, wo Sie ansetzen wollen, um langfristig gesünder arbeiten zu können.</p>
Gesamtworkload	20 Stunden zzgl. Selbstlernzeit für Vor- und Nachbereitung
Literatur	<p>Blickhan, D (2018). Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis. Paderborn: Junfermann.</p> <p>Kaluza, G. (2004). Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.</p> <p>Lauterbach, M. (2013). Einführung in das Systemische Gesundheitscoaching. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.</p> <p>Rose, N. (2019). Arbeit besser machen. Positive Psychologie für Personalarbeit und Führung. Freiburg: Haufe.</p> <p>Rosenberg, M. B. (2001). Gewaltfreie Kommunikation. Paderborn: Junfermann.</p> <p>Seligman, M. (2015). Wie wir aufblühen. Die fünf Säulen des persönlichen Wohlbefindens. München: Wilhelm Goldman Verlag.</p> <p>Wengenroth, M. (2019). Das Leben annehmen. So hilft die Akzeptanz- und Commitment-Therapie (ACT). Bern: Hogrefe.</p>

Modul-Nr.	8
Modulbezeichnung	<p>Business Coaching</p> <p>Anwendungsgebiet 2</p> <p><i>"Jenseits von richtig und falsch liegt ein Ort. Dort treffen wir uns."</i></p> <p>(Dschalal ad-Din al-Rumi)</p>
Inhalte des Moduls	<p>Thema</p> <p>Häufig nehmen Führungskräfte oder Personen mit fachlichen Führungsaufgaben Business Coaching in Anspruch. Im Rahmen des Business Coachings werden berufliche Themen fokussiert, mit dem Ziel, Coachees in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen.</p> <p>Zentrale Fragestellungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie kann ich Führungskräfte im Umgang mit Spannungsfeldern in ihrer Arbeit unterstützen? • Mit welchen Methoden unterstütze ich Führungskräfte dabei, ihr Team zu führen und Konflikte zu lösen? • Mit welchen Ansätzen kann ich Beschäftigte und Führungskräfte in ihrer beruflichen Entwicklung begleiten? • Wie kann eine Auftragsklärung im Dreiecksvertrag gelingen, also mit Führungskraft und z. B. der/dem Vorgesetzten? • Was verbirgt sich hinter den Konzepten von New Work und Neue Autorität? <p>Methoden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexion der Führungsrolle <ul style="list-style-type: none"> ○ Positive Leadership ○ Umgang mit Ambivalenzen und Dilemmata ○ Entscheiden und Verbinden als zentrale Führungsaufgaben • New Work & Wandel der Arbeitswelt • Teamführung <ul style="list-style-type: none"> ○ Psychologische Sicherheit ○ Soziogramm ○ Rollen-Modelle • Standortbestimmung und berufliche Umorientierung <ul style="list-style-type: none"> ○ Stärkendiagnostik und -entwicklung ○ Werte- und Sinnklärung als Wegweiser

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Timeline Arbeit • Strategien zur Konfliktlösung und -deeskalation am Arbeitsplatz, Gewaltloser Widerstand und Neue Autorität <p>Theorie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Systemisches Verständnis von Organisationen • Rolle und Aufgaben von Führung in Organisationen • Systemtheorie des Konflikts
Aufbau	<p>Tag 1 ganztägig online</p> <p>Tag 2 halbtägig online</p> <p>Tag 3 halbtägig online</p> <p>Tag 4 halbtägig online</p> <p>Tag 5 halbtägig online</p>
Lernergebnisse des Moduls	<p>Theorie: Sie wissen, wie Organisationen sowie die Rolle und Aufgaben von Führung aus einer systemischen Perspektive heraus betrachtet werden. Sie sind mit den zentralen Ideen von New Work und Neue Autorität vertraut. Sie kennen relevante Modell aus dem Businesscoaching, wie die Systemtheorie des Konfliktes.</p> <p>Praxis: Sie verfügen über Methoden, Führungskräfte dabei zu unterstützen, sich in komplexen Spannungsfeldern zu bewegen. Sie können Coachees in Phasen von beruflicher Entwicklung und Umorientierung begleiten. Sie sind in der Lage Methoden zur Standortbestimmung und Perspektiventwicklung sowie zur Konfliktlösung und -deeskalation am Arbeitsplatz einzusetzen.</p> <p>Professionelle Entwicklung: Sie sind sich Ihres eigenen Umgangs mit Konflikten und Dilemmata bewusst und greifen auf Strategien zurück, um professionell mit diesen umzugehen.</p>
Gesamtworkload	20 Stunden zzgl. Selbstlernzeit für Vor- und Nachbereitung
Literatur	<p>Appelo, J. (2016). Managing for Happiness. Games, tools, and practices to motivate any team. New Jersey: John Wiley & Sons.</p> <p>Breidenbach, J. (2019). New Work needs Inner Work. München: Vahlen Verlag.</p> <p>Geisbauer, W. (2018). Führen mit neuer Autorität. Stärke entwickeln für sich und das Team. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.</p> <p>Janssen, B. & Grün, A. (2017). Stark in stürmischen Zeiten. Die Kunst, sich selbst und andere zu führen. München: Ariston.</p> <p>Laloux, F. (2015) Reinventing Organizations. München: Vahlen Verlag.</p> <p>Rose, N. (2019). Arbeit besser machen. Positive Psychologie für Personalarbeit und Führung. Freiburg: Haufe.</p>



	<p>Rose, N. (2021). Management Coaching und Positive Psychologie. Freiburg: Haufe.</p> <p>Seliger, R. (2010). Das Dschungelbuch der Führung. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.</p> <p>Simon, F. B. (2018). Einführung in die systemische Organisationstheorie. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.</p> <p>Zwack, J. & Bossmann, U. (2017). Wege aus beruflichen Zwickmühlen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.</p>
--	---

Modul-Nr.	9
Modulbezeichnung	<p>Coaching als Prozess 4: Abschluss, Rückblick, Ausblick</p> <p><i>„Verstehen kann man das Leben oft nur rückwärts, doch leben muss man es vorwärts.“</i></p> <p>(Sören Kierkegaard)</p>
Inhalte des Moduls	<p>Thema</p> <p>Coaching ist eine Arbeitsbeziehung auf Zeit, die früher oder später ein Ende findet. Die kontinuierliche Berücksichtigung der zeitlichen Begrenztheit von Coaching hilft Coachees, Prioritäten zu setzen und selbst die Verantwortung für den eigenen Entwicklungsprozess zu tragen. Zum Ende eines Coachings gilt es nicht nur zurückzublicken, die Früchte der gemeinsamen Arbeit zu ernten und Bilanz zu ziehen, sondern auch einen Ausblick zu wagen und sich auf die nächsten Schritte vorzubereiten.</p> <p>Zentrale Fragestellungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auf welche Aspekte sollte ich beim Beenden eines Coachingprozesses achten? • Was sind typische Abschiedsmuster? • Mit welchen Methoden können Coachingprozesse ausgewertet und bilanziert werden? • Wie kann die Idee von Abschluss bereits im Erstgespräch zielführend genutzt werden? • Welche Rolle können (Abschieds-)Rituale spielen? • Wie kann ich meinen Coachee auf die Zeit nach dem Coaching vorbereiten? • Wie geht es mir als zukünftiger Coach am Ende der Coachingweiterbildung: Abschied, Rückblick, Ausblick? <p>Methoden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methoden zum Bilanzieren und Auswerten von Prozessen, z. B. <ul style="list-style-type: none"> ○ systemische Fragen ○ Arbeit mit Symbolen ○ Retrospektiven (u. a. Stop / Start / Continue, Liked / Lacked / Learned / Longed For, Starfish) • Umgang mit Abschiedsmustern von Coach und Coachee • Rituale als Abschlussintervention

	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzender Abschlusskommentar • Methoden zur Vorbereitung der Zeit nach dem Coaching, z. B. <ul style="list-style-type: none"> ○ Konkrete nächste Schritte: 3-3-3 Übung, Two Footsteps ○ Ehrenrunden vorbereiten ○ Ziele formulieren & Erfolge erlebbar machen durch Erfolgsgeschichten und Narrationen in die Zukunft ○ Verhinderungsvertrag <p>Theorie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relevante Aspekte von Abschied • Abschiedsmuster
Aufbau	3 Präsenztage
Lernergebnisse des Moduls	<p>Theorie: Sie kennen relevante Aspekte von Abschied und häufig vorkommende Abschiedsmuster.</p> <p>Praxis: Sie sind in der Lage, das Ende eines Coachingprozesses professionell zu gestalten und wissen, was in dieser abschließenden Prozessphase wichtig ist. Sie kennen Methoden zum Bilanzieren und Auswerten, haben einen konstruktiven Umgang mit Abschiedsmustern und können Rituale als Abschlussinterventionen einsetzen. Auch können Sie mit Coachees einen förderlichen Umgang mit Ehrenrunden trainieren.</p> <p>Professionelle Entwicklung: Sie sind sich Ihrer eigenen Abschiedsmuster bewusst und wissen, was Sie selbst in Abschiedssituationen brauchen, um Coachingprozesse erfolgreich beenden zu können.</p>
Gesamtworkload	20 Stunden zzgl. Selbstlernzeit für Vor- und Nachbereitung
Literatur	<p>Nowotny, V. (2018). Agile Unternehmen. Göttingen: BusinessVillage.</p> <p>Schubert-Golinski et al. (2012). Systemisches Coaching. Hamburg: Corlin Verlag.</p> <p>Schwing, R. & Fryszer, A. (2018). Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.</p> <p>Von Schlippe, A. & Schweitzer, J. (2012). Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.</p>