



LÖSUNGSORIENTIERT BERATEN.

Die Freiburger Weiterbildung zum zertifizierten Coach



**GÜNTHER UND
SCHWEIGLER**

Was uns bewegt

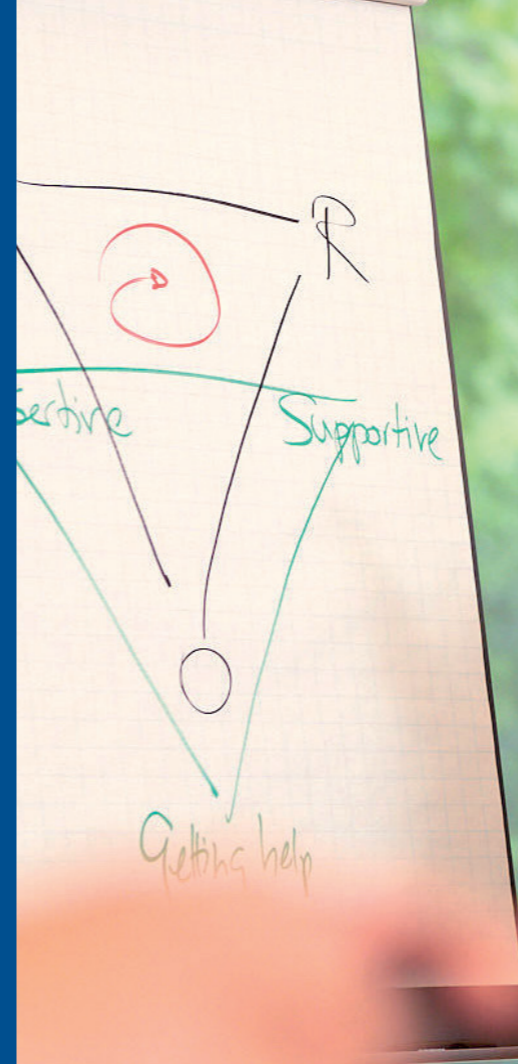
Liebe Interessierte und Neugierige,

das von uns entwickelte Seminar „Lösungs-orientiert statt Rat-fixiert“ ist seit 15 Jahren der absolute Überflieger. Das begeistert, so dass wir die Perlen unserer Beratungs-, Trainings und Coachingtätigkeit in „Lösungsorientiert beraten! Die Freiburger Weiterbildung zum zertifizierten Coach“ aufgereiht haben. Diese vom DBVC, dem führenden Verband für Business Coaching und Leadership, anerkannte Qualifizierung bieten wir nun schon seit 2014 erfolgreich an.

Dabei ist es uns weiterhin ein Anliegen, unser Bestes weiterzugeben: Haltung und Handwerkszeug, die uns selbst in unserer eigenen Arbeit in vielen herausfordernden Situationen hilfreich und nützlich waren und noch immer sind. Wir freuen uns auf lustvolles, gemeinsames Arbeiten!

Andreas Günther-Claudia Schweigler

Andreas B. Günther & Claudia Schweigler





6 ÜBER UNS

Unser Beratungsverständnis
Ihr Ausbildungsduo

8 DIE WEITERBILDUNG

Für wen die Weiterbildung gedacht ist
Was Ihnen unsere Weiterbildung bietet

12 DIE ACHT MODULE

Auf einen Blick

22 DIE LERNFORMATE

Lösungsorientiert auf mehreren Ebenen

↓ ÜBER UNS



Claudia Schweigler

Andreas B. Günther

Unser Beratungsverständnis

Was uns leitet, ist unser systemisch-konstruktivistisches Verständnis von Lernen, Entwicklung und Zusammenarbeit: Wir gehen davon aus, dass Menschen nicht direkt instruierbar sind, sondern vielmehr durch Haltung und Verhalten angeregt werden können, persönliche und berufliche Entwicklungsschritte zu gehen.

Zentral ist dabei die Erkenntnis, dass jeden Menschen eine jeweils eigene Lebenswirklichkeit und einzigartige Sicht auf die Welt und die Dinge ausmachen. Dies bedeutet letztlich, sich immer wieder neu auf Menschen und Situationen einzulassen und erfordert einen respektvollen Umgang mit sich selbst und Anderen.

Fragen nach richtig-falsch, gut-schlecht, normal-unnormal erweisen sich daher in einer prozessorientierten Beratung als wenig tauglich. Vielmehr leitet uns die Frage, was hilfreich, nützlich und förderlich sein könnte, um sich einem erwünschten Ziel zu nähern ... und es zu erreichen.

Die zentrale Fragestellung ist diejenige nach der Zielielbarkeit von Haltung und Verhalten. Im Sinne des Kybernetikers Heinz von Foerster leitet uns der Gedanke, stets so zu agieren, dass sich die Anzahl der Möglichkeiten erweitert, sei es im Denken, Fühlen wie auch im konkreten Handeln.

6 | 7

Ihr Ausbildungsduo

Andreas B. Günther

Mehr als 20 Jahre Erfahrung als externer und interner Berater und Projektleiter im Wirtschafts-, Social-Profit- und klinischen Bereich. Dipl. Psychologe, Dipl. Musiktherapeut, Systemischer Coach (SG), Professional Scrum-Master, Senior Coach im DBVC e.V.

Weiterbildungen in systemischer Beratung, hypnosystemischen Konzepten, Transaktionsanalyse, Coaching, Karriereberatung, Team- und Organisationsentwicklung u.a. bei Ulrich Dehner, Wilhelm Backhausen, Jochen Schweizer, Carmen Beilfuß, Gunthard Weber, Gunther Schmidt.

Claudia Schweigler

Beraterin und Coach in Wirtschaftsunternehmen, sowie im Social-Profit- und Verwaltungsbereich, langjährige Führungserfahrung, Lehrbeauftragte und Trainerin an diversen Hochschulen und Weiterbildungsinstituten (D, CH, A), Dipl. Pädagogin, Transaktionsanalytikerin (CTA)

Intensive systemische, hypnosystemische, transaktionsanalytische, psychodramatische Qualifizierungen zu Coaching, Beratung, Methodik-Didaktik, Konfliktklärung, Team- und Organisationsentwicklung bei Gunther Schmidt, Wilhelm Backhausen, Matthias Varga von Kibéd, Fritz Glasl, Werner Vogelauer, Stephen Gilligan und anderen beeindruckenden Ausbilder*innen.



↓ **DIE WEITERBILDUNG**



Für wen die Weiterbildung gedacht ist

Die Weiterbildung lebt von der Unterschiedlichkeit der Gruppe. Wir freuen uns auf Menschen, die bereits beratend tätig sind oder dies anstreben: in der Rolle als interne Berater*innen, etwa aus dem Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung, als Selbständige, wie z.B. Coaches, Trainer*innen und Fachberater*innen, sowie Führungskräfte und Projektleiter*innen aus Wirtschaftsunternehmen, Social-Profit-Organisationen und Verwaltungen.

Wer davon wie profitiert

Menschen, die persönliche und professionelle Weiterentwicklung schätzen, um

- sich als Coach zu qualifizieren und zu positionieren
- eine professionalisierte Beratungsleistung für Einzelpersonen zu bieten
- ihre Prozessorientierung in der Steuerung von Gruppen weiterzuentwickeln
- als Fachberater*innen ihre Prozesskompetenz zu entwickeln
- ihre Beratungs- und Kommunikationskompetenz in der Führung zu stärken

Was es braucht

- die Lust sich auf den Weg zu machen und die Neugierde, mit sich und der eigenen Beratungstätigkeit bereichernde Erfahrungen zu sammeln
- ein abgeschlossenes Studium bzw. abgeschlossene Berufsausbildung und mind. 3-jährige Berufspraxis
- die Möglichkeit während der gesamten Weiterbildung praktisch zu beraten
- die Bereitschaft zur Selbstreflexion und das Interesse, in einer und als eine Gruppe zu lernen

Was Ihnen unsere Weiterbildung bietet

Hochprofessionelle Beratung ist nur in einer Kombination von fundierter Fachlichkeit und reflektierter Persönlichkeit leistbar: Die Weiterbildung ermöglicht Ihnen eine persönliche Entwicklung und erhöhte Selbststeuerungsfähigkeit. Auf dieser Basis definieren Sie ein klares Rollenverständnis, um Beratungsprozesse und -kontexte professionell gestalten zu können. Die eigene Haltung, Bewusstheit und Klarheit ist letztlich ausschlaggebend dafür, wie offen und zielorientiert Sie Ratsuchende in ihren Anliegen und Veränderungsvorhaben begleiten.

Konstante Begleitung durch ein Ausbildungsduo

Über die gesamte Weiterbildungszeit hinweg begleiten wir Sie zu zweit, womit wir Ihnen eine kontinuierliche und intensive Lern- und Austauschmöglichkeit auf Augenhöhe bieten.

Gastreferierende

Drei unserer Module werden durch die spezielle Kompetenz von erfahrenen Gastreferierenden bereichert, und zwar zu den Themen „Erfolgsfaktoren im Coaching“, „Selbststeuerung und Stresskompetenz“ und „Veränderungsprozesse in Organisationen“.

Methodische Vielfalt und unterschiedliche Settings

Es erwartet Sie eine Weiterbildung, die abwechslungsreich und vielsinnig gestaltet ist: Freuen Sie sich auf einen bunten und sorgfältig zusammen gestellten Methodenstrauß systemischer, transaktionsanalytischer, psychodramatischer und hypnosystemischer Blüten! Wir bieten Ihnen Theorieimpulse, praktische, kognitive und erlebnisorientierte Übungen in Solo-, Paar- und Gruppenversion, Fallbeispiele, Simulationen von Beratungsgesprächen und Live-Beratung zu Ihren persönlichen Anliegen... und dies alles in einer wertschätzenden Lern- und Feedbackkultur.

Dabei fokussieren wir sowohl auf das 1:1-Setting wie auch auf Gruppensettings. Dies befähigt Sie, sowohl mit Einzelpersonen wie auch mit (Klein-) Gruppen methodisch versiert zu arbeiten.

Abschlusszertifikat

Alle Teilnehmer*innen erhalten eine Teilnahmebestätigung. Bei Erfüllen der nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen und erfolgreichem Abschluss erhalten Sie das Abschlusszertifikat „Zertifizierter Coach“:

- Teilnahme an den acht Präsenzmodulen inkl. Supervision und Selbsterfahrung (180 Stunden)

- Coachingpraxis (20 Stunden); davon mindestens drei Prozesse dokumentiert
- Selbststudium und Peergroup (20 Stunden); als selbstorganisiertes Lernen dokumentiert
- Erfolgreiche Teilnahme an der Videoanalyse inkl. Rückmeldegespräch durch das Freiburg Institut
- Abschlusskolloquium: Präsentation eines Coaching-Falles und des eigenen Coachingkonzeptes

Weitere Informationen zum Abschlusszertifikat finden Sie auf unserer website unter: www.loesungsorientiert-beraten.de

Anerkennung durch den DBVC

Unsere Ausbildung ist vom DBVC, dem Deutschen Bundesverband Coaching e.V., anerkannt. Der DBVC ist einer der führenden Coachingverbände für Businesscoaching und Leadership im deutschsprachigen Raum. Er setzt sich für Seriosität, Professionalität und Qualität im Coaching ein.

Die Anerkennung signalisiert, dass wir in unserer Ausbildung die Qualitätsstandards für Coachingweiterbildungen des DBVC umsetzen und Ihnen damit eine hohe Qualität zusichern können.





↓ DIE ACHT MODULE



Modul 1

Vom Einfachen und
Komplexen -
Systemisches Grund-
verständnis vertiefen



Modul 2

Vom Stochern und
Sortieren - Interven-
tionen im Beratungs-
verlauf gezielt nutzen



Modul 3

Vom Vorwärtsgehen und
Innehalten - Die eigene
Beratungspersönlichkeit
entwickeln



Modul 4

Vom Driften und
Steuern - Mit Konflikt-
potential umgehen



Modul 5

Vom Bewahren und
Verändern -
Dynamiken verstehen
und steuern



Modul 6

Vom Regeln und
Geschehen lassen -
Mit Gruppen und Teams
arbeiten



Modul 7

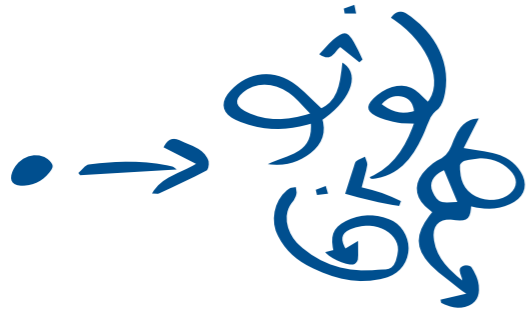
Vom Fehlenden und
Vorhandenen -
Selbstmanagement als
Ressource nutzen



Modul 8

Vom Anfangen und
Enden -
Gelerntes zeigen, um-
setzen und auswerten

Modul 1



Vom Einfachen und Komplexen - Systemisches Grundverständnis vertiefen

Wesentliche Grundlagen systemischen Denkens und Arbeitens stehen hier im Fokus. Wir klären zentrale Begriffe der Systemtheorie und des damit verbundenen Verständnisses von Menschen und Organisationen, um eine gemeinsame Basis in der Gruppe zu schaffen. Was systemisches Beraten kennzeichnet, wird insbesondere in der Abgrenzung zu anderen Beratungsformen und -formaten verdeutlicht.

Eine sinnvolle Ergänzung bietet die Transaktionsanalyse, um Persönlichkeits- und Interaktionsmuster zu identifizieren und nutzbar zu machen.

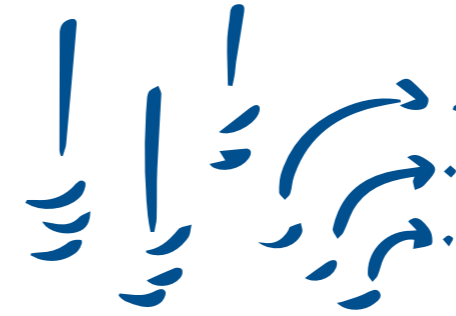
Damit einhergehend thematisieren wir die Haltung als Coach. Sie ist wesentlich, wenn es um die Qualität der Beratungsleistung geht.

Die persönliche Ausgangssituation und individuelle Entwicklungswünsche dienen dabei als Orientierung und Ressource für den Lernprozess.

Inhalte ←

1. Zentrale Grundannahmen systemischen Denkens und Konsequenzen für die Haltung als Coach
2. Die Organisation als soziales System und deren Bedeutung für die interne wie externe Beratung
3. Experten- versus Prozessberatung als Orientierungs- und Klärungshilfe diverser Erwartungen
4. Persönlichkeitsmodelle als Diagnosemöglichkeit für Coachingprozesse nutzen
5. Fragetechniken der systemischen Beratung kennenlernen und trainieren

Modul 2



Wichtig ist, das Auftragsverständnis als Berater*in transparent zu machen und mit den Beteiligten abzugleichen.

Was unterscheidet die besten Coaches von Anderen? Das wissenschaftlich fundierte Modell der Freiburger Erfolgsfaktoren gibt hierzu Antworten, und wir bieten ein erstes Experimentierfeld.

Vom Stochern und Sortieren - Interventionen im Beratungsverlauf gezielt nutzen

Vorgestellt wird ein idealtypischer, mehrstufiger Beratungsprozess, anhand dessen geeignete Interventionstechniken geübt werden. Dabei gilt dem Beginn besondere Aufmerksamkeit: Wie und unter welchen Bedingungen Ratsuchende auf uns zukommen, mit welchen „Bildern im Kopf“ sie uns und wir ihnen begegnen, entscheidet wesentlich über den Verlauf einer Beratung.

Aufmerksamkeit verlangt ebenfalls das berufliche wie private Umfeld: Wer sitzt da indirekt mit welchen Interessen noch mit am Beratungstisch: Die HR-Verantwortliche, die zuweisende Institution oder die Führungskraft?!

Inhalte ←

1. Prozessorientierte und wertschätzende Planung von Coachingprozessen
2. Hypothesen und ihr gezielter Einsatz im Coaching
3. Strukturierte Auftragsklärung zur Konkretisierung offener und verdeckter Erwartungen
4. Chancen und Stolperfallen im Umgang mit „Besuchern“, „Klagenden“ und „Kunden“
5. Zentrale Erfolgsfaktoren für Coachingprozesse kennen und nutzbar machen
6. Systemische Interventionstechniken üben und vertiefen

Modul 3



Vom Vorwärtsgen und Innehalten – Die eigene Beratungspersönlichkeit entwickeln

Beziehungsarbeit - so unsere Überzeugung - erfordert ein tiefes Kennen und Spüren der eigenen Person. Die Auseinandersetzung mit sich selbst, der eigenen Herkunft, der persönlichen wie beruflichen Sozialisation ist für uns die Grundlage zur Entwicklung einer professionellen Beratungspersönlichkeit. Entscheidend ist auch hier die Haltung, in der die Entdeckungsreise geschieht: neugierig, wohlwollend und ressourcenorientiert. Darauf gibt es keine „gelingt immer Garantie“. Doch lebenslanges Lernen ist spannend und hirnbilologisch kein Problem – nicht nur in Bezug auf sich selbst, sondern auch in der Unterstützung von Coachees.

Inhalte ←

1. Das Dreiweltenmodell zur Orientierung für eine gelingende Lebensbalance
2. Der eigenen Biografie und den individuellen Ressourcen auf der Spur
3. Lern- und Arbeitsjournal zur Selbstevaluation und als Wirksamkeitsnachweis
4. Feedback und die persönliche Wirkung im Gruppenprozess reflektieren
5. Standortbestimmung und Zielfokussierung für die kommenden Monate entwickeln

Modul 4



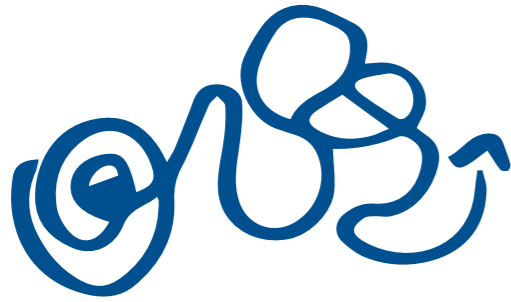
Vom Driften und Steuern – Mit Konfliktpotential umgehen

Konfliktpotential „lauert“ allorten. Die scheinbare oder auch reale Unvereinbarkeit von Interessen und Zielen zeigt sich im System des/der Ratsuchenden oder auch im unmittelbaren Beratungsprozess selbst. Wir zeigen Konfliktarten, -dynamiken und Verlaufsprozesse auf und was ein systemisches Konfliktverständnis kennzeichnet. Auf dieser Basis analysieren und bearbeiten wir anhand exemplarischer Situationen organisationale und zwischenmenschliche Konfliktphänomene. Dabei bieten sich sowohl Einzelcoaching wie auch Moderationen als mögliche Formate an.

Inhalte ←

1. Das systemische Konfliktverständnis: Diagnose, Chancen und Stolpersteine im Umgang mit Konfliktpotential
2. Erstellen eines persönlichen Konfliktprofils
3. Die systemischen Konfliktanalyse als anschauliches Interventionstool
4. Das innere Team zur Klärung innerer Konflikte und Zwickmühlen
5. Das Drama-Dreieck zur Unterbrechung konfliktverstärkender Muster
6. Klärungsgespräche: Moderieren in spannungsgeladenen Situationen

Modul 5



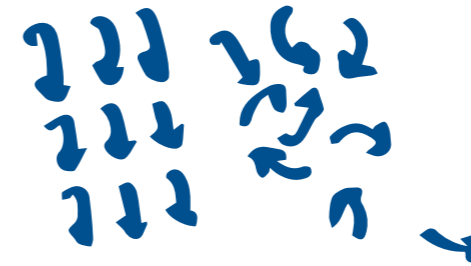
Vom Bewahren und Verändern – Dynamiken verstehen und steuern

Veränderungen begleiten uns und unsere Ratsuchenden permanent, ob wir wollen oder nicht. Wie lassen sich Veränderungen und damit einhergehende Phänomene erklären und steuern? Verschiedene Modelle dienen dazu, das Verständnis für Veränderungsprozesse zu vertiefen. Gleichzeitig werden Interventionsmöglichkeiten für Einzel- und Gruppensettings geübt, um insbesondere emotionalen Aspekten von Veränderungsprozessen professionell zu begegnen. Ein weiterer Fokus liegt auf Veränderungsprozessen in Organisationen und welche Implikationen dies für interne wie externe Berater*innen sowie die Beteiligten mit sich bringt.

Inhalte ←

1. Voraussetzungen und Dynamiken von Veränderungen
2. Einfluss von (Macht-)strukturen auf Veränderung
3. Die Bedeutung von Widerstand für die Prozess- und Beziehungsgestaltung
4. Coaching als Intervention bei Veränderungsprozessen in Organisationen
5. Tetralemma: Kreativität, Sinn und Zielattraktivität als treibende Kräfte nutzbar machen

Modul 6



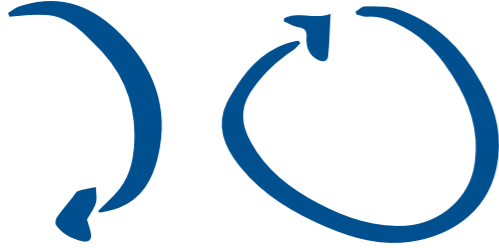
Vom Regeln und Geschehen lassen – Mit Gruppen und Teams arbeiten

Gemäß der aristotelischen Erkenntnis, dass das Ganze mehr als die Summe seiner Teile ist, bleibt jede Gruppe einzigartig. Das macht die Arbeit spannend und komplex. Modelle zu Gruppenprozessen, -phasen und -dynamiken geben Orientierung. Gleichzeitig gilt es immer wieder spontan und kontextbezogen zu entscheiden: Wo lasse ich laufen, wo greife ich ein? Welcher Impuls wäre jetzt angemessen? Welche Intervention zielführend? Welche Alternativen gäbe es noch? Praxisbeispiele sowie die Weiterbildungsgruppe als exemplarisches Lernfeld dienen dazu, Gruppenprozesse sichtbar, verstehbar und gestaltbar zu machen.

Inhalte ←

1. Gruppenphänomene und -phasen erkennen
2. Situationsangepasstes Steuern in Gruppenprozessen
3. Differenzierung und Nutzen unterschiedlicher Rollen: Leitung, Moderation, Impulsgeber*in
4. Ermöglichen von Beteiligung und Selbstorganisation in Gruppen und Teams
5. Methodischer Werkzeugkoffer für prozessorientierte Workshopdesigns : Solution Circle

Modul 7



Vom Fehlenden und Vorhandenen – Selbstmanagement als Ressource nutzen

„You are only as good as the state you are in!“ so einer unserer Ausbilder. Als Menschen, die andere lösungsorientiert beraten wollen, braucht es ein besonderes Maß an Selbstaufmerksamkeit und Selbststeuerungsfähigkeit. Das bedeutet, in Beratungssituationen immer wieder in einen kreativen Zustand zu gelangen und blockierendes Erleben und Verhalten zu minimieren. Der Weg zu diesem Ziel: Üben, Üben, Üben – da uns Abkürzungen bisher nicht bekannt sind. Der Nebeneffekt: Methoden für den eigenen „Beratungskoffer“, weil sie auch für Ratsuchende bestens nutzbar sind.

Inhalte ←

1. Entwicklung von kleinen und großen (Motto-) Zielen als Kraftquelle
2. Etablierung eines inneren Beobachters für gesunde Distanz
3. Hypno-systemische Interventionstechniken zur Aktivierung von Ressourcen
4. Charlie Brown als Problemlösungshelfer
5. Kompetenter Umgang mit anhaltendem Stress: Möglichkeiten und Grenzen im Coaching

Modul 8



Vom Anfangen und Enden – Gelerntes zeigen, umsetzen und auswerten

Gut Ding will Weile haben... aber auch einmal ein Ende. In diesem letzten Block sammeln wir die Perlen: Die Präsentationen von Coaching Prozessen mit strukturierter Feedback und die Auswertung unseres gemeinsamen Lern- und Gruppenprozesses stehen im Fokus. Und natürlich dürfen das gemeinsame Feiern und der Ausblick in die Zukunft nicht fehlen: Wie lässt sich die erworbene Coachingkompetenz in die bestehende Berufspraxis integrieren? Wie sieht die (Weiter-)entwicklung des eigenen Beratungsprofils aus? Was ist und wird anders sein als zum Start unserer Ausbildung?

Inhalte ←

1. Präsentation eines durchgeführten Beratungsprozesses
2. Der eigene Umgang mit Abschieden und dessen Bedeutung für Coachingprozesse
3. Interventionen, um auch Gefühlen eine stimmige Ausdrucksform zu geben
4. Beratungsprozesse zu einem guten Ende führen: Auswertung, Evaluation und Abschied
5. Ausblick auf die zukünftige Beratungstätigkeit: Das eigene Profil schärfen



DIE LERNFORMATE

Lösungsorientiert auf mehreren Ebenen

Die Weiterbildung umfasst insgesamt 220 h. Diese gliedern sich in unterschiedliche Formate:

180 h Präsenz in den 8 Modulen. Darin enthalten sind 30 h Supervision und 20 h Selbsterfahrung. Hinzu kommen das Selbststudium bzw. die Interventionsgruppe mit 20 h und die eigene Coachingpraxis mit 20 h. Die Weiterbildung schließt mit einem Colloquium, in dem einer von drei dokumentierten Coachingprozessen, sowie ein eigenes Coachingkonzept präsentiert wird. Im Rahmen der Videoanalyse durch das Freiburg Institut in Zusammenarbeit mit der Universität Salzburg erhalten Sie eine schriftliche Auswertung, sowie eine persönliche, individuelle und video-gestützte Rückmeldung zu Ihren Coachingkompetenzen.

Weitere Informationen und aktuellen Termine ...

...entnehmen Sie bitte dem Einlegeblatt.

Organisatorisches und ausführliche Informationen zu Kontakt, Anmeldeprocedere, AGBs, Zertifizierung, Lernformaten, etc. finden Sie auf unserer website:

www.loesungsorientiert-beraten.de

Oder: Sie melden sich einfach direkt bei uns.

Wir freuen uns auf Sie!



Günther & Schweigler GbR
Heinrich-von-Stephan-Strasse 10
79100 Freiburg

Tel +49761 595 76 34
Fax +49761 595 76 35

info@loesungsorientiert-beraten.de
www.loesungsorientiert-beraten.de

vom Deutschen Bundesverband Coaching e.V.
anerkannte Weiterbildung

