

Selbstführung mit Coaching: Ausbildung zum Selbstführungs-Coach

Was erwartet Sie inhaltlich?

Sie erleben ein selbst entwickeltes und inzwischen durch Forschung belegtes psychologisches Coaching-Konzept (Jonas, Braumandl, Zerle & Mühlberger, 2024), welches die Selbstführung von Coachees verbessert. Es umfasst fünf Coaching-Sitzungen mit jeweils 1,5-2 Zeitstunden.

Theoretisch fundiert und sofort einsetzbar in der Praxis – erleben Sie ein Ausbildungskonzept, welches auf einen nachhaltigen Praxistransfer ausgerichtet ist. Didaktisch wechseln sich kurze Theorie-Inputs mit Modell-Rollenspielen & „lautem Denken“ im Plenum beim Live-Coaching, Kleingruppen-Sessions mit persönlichem Feedback sowie Einzel-Coachings ab. Sie sehen, wann und wie wir welche Qualitätssicherungsinstrumente einsetzen, welcher Prozessführungs-Struktur wir folgen, wie wir tragfähige Arbeitsbeziehungen aufbauen, in denen sich Coachees öffnen können für die Arbeit an ihren persönlichen Zielen, in denen wir gemeinsam bedeutsame Momente schaffen für wichtige Erkenntnisse und multiple, spannende und neue Perspektiven.

Als Theorien stellen wir drei psychologisch relevante Ebenen (Prozessführungsebene, Funktionsebene und Beziehungsebene) vor, die für eine vertrauensvolle soziale Interaktion und damit einen erfolgreichen Coaching-Prozess von großer Bedeutung sind.

In den Praxis-Teilen erleben Sie, wie wir die Theorie auf das Verhalten und die Haltung als Coach übertragen. Sie erfahren, was wir inzwischen aus der Coaching-Forschung über wirksame Coachings wissen. Dafür werden Sie sowohl die Rolle als Coach sowie die als Coachee kennenlernen und erleben.

Warum ist diese Kombi psychologischen Wissens aus Theorie & Forschung so wichtig für die Coaching-Praxis? Was ist der Nutzen?

Für Coaches: Wenn wir verstehen, warum wir als Coaches wie handeln und welchen Einfluss das auf die Interaktionen mit unseren Coachees hat, trägt das zur positiven Verstärkung dieser ebenso wie zur Qualitätssicherung der Coachings bei. Wenn unsere Coachees zufrieden aus dem Coaching gehen, werden sie uns auch gerne weiterempfehlen.

Für Personalverantwortliche in Organisationen: Wenn Verantwortliche in Organisationen ihre Entscheidungen für das Beratungsformat Coaching treffen, ist ein theoretisch fundierter Hintergrund dafür besonders relevant. Geht es doch um die Fragen, ob sich die Kosten dafür lohnen, welche Ergebnisse zu erwarten sind, welchen Nutzen diese Investitionen auch für Organisationen kurz-, mittel- und längerfristig haben kann. Zusätzlich bedeutsam dürfte der Blick in die Zukunft sein: Inwieweit kann das Selbstführungs-Coaching dabei unterstützen, notwendige Future Skills bei Organisationsmitgliedern zu entwickeln und damit einen Beitrag zur Gestaltung von Future Organisationen zu leisten. Außerdem können wir die Ausbildungsteile in unterschiedlichen Settings abhalten: Präsenz und virtuell. Das soll Ihnen Inspiration sein, um die Chancen und Grenzen unterschiedlicher Settings einzuschätzen. Daraus können passende Personalentwicklungsmaßnahmen im Sinne einer

selbstgesteuerten individuellen und organisationsbezogenen Learning-Journey abgeleitet werden.

Welchen Zusatznutzen haben Sie dadurch, wenn Sie als Coachs oder Personalverantwortliche teilnehmen?

Für Coachs ist es wichtig zu wissen, wie sie durch ihr Verhalten direkt Einfluss auf die Gestaltung einer erfolgreichen Coaching-Interaktion nehmen. In der aktuellen Zeit, einer hochemergenten Arbeitswelt mit all den vielen und schnellen Veränderungen und Brüchen, heißt es hier besonders aufmerksam zu agieren! In der Praxis erleben wir sehr oft durch Wandel, bspw. im Kontext von Organisationen, dass Coachees berichten, sich selbst zu verlieren. Defizite und Probleme in einer Organisation erleben diese oft als „planlose“ schnelle Handlungsaufforderungen durch diese. Der so wichtige Selbstzugang geht dabei oft verloren. Genau hier heißt es bewusst zu intervenieren, um Selbstkongruenz wieder herzustellen. In der Coaching-Praxis geht es darum, entsprechende Interventionen zu setzen, weil sie die Komplexität verringern und das Gefühl von Selbstwirksamkeit und Einflussnahme über eine gute Selbstführung wieder stärken.

Doch wann sollten Coachs was und wie genau tun, damit Coachees dazu befähigt werden? In welcher Sitzung, zu welchem Zeitpunkt sollten sie ihr Verhalten ganz bewusst wie steuern? Und, was bewirkt das Verhalten bei Coachees? Welche Rolle spielt die Interaktion zwischen beiden Beteiligten? Solche Fragen stellen sich vor allem Coachs in Ausbildung oder in begleitenden Supervisionen. Theorie und Forschung haben dazu sehr hilfreiche und Sicherheit bringende Antworten für Praktiker:innen. Deshalb werden wir darauf ganz konkret eingehen.

Für Personalverantwortliche in Organisationen stellt sich nicht selten die Frage, ob, wann und für wen Coaching das passende Beratungsformat ist. Für diese Entscheidungsfindung bietet der Einblick in Praxis, Theorie und Forschung zum Coaching-Konzept eine theoretisch fundierte, aktuelle und hilfreiche Grundlage. Zudem liefern Techniken aus dem Coaching fundiertes und fokussiertes praxisrelevantes Forschungswissen mit Handlungsableitungen für Führungskräfte, Projektverantwortliche und all jene Menschen, die viel in Interaktionen eingebunden sind und diese emotional positiv und zugleich effizient gestalten möchten.

Welche Optionen haben wir für Sie zur Teilnahme oder Buchung einer kompletten Ausbildung in Ihrer Organisation?

Diese Ausbildung passen wir auf die jeweiligen konkreten Organisationen und Teilnehmenden an. In einem individuellen Auftragsklärungsgespräch sichten wir gemeinsam, welche Ausbildungsinhalte, welche Settings für Ihre Ausbildungsziele bedeutsam sind, welches Budget Sie dafür einplanen und wie wir das am besten umsetzen.

Je nach Festlegung von Inhalten und Zielen wird dann auch das Zertifikat für die Teilnehmenden ausgegeben. Nachfolgend die Übersicht zu Zertifikatsinhalten:

Zertifikat mit Übersicht zu den möglichen absolvierten Ausbildungsabschnitten (je nach Wunsch & Fokus Teil I und Teil II dazu):

Teil I:

Praxis Transfervorbereitung: Selbstorganisiert

Vorbereitende Einzelarbeiten in Form von strukturierten Selbstreflexionen zu eigenen Entwicklungszielen, persönlichen Ressourcen und Lernerfahrungen
Fragebogenbearbeitung und Auswertung des Bedürfnisfragebogens, welcher neben den psychologischen Grundbedürfnissen auch die motivationale Orientierung erfasst (Mühlberger et al., 2021) sowie des Selbstreflexionsfragebogens zur Affektregulation (Storch & Kuhl, 2017).

Praxis Präsenz: Theorie-Grundlagen, Erstkontakt und erste Sitzung:

a) *Theorie-Input und Tools in der Anwendung:* mit Frage-Antwort-Sessions, Besprechung von Beispielen aus der Praxis, Beobachtungslernen durch Modell-Rollenspiele im Plenum

b) *Praxistransfer Selbsterprobung in Kleingruppen mit strukturiertem Feedback* durch die Peers und Trainer:innen zur Qualitätssicherung (Intervision)

c) *Praxistransfer Peer-Coaching Erstkontakt und erste Sitzung*
Durchführung von Peer-Coaching-Prozessen (Lernpraxis) aus zwei Perspektiven, Coach- und Klient:in, mit Begleitung durch Supervision (Lehrpraxis)

Einsatz von Qualitätssicherungsinstrumenten (Affektbilanzen und Zielprozessevaluation)

Praxis Präsenz zweite Sitzung:

a) *Theorie-Input und Tools in der Anwendung:* mit Frage-Antwort-Sessions, Besprechung von Beispielen aus der Praxis, Beobachtungslernen durch Modell-Rollenspiele im Plenum

b) *Praxistransfer: Selbsterprobung in Kleingruppen mit strukturiertem Feedback* die Peers und Trainer:innen zur Qualitätssicherung (Intervision)

c) *Praxistransfer Peer-Coaching zweite Sitzung:*
Durchführung von Peer-Coaching-Prozessen (Lernpraxis) aus zwei Perspektiven, Coach- und Klient:in, mit Begleitung durch Supervision (Lehrpraxis)

Einsatz von Qualitätssicherungsinstrumenten (Affektbilanzen und Zielprozessevaluation)

Praxis Präsenz dritte Sitzung:

a) *Theorie-Input und Tools in der Anwendung:* mit Frage-Antwort-Sessions, Besprechung von Beispielen aus der Praxis, Beobachtungslernen durch Modell-Rollenspiele im Plenum

b) *Praxistransfer: Selbsterprobung in Kleingruppen mit strukturiertem Feedback* die Peers und Trainer:innen zur Qualitätssicherung (Intervision)

c) *Praxistransfer Peer-Coaching dritte Sitzung:*
Durchführung von Peer-Coaching-Prozessen (Lernpraxis) aus zwei Perspektiven, Coach- und Klient:in, mit Begleitung durch Supervision (Lehrpraxis)

Einsatz von Qualitätssicherungsinstrumenten (Affektbilanzen und Zielprozessevaluation)

Praxis Präsenz vierte Sitzung:

a) *Theorie-Input und Tools in der Anwendung:* mit Frage-Antwort-Sessions, Besprechung von Beispielen aus der Praxis, Beobachtungslernen durch Modell-Rollenspiele im Plenum

b) *Praxistransfer: Selbsterprobung in Kleingruppen mit strukturiertem Feedback* die Peers und Trainer:innen zur Qualitätssicherung (Intervision)

c) *Praxistransfer Peer-Coaching vierte Sitzung:*
Durchführung von Peer-Coaching-Prozessen (Lernpraxis) aus zwei Perspektiven, Coach- und Klient:in, mit Begleitung durch Supervision (Lehrpraxis)

Einsatz von Qualitätssicherungsinstrumenten (Affektbilanzen und Zielprozessevaluation)

Praxis Präsenz fünfte Sitzung und Gesamtprozess-Abschluss:

a) *Theorie-Input und Tools in der Anwendung:* mit Frage-Antwort-Sessions, Besprechung von Beispielen aus der Praxis, Beobachtungslernen durch Modell-Rollenspiele im Plenum

b) *Praxistransfer: Selbsterprobung in Kleingruppen mit strukturiertem Feedback* die Peers und Trainer:innen zur Qualitätssicherung (Intervision)

c) *Praxistransfer Peer-Coaching fünfte Sitzung mit Gesamtprozessabschluss-Reflexion:*
Durchführung von Peer-Coaching-Prozessen (Lernpraxis) aus zwei Perspektiven, Coach- und Klient:in, mit Begleitung durch Supervision (Lehrpraxis)

Einsatz von Qualitätssicherungsinstrumenten (Affektbilanzen, Zielprozessevaluation, Gesamtprozess- und Ergebnisreflexion mit Rückfallprophylaxe sowie dem Fragebogen zur Coaching-Evaluation (Mühlberger et al., 2021)

Praxistransfer schriftliche angeleitete Selbstreflexion (Prüfungsleistung I) eigene Entwicklung: Selbstorganisiert

Selbstreflexion zum eigenen Coaching-Prozess als Klient:in mit Transfer-Reflexion zur eigenen beruflichen (Führungs-)rolle und -praxis, praktischer Transfermöglichkeiten von Methoden und Vorgehensweisen aus dem Coaching in den Berufsalltag

Teil II

Praxistransfer Klient:innen-Coaching: Selbstorganisiert (5 x 2h Einzel-Coaching)

Durchführung von mindestens einem Klient:innen-Coaching (Lernpraxis) mit Begleitung durch virtuelle Supervision (Lehrpraxis)

Angeleitete Selbstreflexion mit dem Vertrauensbooklet (Böhm & Bilang, 2014)

Einsatz von Qualitätssicherungsinstrumenten (Affektbilanzen, Zielprozessevaluation, Gesamtprozess- und Ergebnisreflexion mit Rückfallprophylaxe sowie dem Fragebogen zur Coaching-Evaluation (Mühlberger et al., 2021)

Praxistransfer schriftliche angeleitete Selbstreflexion (Prüfungsleistung II) zu den Klient:innen-Coaching-Prozessen mit mündlicher Präsentation

Falldokumentation und angeleitete Reflexion zur Haltung, zum Handeln und zur persönlichen Entwicklung als Coach unter Supervision (Setting, Vertrauen und Beziehungsgestaltung, theoriegeleitete Hypothesenprüfung, Interaktionen und Interventionen, Transfer)

Literatur:

Jonas, E., Braumandl, I., Zerle, G. & Mühlberger, C. (2024). *Selbstführung durch Coaching – ein psychologisches Konzept zur Unterstützung von Coaching-Prozessen*. Berlin-Heidelberg: Springer.

Kuhl, J. & Strehlau, A. (2014). *Handlungspsychologische Grundlagen des Coachings. Anwendung der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI)*. Wiesbaden: Springer VS essentials.

Storch, M. & Kuhl, J. (2017). *Die Kraft aus dem Selbst. Sieben PsychoGums für das Unbewusste*. Bern: Hogrefe.