



„Rock Your Business“ Persönlichkeit bewegt

Leadership 3.0

Die neuen Key Performance Indikatoren, auf die es jetzt ankommt:

Die 7 Faktoren, auf die es jetzt in der Ökonomie 3.0 ankommt:

Empathie,
Interaktion,
Inspiration,
Moderation,
Kreation,
Kontingenz,
Synchronizität.

Mit Otto Scharmer ([Link zu Scharmer](#)) lassen sich diese 7 Kompetenz- Faktoren unter seinen Begriff des „Presencing“ subsumieren und zu einem transformierten „Management Artefakt“ aggregieren in Hinblick auf ein Business 3.0 in einer Ökonomie 3.0.

Vom Business Plan und vom Business Case zur Business Choreographie:

Geschäfts-Prozesse lassen sich heute in Hinblick auf VUKA (Volatilität, Unbestimmtheit, Komplexität und Ambiguität) als ein permanenter Tanz beschreiben in der sich Taktung und Rhythmus abrupt verändern können und die Tänzer bereit sein müssen nicht nur Ihre Schrittfolgen anzupassen und in der Reihenfolge zu verändern, sondern sogar über ihren gewohnten Tanzstil hinauszugehen haben. Sie müssen sogar in der Lage sein, ganz neue Tänze zu kreieren als Solotänzer, Vortänzer und Ensemble Tänzer und dabei noch ihre Rolle wechseln können. In Personalunion als Choreograf und Tänzer zugleich müssen sie den „Business Sound“ spüren und in den Grove kommen gemeinsam mit ihrem Team. Selbstorganisation, Agilität, Visionierung, Prototyping, Improvisation und Interaktivität bestimmen die Dynamiken des Business 3.0. Wer sich auf diesen Tanz und dieses

multidimensionale und multioptionale Spiel nichteinlässt und sich kontinuierlich darin übt, den ereilt sein „Game over“ schneller als er/sie bisher gewohnt war zu denken und zu handeln

Die neuen Hard-Facts.

In der neuen digitalen Ökonomie werden die Soft Facts zu Hard Facts! Persönliche, soziale und kommunikative Kompetenzen werden in einer digital-fluiden Netzwerk-Organisation, die durch steten Wandel bestimmt ist, zu Erfolgs- und Wertschöpfungsfaktoren aller erster Güte. Die Mindsets der alten Ökonomie, das überkommene Rollenverständnis die linearen Management Artefakte und ein strukturorientiertes Denken und Handeln werden den Beschleunigungen und den komplexen Dynamiken von Prozessen, in denen sich künstliche und menschliche Intelligenz nicht nur verbinden sondern synergetische Effekte generieren, nicht mehr gerecht. Hyperkomplexe und beschleunigte Prozesse sind nicht mehr im überkommenen Sinne zu managen und die beteiligten Player nicht mehr zu führen in Hinblick auf vorhersehbar- fixierte Ziele, da es sich um Prozesse von Selbstorganisation handelt, die Kommunikation und Moderation erfordern. In diesen Prozessen und fluiden Systemzuständen gibt es keine außenstehenden Beobachter mehr, die das Geschehen mit Abstand und „objektiv“ beobachten und angemessen beeinflussen können in Hinblick auf fixierte strategische und operative Ziele, sondern nur noch involvierte, interagierende, und teilnehmende Prozess Entitäten, die die Formen der Wertschöpfung permanent modulieren und transformieren und sich dabei selber lernend verwandeln in einem ständigen Change-Prozess.

All jene, die weiterhin, die Organisation als eine territoriale hierarchisch gegliederte und abgegrenzte Struktur verstehen, ihr Denken und Handeln durch Rollenprofile, Budgetplanung, Arbeitsplatzordnungen und Weisungsdenken begrenzen, werden schneller als sie es heute noch für möglich halten von einem digitalen Tsunami hinweg gefegt werden. Gefragt und erforderlich ist eine Persönlichkeitsentwicklung, die ihre schöpferisch-intuitiven Potenziale nutzt und sich zu einer systemisch- und Beziehungs-orientierten Kommunikation befähigt. Dazu ist eine permanente Übung und Supervision der sozialen Interaktionen erforderlich. Inneres Gewahrsein, Achtsamkeit und Empathie werden zu essenziellen KPIs einer neuen Umgangs-Interaktions- und Wertschöpfungskultur und zwar nicht von gleichgeschalteten Gleichgesinnten sondern von unterschiedlich gestimmten Mitspielern, die ihr individuelles Entwicklungspotenzial einbringen in einen gemeinsamen Prozess des Werdens und miteinander und durcheinander Gestaltens. Wie ein solcher Prozess in der Praxis aussehen kann macht Otto Scharmer seinem Buch „Theorie U“ deutlich.

<https://www.carl-auer.de/programm/artikel/titel/theorie-u-von-der-zukunft-her-fuehren/>

Die Führungskraft als Coach und relevante Führungs- und Coaching- Ebenen.

In Anlehnung an die Arbeiten von Robert Dilts unterscheiden wir mehrere Ebenen von Coaching als Führung (abgeleitet aus den Neurologischen Ebenen im NLP), wobei die Ebenen fließend ineinander übergehen:

Kontext - FK als Guide/Caretaker,

der eine sichere Umgebung schafft, unnötige Störungen und Ablenkungen von außen verhindert, für angemessene Arbeitsbedingungen Sorge trägt und die erforderlichen Ressourcen bereitstellt.

Verhalten - FK als Performance-Coach

Diese Rolle nehmen die meisten FK automatisch ein, indem sie ihre Leute anspornen durch konkrete Zielvorgaben und Verhaltensanleitungen.

Fähigkeiten - FK als Teacher,

im Sinne eines Vorarbeiters/Anleiters.

Werte und Leitsätze - FK als Mentor,

der etwas ermöglicht, vertraut, verstärkt
Identität -FK als Sponsor, der persönliche/fachliche Entwicklung seiner Mitarbeiter ermöglicht und fördert.

Rolle und Selbstverständnis - FK als Sponsor,

der das Wachstum der Persönlichkeit in Hinblick auf ein Werte basiertes Selbst- und Rollenverständnis klärt und fördert.

Vision, Mission - FK als Awakener,

das sind sehr charismatische FK, die mit ihrem Beispiel, ihren Visionen führen und wirken.

Mit diesem Ansatz können FK besser erkennen und unterscheiden auf welcher Ebene Defizite, Blockaden und potenzielle Widerstände existieren und ein entsprechender Bedarf an einer unterstützenden Lösungs- und Ressourcen orientierten Führung besteht. Auf jeder Ebene stehen der FK spezielle Instrumente zur Verfügung, um auf der jeweiligen Ebene angemessen führen und coachen zu können.

Systemische Interventions-Orientierungen

• Formale Position

Zuerst soll die betreffende Person ihren je spezifischen strukturellen Ort in einem strukturellen Rahmen, also ihre formale Position, in einem organisatorischen oder sonstigen Kontext so umfassend wie möglich umreißen. Dabei sind besonders die Komplementärpositionen innerhalb und außerhalb des sozialen Systems relevant. Hier sollten zunächst die formal bedingten Erwartungen der (wichtigsten) Interaktionspartner aneinander ermittelt werden. Sodann ist die spezifische Verkörperung der Position, bzw. der Rolle, zu umreißen. Zentrale Themen sind auch hier die Erwartungen aller inner- und außerorganisatorischen Komplementärpartner. Dabei ist auf Rollenüberlastung, Rollenkonfusion und Rollenkonflikte zu achten. Im Anschluss an diesen ersten Analyseschritt sollten schon Handlungsräume ermittelt werden, die vom Positions- bzw. Rolleninhaber bislang noch nicht ausgeschöpft wurden.

• Interaktionsdynamiken

Im zweiten Schritt werden die Interaktionsdynamiken untersucht, die Positions-/Rolleninhaber mit ihren Komplementärpartnern entwickelt haben. Hier geht es um gegenseitige Rollenzuweisungen und ihre jeweilige Akzeptanz. Hier geht es aber auch um die Frage, aufgrund welcher Bedingungen die eine oder andere akzeptable bzw. nicht akzeptable Rollenzuschreibung erfolgte, oder auch um Fragen, inwieweit die vermuteten Rollenzuschreibungen an den zu beratenden Positionsinhaber zutreffend/nichtzutreffend sind und eventuell revidiert werden sollten. Daran anschließend ist zu überlegen, welche Interaktionsdynamiken für den zu Coachenden befriedigend sind, welche nicht und wie er sie eventuell korrigieren kann.

• Eigene Rollendefinition

Der dritte und entscheidende Schritt besteht im Ausspüren, wie die betreffende Person ihre strukturelle Rolle und ihre interaktiven Muster mit ihren personalen Potenzialen authentisch in Deckung zu bringen vermag. Andernfalls entstehen Entfremdungserscheinungen. Außerdem ist zu prüfen, inwieweit die berufliche Rolle mit allen privaten in Übereinstimmung steht oder konfligiert. Hier sind noch einmal Rollenüberlastungen und Rollenkonflikte zu beachten. Anschließend sind auch hier eventuelle alternative Handlungsstrategien zu entwerfen und einzuüben.

Sie sehen, die Ansätze richten sich durchwegs an FK als Coach, was allerdings nicht zu verwechseln ist mit einem Individualcoaching, welches eher der gesamtheitlichen Entwicklung der Einzelperson dienen soll. Hier kann auch aus meiner Sicht nur ein externer Coach (Verschwiegenheitspflicht, Unabhängigkeit, umfassendere Bearbeitung ohne blinde Flecken) helfen. Aber wenn die FK als Coach sich im Bereich Mentor, Sponsor oder Awakener sieht, kann sie durch eine Bewilligung/Finanzierung von Einzel- und Teamcoaching für die Mitarbeiter große Dienste leisten.



Unser Angebot für Führungskräfte

für eine individuelle, maßgeschneiderte Ausbildung zum Coach
in Hinblick auf eine qualifizierte Form der Mitarbeiterführung
mit systemischen und NCL Coaching Skills

20 Trainingstage mit 200 Zeitstunden mit
10 Ausbildungs-Modulen.

Der Gesamtpreis 40.000.-- € zzgl. 19% MwSt.

mit Robert Reschkowski

DVNLP Lehrcoach & DVNLP Lehrtrainer
zertifizierter **wingwave** Lehrtrainer & NLC Lehrtrainer
durch das Besser Siegmund Institut Hamburg
und durch Impart zertifizierter PSI Berater und Coach,

Wie stellen im Training jeweils die erforderlichen Übungspartner aus unserem
Netzwerk.

Selbstverständnis unserer individuellen Coaching Ausbildung

Coaching ist Anregung zur persönlichen Bestleistung in Balance mit der beruflichen und privaten Umwelt. Leben heißt Veränderung. Das kann persönliches Wachstum sein, Abschied von Altem, Entscheidungen treffen, Chance zum Neuanfang, beruflich sowie privat.

Veränderung geschieht eigenverantwortlich, aber auch in Kommunikation mit der privaten und beruflichen Umgebung. Diese Kommunikation beruht auf der bewussten Wahrnehmung der eigenen Befindlichkeit und der Befindlichkeit der anderen.

Unser Anliegen der Veränderungsarbeit ist, Menschen darin unterstützen, neue Lösungen zu finden, zielorientiert zu denken und zu handeln Ressourcen bewusst zu machen oder zu erwerben und einen sinnerfüllten Lebensweg zu gestalten.

Voraussetzung für die Qualität eines solchen Coaching ist der Rapport zwischen Coach und Coachee, das heißt, der Coach gleicht sich der Erlebniswelt seines Coachees an, spricht die gleiche Sprache, geht in seinen Schuhen.

Genauso wichtig für den Verlauf des Coachprozesses ist, das der Coachs eine Arbeitshypothese entwickelt, die den Coachee dazu einlädt, neue Einsichten, andersartige Sichtweisen zu gewinnen und Handlungsschritte zu seinem Ziel zu machen.

Vertrauen, Achtung und Respekt sind Grundvoraussetzungen für die Veränderungsarbeit. Auf diesem Boden findet ein partnerschaftliches Coaching statt. Coach und Coachee agieren eigenverantwortlich und bringen ihre Fähigkeiten in den Coachingprozess ein.

Der Coach sollte in der Lage sein, den Coachee durch unterschiedliche Erfahrungen und mentale Zustände zu führen. Er beherrscht die Methodik und kann zwischen dem Prozess der Veränderungsarbeit und der inneren Erlebniswelt des Coachees unterscheiden. Er kann sein methodisches Vorgehen gemäß den Bedürfnissen des Coachees anpassen und variieren.

Unsere systemisch orientierte Coach Ausbildung entspricht inhaltlich dem Curriculum der Coaching Ausbildung und der NLP Master Ausbildung des DVNLP.

In der Ausbildung lernt der Teilnehmer die Integration verschiedener NLP Modelle und Werkzeuge mit anderen geeigneten Coaching- Ansätzen wie wingwave-Coaching und Polaritäten Arbeit. Es sind nicht nur zahlreiche Coaching-Strategien vorgesehen, sondern gerade auch in Hinblick für ein systemisch orientiertes Coaching vermittelt die Ausbildung sowohl die konstruktivistischen, systemtheoretischen und systemisch-phänomenologischen Grundkenntnisse als auch grundlegende Techniken verschiedener Ansätze der Aufstellungsarbeit für Struktur- Team- und Organisationsaufstellungen.

Ausbildungsziele

Unsere systemisch orientierte Coach Ausbildung ist gerade auch für Führungskräfte gedacht, die sowohl ein tieferes Verständnis für Systemdynamiken erlangen möchten als auch systemische-Coaching Intervention erarbeiten möchten, um Mitarbeiter effektiver und effizienter führen zu können.

NLP-Coaching Ausbildung

Coaching, als spezielle Form der individuellen Beratung sowie der Beratung von Partnern Teams und größeren Systemen, wird in vielen Bereichen immer wichtiger. In Wirtschaft, Industrie, Verwaltung und im psychosozialen Umfeld sind kompetente Coach- Persönlichkeiten gleichermaßen gefragt. In professionellen Kommunikationskontexten effektiv, punktgenau und elegant intervenieren zu können, ist in einer Zeit schnellen Wandels, in der sehr viele Menschen etwas verändern wollen oder müssen, von unschätzbarem Wert.

Wesentliche Merkmale professioneller Coaching- und Führungskompetenz

sind präzise Wahrnehmungsfähigkeit, Flexibilität, schnell wechselbarer Wahrnehmungs- und Bewertungsfilter und ein bewusster Umgang nicht nur mit den eingesetzten Methoden und Techniken, sondern auch mit der eigenen Persönlichkeit als "Interventionsinstrument". Hier setzt das Konzept unserer Coaching-Ausbildung an. Sie versteht sich auch als eine Form von Persönlichkeitsentwicklung und vermittelt Praxis – und persönlichkeitsorientiert passgenau die relevanten Coaching Modelle und Tools. Unsere individuelle Ausbildung zielt auf angehende Coaches und gerade auch auf Führungskräfte, die ihre Führungs-Kompetenzen mit Hilfe von Coaching-Skills vertiefen und erweitern möchten.

Rahmenbedingungen

Anforderung an den Teilnehmer

- Berufliche Erfahrungen im Umgang mit Menschen.

Dauer und Modalitäten unserer individuell maßgeschneiderten Coach Ausbildung

- 20 Trainingstage mit 200 Zeitstunden über 18 Monate inklusive eines Trainings in **wingwave-Coaching**.
- Die Ausbildung ist maßgeschneidert abgestimmt auf das Aufnahme- und Verarbeitungs-Vermögen in Hinblick auf die individuellen beruflichen Anforderungen im Alltag und Tagesgeschäft des angehenden Coachs respektive der Führungskraft in körperlicher, kognitiver und emotionaler Hinsicht.
- Die Ausbildung findet in den Syntegron Trainingsräumen in Düsseldorf auf der Berliner Alle 38 statt.
- Zu jedem Modul gibt es ein Skript und Arbeitsblätter, die sowohl das erforderliche theoretische Grundwissen für Coaching Prozesse als auch praktische Coaching- Modelle und Tools vermitteln.

Inhaltliche Schwerpunkte

- Gestaltung der Voraussetzungen und Rahmenbedingungen von Coaching Prozessen
 - Entwicklung von Prozess-Kompetenz
 - Erstellen eines eigenen Coaching-Ansatzes in Hinblick auf Mitarbeiter Führung.
 - Kontraktmanagement: Anliegenklärung, Zielbestimmung und Mandat.
 - Die eigene Rolle im Coaching-System in Hinblick auf den Coachee und das Mandat,
 - Coaching-Prozess-Phasen, Ansätze und Modelle nach Robert Dilts und Martina Schmidt Tanger
 -
 - Alle relevanten NLP Modelle und Tools des NLP Practitioner und NLP Master-Curricula des DVNLP
-
- Der provokative Coaching Ansatz und Humor als Ressource
 - Tieferes Vernetzen von NLP mit systemtheoretischen Ansätzen
 - Methoden der lösungsorientierten Kurzzeittherapie nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg
 - Theoretische Grundlagen des Fragens und lösungsorientierte Fragetechniken wie z.B. Wunderfrage, zirkuläres Fragen e. c.
 - Polaritäten Arbeit
-
- Prinzipien phänomenologischer Aufstellungen, Bernd Hellinger versus Virginia Satir
 - Systemische-Strukturaufstellung (Insa Sparrer Matthias Varga von Kibéd)
 - Transaktionsanalyse und systemische Interaktion
 - Intrapsychische Systeme – wie z. B. Panorama nach Lucas Derks
 - Inneres Team und innere Familie, Voice-Dialogue (Hal und Sidra Stone) und IFS (internal-Family- System nach Richard C. Schwarz)
-
- PSI - Motivations-Modell nach Julius Kuhl
 - System- und Organisationswissen
 - Supervision und Changemanagement
 - Gruppendynamik, Moderation von Gruppen und Team- und Strategie-Entwicklungsprozessen in Business-Kontexten
 - Prinzipien und Methoden des Konfliktmanagements und der Mediation
 - Grundlagen der Psychologie und der Gehirnforschung
 - Grundkenntnisse über die Ursachen psychischer Blockaden, Burnout Ursachen, Persönlichkeitsstörungen und psychischer Erkrankung.

Lehrinhalte der Ausbildung

I. Modul

Grundlagen des Coachings / Grundhaltung des Coachs:

- Grundhaltung ethischer Verpflichtungen gegenüber dem Leben
- Respektvoller Umgang mit unterschiedlichen Modellen der Welt
- Respekt vor der Andersartigkeit von Menschen
- Menschenbild, Leitbild, Ethik, Haltung, Integrität
- Sozialer Konstruktivismus
- Die Rolle und die Funktionen des Coachs
- Grundlagen der Psychologie und der Gehirnforschung
- Grundkenntnisse über die Ursachen psychischer Erkrankung
- Unterschied zwischen Coaching und Therapie

Herstellen einer das Coaching unterstützenden Atmosphäre Beziehung zum Coachee

- Erkennen und Gestalten der jeweils angemessenen Beziehungsform
- Erkennen und Beachten unterschiedlicher Phasen der Beziehungsbildung
- Erkennen und Klären von Projektionen/Übertragungen in der Coaching-Beziehung
- Anpassen der Arbeitsweise und der Beziehungsgestaltung an das Veränderungsanliegen
- Fähigkeit, dem Coachee Lernerfahrungen durch unterschiedliche Rollen und Beziehungskonstellationen zu vermitteln.
- Fähigkeit, verdeckte oder indirekte Kommunikation zielorientiert anzuwenden

II. Modul

Rahmenbedingungen des Coaching-Prozesses, Auftragsklärung und Klärung von Veränderungsanliegen und Veränderungsansatz:

- Entwickeln wohlgeformter Zielvereinbarungen
- Erkennen und Hinterfragen von Werten und Überzeugungen
- Herausarbeiten der aktuellen Position in Bezug auf gegebene Zielvorstellungen
- Herausarbeiten der Wechselwirkungen, welche den bisherigen Zustand aufrechterhalten
- Elizitieren von Einflussmöglichkeiten zur Gewinnung dieser Wirkmuster
- Befähigung zur Klärung der systemischen Auswirkungen dieser Anliegen

III. Modul

Coaching in der Praxis:

Allgemeine Fähigkeiten der Prozessgestaltung

- Fähigkeit, Prozesse auf verschiedenen Neurologischen Ebenen zu steuern.
- Strukturierung von Phasen des Coaching -Prozesses, innerhalb einer Sitzung wie auch über den gesamten Zeitraum des Coachings
- Entwickeln und Gestalten von Ritualen für Veränderungs- und Übergangsprozesse
- Entdecken und Verändern zirkulärer Wechselwirkungen in sozialen Systemen

Vermittlung und Training effektiver und effizienter NLP Modelle, Lösungs- und Ressource- orientierte Führungs- und Coaching- Skills, sukzessive in allen weiteren Modulen.

Rapport Modell
 Meta-Modell der Sprache
 Neurologische Ebenen,
 Submodalitäten- Arbeit
 Umgang mit dis-funktionalen- Glaubenssätzen
 Polaritäten Arbeit
 Reframing
 Time-Line,
 Re-Imprinting
 SCORE- Modell
 SOAR-Prozess
 CORE-Transformation- Process

IV. Modul

Provokatives Coachen

E. Noni Höfers & Martina Schmidt-Tangers Ansatz des provocativen Coachings (Audio-Kassette und Buch)

- Vorteile des pro-vocativen Coachings
- Anforderungen an den pro-vocativen Coach
- Pro-vocatives Coaching und persönlicher Coaching Stil
- 10 Wege zur pro-vocativen Intervention
- Der Umgang mit Macht
- Frank Farrelli „Provokatives Coaching in der Praxis“ (Video Film)
- Humor als Ressource „die rheinische Coaching-Intervention
- Entwickeln geeigneter Beschreibungsformen für die Erfahrungswelt des Coachee auf -unterschiedlichen Abstraktionsformen und Ebenen:
- Personenzentrierter Ansatz nach Rogers
- Gestalttherapie
- Erweitern der Erfahrungswelt des Coachee durch sprachliches Ergänzen, Angleichen und Führen

V. Modul

Systemisches Coachen 1. Teil

Typologien, Ich-Zustände, Persönlichkeitsanteile und Innere Teile-Aufstellung

- Persönlichkeitsmodell nach Transaktionsanalyse (TA)
- MBTI
- Das motivationale PSI Modell (Persönlichkeits-System-Interaktionen) nach Julius Kuhl
- Voice- Dialogue nach Hal u. Sidra Stone
- Internal-Family-System nach Richard C. Schwarz
- Intra psychische Systeme und inneres Team

Wer fragt, der führt. Lösungs- und ressourcenorientierte Prozessarbeit und systemische orientierte Fragetechniken

- Lösungsorientiertes Fragen
- Wunderfrage
- Zirkuläres Fragen
- Feedback Tools
- Sprachliches Führen durch Prozessanweisungen, Milton-Modell oder Metaphern
- Nutzen unterschiedlicher Formen des Reframings oder kreativen Umdeutens

VI. Modul

Systemisches Coachen 2. Teil

Grundprinzipien und Unterschiede systemischer Aufstellungsarbeit

- Einführung in die konstruktivistische Sicht und Grundlagen systemischer Intervention
- Prinzipien der Aufstellungsarbeit
- Systemische Arbeit im NLP
- Prinzipien phänomenologischer und transformatorischer Aufstellungen
- Modelle von Organisations- und Strukturaufstellungen (Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd)

Aufstellungsansätze und Techniken für Teambuilding- Prozesse und Organisations-Entwicklung

- Das Unbewusste und die verdeckten Regeln in sozialen Systemen und Organisationen,
- Aufstellen des Systems
- Klärung von Positionen und Beziehungen
- Lösen von Musterübernahmen, Verwechslungen und Verstrickungen
- Rückgabe von Lasten
- Systemische Erlaubnis
- das soziale Panorama nach Lucas Derks

VII. Modul

Methoden des Konfliktmanagements

- Prinzipien und Methoden des Konfliktmanagements und der Mediation
- Konflikt-Typen
- Konfliktursache elizitieren
- Konfliktbearbeitung durch Einzelarbeit und innere Prozesse
- Krisenmanagement
- Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg
- Gesprächsmoderation
- Stresslösende Verfahren
- Trance Techniken und Priming

VIII. Modul

Organisationsentwicklung, Organisationsdynamiken und das System- Führung

Gruppendynamik und Konflikt-Management

- System- und Organisationswissen
- System- und Organisations-Dynamiken
- Werte-Systeme mit dem Graves-Value System erkennen
- Führungsstile und Orientierungen
- Führung erster und zweiter Ordnung
- Change-Management und Konflikt-Management
- Umgang mit Verdeckten Regeln, positiven und negativen Meinungsbildnern und informellen Leadern.

IX. Modul

Team Coaching und Team-Building und Gruppendynamik

- Moderation: Team fördernder Prozesse
- Fähigkeit, Teaminterventionen planmäßig oder situativ, proaktiv oder reaktiv durchführen zu können.
- Erkennen und Utilisieren von offenen und verdeckten Team-Prozessen
- Zielfindungsprozesse in Teams
- Teamphasen: Forming, Storming, Norming, Performing
- Allparteiliche Grundhaltung
- Methoden des Verknüpfens und Integrierens von unterschiedlichen Bedürfnissen
- Klärung und Förderung der optimalen Positionierung aller Beteiligten
- Klärung und Förderung eines synergetischen Austauschs der Beteiligten
- Strategische Planung Zukunft orientierter Team-Prozesse
- Arbeit mit Repräsentierung von Teamstrukturen zur Klärung von
- Team-Aspekten
- Interventionsmuster für die Arbeit mit Krisensituationen:
- Team-Aufstellung
- Team Aufgaben: Innenkreis-Außenkreis
- Lösungsgeometrisches Interview

X. Zusatz Modul Eine viertägige Ausbildung in Wingwave Coaching, und NLC Neurol-linguistisches- Coaching



Die Anwendungsbereiche und der Coaching-Kontext:

wingwave-Coaching wird in den Bereichen Business und Führung , Leistungssport, Pädagogik und Didaktik, Stress Bewätigung, Resienz Stärkung und Burnout-Prävention erfolgreich genutzt. Oft wird die Methode mit anderen bewährten Coaching-Prozessen kombiniert. Coaches verstehen wingwave-Coaching als ein Modul in ihrem Coaching-"Handwerkskoffer". Auch bei wingwave gibt es die Zielvereinbarung, Coaching-Gespräche und Erfolgskontrollen.

Die Methode hat sich seit 2002 auch ternational kontinuierlich durchgesetzt, ist wissenschaftlich fundiert durch valide Grundalgenforschungen und sogar ISO zertifiziert.

wingwave bezieht sich auf folgende Coaching-Bereiche:

1. Regulation von Leistungsstress (PSI Performance Stress Imprinting)

Effektiver Stressausgleich bei z.B.: sozialen Spannungsfeldern im Team oder mit Kunden, Rampenlicht-Stress, Nackenschlägen auf dem Weg zum Ziel, Flugangst oder bei körperlichem Stress wie z.B. Schlafmangel. Sie fühlen sich durch die rasche Stabilisierung Ihrer inneren Balance schnell wieder energievoll, innerlich ruhig und konfliktstark.

2. Ressourcen-Coaching

Hier setzen wir die Interventionen für Erfolgsthemen wie Kreativitätssteigerung, Selbstbild-Coaching, überzeugende Ausstrahlung, positive Selbstmotivation, die *Stärkung des inneren Teams*, Ziel-Visualisierung und für die mentale Vorbereitung auf die Spitzenleistung ein - wie beispielsweise einen wichtigen Auftritt oder Sportwettkämpfe (*in vivo*-Coaching).

3. Belief-Coaching

Leistungseinschränkende Glaubenssätze werden bewusst gemacht und in Ressource-Beliefs verwandelt. Von besonderer Bedeutung ist hier das Auffinden von *Euphorie-Fallen* im subjektiven Erleben, welche langfristig die innere Welt allzu *erschütterbar* machen könnten. Das Ziel ist eine emotional stabile Belief-Basis und persönliche Glaubenssätze, die auch anspruchsvollen mentalen Belastungen standhalten.

Die Methoden-Elemente:

wingwave®-Coaching ist ein geschütztes Verfahren. Wir vereinen hier:

- Bilaterale Hemisphären Stimulation, (schnelle Augenbewegungen), auditive oder taktile links-rechts Impulse.
- Neurolinguistisches Coaching.
- der Muskeltest zur gezielten Planung von optimalen Coaching-Prozessen.



Anmeldung per Brief oder E-Mail

An
 Syntegron Personalentwicklung
 Berliner Allee 38 / 40212 Düsseldorf
 E-Mail. info@syntegron.de

Individuelle, maßgeschneiderte Einzelausbildung zum Business-Coach mit 20 Trainingstagen und 200 Zeitstunden zum Pauschalpreis von 40.00,00 € zzgl. 19% MwSt. Module und Inhalte wie im Curriculum weiter oben aufgeführt.

Veranstaltungsort: Syntegron- Seminarräume Berliner Allee Str. 70 / 40212 Düsseldorf

Name, Vorname _____

Firma _____

Straße/Nr. _____

PLZ/Ort _____

Fon/Fax _____

e-Mail _____

Die Teilnahme an der Coaching Ausbildung geschieht in eigener Verantwortung. Es werden keine Heilbehandlungen im Sinne des Heilpraktikergesetzes während des Trainings durchgeführt. Es handelt sich bei der Coaching Ausbildung weder um eine psychotherapeutische Ausbildung noch um psychotherapeutische Sitzungen.

Nach Erhalt Ihrer Anmeldebestätigung erfolgt unsere Rechnungsstellung. Eine Anzahlung in Höhe von 20.000,00 € ist unmittelbar nach der Rechnungsstellung zu leisten, der Restbetrag ist zahlbar zu Beginn der Ausbildung.

Rücktrittsregelung:

Ihre Anmeldung ist verbindlich. Sie sind jedoch berechtigt, von ihrer Anmeldung innerhalb von acht Tagen nach Unterzeichnung zurückzutreten (schriftliche Mitteilung erforderlich.)

Die oben genannten Teilnahmebedingungen habe ich zur Kenntnis genommen und erkenne ich an. Gerichtsstand ist Düsseldorf. Meine Unterzeichnung ist rechtsverbindlich.

Ort und Datum

Unterschrift