

Coaching- Grundausbildung zum Führungs- & Entwicklungscoach

Zeit und Umfang:

1. 26 Abende jeweils von 19:00h bis 22:30h (immer donnerstags);
Beginn am 25.02.2010 um 19:00 Uhr
2. Abschlussseminar vom 19. bis 24. Oktober 2010 (ganztägig)

Ort:

DGB Bildungswerk Bayern e.V., Schwantalerstraße 64, 80336 München sowie in Pöcking am Starnbergersee (genauere Informationen hierzu folgen)

Seminarkosten:

EUR 2800,- netto zzgl. MwSt.

Kontakt:

Miriam Paetzold
Dipl. Wirtschaftspsychologin
Reichenbachstraße 30
80469 München

Tel.: 089 / 2023 8657
Mob.: 0163 / 7717 474
E-Mail: info@need2lead.de

Coaching- Grundausbildung

Seminarinhalt:

1. Open up your Mind

Entstehung und Grundmauern eines Weltbildes, Limitierungen innerhalb des Weltbildes erkennen, Zielsetzungen definieren, Lernmodelle und Veränderungsmöglichkeiten im Rahmen eines offeneren Weltbildes, die Landkarte ist nicht die Landschaft, Glaubenssysteme erkennen und lösen, Grundlagen der Kommunikation, Rapport

Man kann nicht nicht kommunizieren.

(Paul Watzlawick)

2. Individuelle Wahrnehmungsprozesse und Strategien erkennen: wie machen wir uns zu dem was wir sind?

Metamodell, Grundlagen der Wahrnehmung, Erkennen von Rollen und Strategien, bewusstes Wahrnehmen, unser evolutionäres Erbe (Grundmotive), Auflösung von Ängsten, Erlebenskette => Zusammenhänge des Erlebens und unbewusster Überzeugungen

3. Selbstwirksam sein: zum Regisseur des eigenen Lebens werden

Reiz-Reaktions-Gleichung der Selbstwirksamkeit, Modifikation bewusster Wahrnehmung und Informationsverarbeitung (VAKOG), VAKOG erkennen und anwenden, der innere Dialog als Zugpferd des Erlebens, Gedankenfreiheit (mentale visuelle Techniken: Cheerleader und Stoppschild), Meditation, Trance und hypnotische Sprachmuster, das Milton Modell

4. Ressourcen aktivieren

Zugang zu den eigenen Ressourcen finden, Ankertechniken, egogesteuertes vs. ichgesteuertes Verhalten, die Bildung des Ichs, das Egozentrierte Ich-Modell, das Egoschild als Ursache von Verlustängsten verstehen und Lösungen aus dem Ego-Dilemma

5. Formen des Coachings

Umsetzung des Coachings je nach Zielsetzung, Führungscoaching Mitarbeiter- und Entwicklungskoaching in der Praxis

6. Zertifizierungsphase

Auftragsklärung und Ökocheck, das eigene Auftreten => Statetransfer, Selbstmarketing, Präsentieren, Rechtliches, wie bin ich ein guter Coach? Lernerfolg bewusst machen, offene Fragen und Abschluss

Kompetenzgewinn – welche Kompetenzen beherrsche ich durch die Ausbildung?

- Menschen in Veränderungsprozessen begleiten
- Auflösung von „selbstgestrickten“ Limitierungen
- Erarbeitung neuer Perspektiven
- Den Klienten „wahr“nehmen und seine Potenziale erkennen
- Den Klienten in Kontakt mit seinen Potenzialen und Ressourcen bringen
- Das Weltbild „lüften“ und Blockierungen lösen
- Ängste auflösen
- Herausforderungen in jeder Situation annehmen
- Sich selbst kennen lernen (Selbstgefühl) und Selbstvertrauen stärken
- Unabhängig sein von der Anerkennung des Umfeldes
- Die volle Wahrnehmungskapazität ausschöpfen (Flowzustände und Feedbackschleifen in Gesprächen)
- Den Klienten schnell und effizient zum Ziel führen => Erkennen und Zulassen, dass Veränderungen schnell gehen können => Speedchanging
- Ziele und Lösungen erarbeiten lassen (nicht vorgeben) => Erlernen und Anwenden von Fragetechniken
- Erkennen, dass jede Coachingsituation einzigartig ist (keine Generalisierungen)
- Grenzen des Coaching wahrnehmen
- Verantwortung übernehmen und beim Gegenüber lassen
- Bewertungsprozesse auflösen => selbstwirksam sein
- Rollencharakteristika erkennen und sich der eigenen Verhaltensmuster bewusst sein
- Sich die eigenen Wahrnehmungs- und Bewertungsprozesse bewusst machen
- Wahrnehmungs- und Bewertungsprozesse bewusst werden lassen
- Das VAKOG-System als Grundlage des Metamodells erkennen
- Erlernen von Nachhaltigkeit im Coaching
- Seriöser und professioneller Umgang im Coaching => Der eigenen Rolle und damit der Verantwortung bewusst sein
- Auftragsklärung und Ökocheck durchführen und überprüfen (Loose-Dreieck)
- Systemisches und ganzheitliches Begleiten des Auftraggebers im Veränderungsprozess und danach (Einbeziehen des Partners)

zum Entwicklungs- & Führungskoach