

Zertifikat

Trigon Zertifikatslehrgang Coaching

Februar 2021 bis März 2022




Axel Straschil, MSc

hat am 19. März 2022 die Abschlussprüfung bestanden und ist damit berechtigt, die Bezeichnung „**Trigon zertifizierte/r Coach**“ oder kurz „**zert. Coach (Trigon)**“ zu führen.

Der Trigon Zertifikatslehrgang Coaching ist als Coaching Weiterbildung zertifiziert von

 Intl. Organization for Business Coaching

 Deutscher Bundesverband Coaching

 Austrian Coaching Council

Voraussetzungen für die Zulassung zur Prüfung:

- Mind. 85 % Anwesenheit an den Präsenzmodulen
- Durchführung eines Coaching-Projekts
- Präsentation des Projektcoachings inkl. positiver Beurteilung durch die Lehrgangsleitung
- Teilnahme an einem 2-tägigen Lerncoaching und aktive Bearbeitung eines Lerncoaching-Themas
- Absolvieren eines individuellen Mentor-Coaching Prozesses mit 9 Einheiten à 45 Minuten

Der Trigon Zertifikatslehrgang Coaching umfasst 9 Präsenzmodule mit einem Gesamtumfang von 25 Tagen bzw. 200 Zeitstunden.

Zusammen mit Mentorcoaching, Coaching-Projekt, Peergruppen-Arbeit und individuellem Literaturstudium ergibt sich ein Gesamtumfang von 255 Zeitstunden.

Trigon Entwicklungsberatung

für Mensch, Wirtschaft und Gesellschaft
eingetragene Genossenschaft

Strubergasse 18, 5020 Salzburg, Austria

T: +43 (0)62 860 341

salzburg@trigon.at, www.trigon.at

.....
Lehrgangsleitung:

Mag. Johannes Narbeshuber, MBA

Inhalte und Methoden in den Präsenzmodulen

Potenzial-Workshop und Einführung ins Coaching

Die Lerngemeinschaft als Ort der Potenzialentfaltung • Schulung der Wahrnehmungsfähigkeit als Grundvoraussetzung im Coaching • Feedback geben • Der systemisch-evolutionäre Coaching-Ansatz der Trigon Entwicklungsberatung • Coaching-Kompetenz-Modell nach ISO

Workshop 1: Zielarbeit, Vereinbarungen und strategische Planung, Transfer

Zielgestaltung und -formulierung • Verträge im Coaching (bilateral, Dreiecks-Verträge) • Grundstrukturen pro Arbeitssequenz und für den Coaching-Prozess • Coaching-Rollen • Positionen d. Coach zum Thema d. Coachee • strategische Orientierung und Planung • Ethik-Grundlagen • Transfer aus dem Coaching in den Alltag der Kundinnen und Kunden

Workshop 2: Analyse, Diagnose und Organisations-Kontext

Methoden der Situationsanalyse wie z.B. 4 Ebenen, Kraftfeldanalyse • Die Lemniskate als Vorgehensmodell für die Diagnosephase • Grundlegende Trigon-Modelle der Organisationsentwicklung und ihre Anwendung im Coaching • Vertiefung von Instrumenten wie Bildarbeit, Bodenanker, Körperwahrnehmung und Arbeit mit dem leeren Stuhl

Workshop 3: Konflikt, Entscheidung und Problemlösung

Coaching als Unterstützung bei Problemlösung, Urteilsbildung und Entscheidung • Methodenarbeit wie z.B. Wertequadrat, Entscheidungsmatrix, Tetralemma • Utilisation: „Widerstand“ als Ressource • Spiegeln, Konfrontieren, Ermutigen usw. • Psychospiele und praktische Möglichkeiten des Umgangs damit • Konfliktarbeit, Eskalationsstufen

Coaching-Werkstattwoche: 6-tägige Veranstaltung

Interaktion und effektive Kommunikation: Fragetechniken • Grundlagen der Transaktionsanalyse • Vier Ebenen der Kommunikation nach C.O. Scharmer
Selbsterfahrung und Biografiearbeit: Grundlagen des Salzburger Achtsamkeitsmodells (SAM) • Lebensphasen und Phasenübergänge • Die Heldenreise • Persönliche Werte und Visionen • Umgang mit Spannungsfeldern und Polaritäten • Arbeit mit dem Inneren Team • Antreiber und innere Druckmittel • Ressourcen und Fähigkeiten

Lerncoaching

Je einstündige Üb-Sequenzen mit externen Coaching-Kundinnen und Kunden inkl. Video-Feedback, ausführlicher Gesprächsanalyse und –rückmeldung

Workshop 4: Zukunfts-, Visions- und Ressourcenarbeit im Coaching

Vom Zukunftsbild zur Gegenwartsgestaltung • Vorgehensmodell Visions- und Zielarbeit • „Positive Wording“, und das Aufbauen einer ressourcenreichen Position • Methodenarbeit wie z.B. Zukunftssprung, Phantasiereisen, Peak-Experience und die U-Prozedur im Coaching

Workshop 5: Projektpräsentationen, Evaluation und Abschluss

Evaluationsphasen und –techniken im Coachingablauf • Abschließen und Abrunden • Präsentation der Coaching-Projekte der Teilnehmenden • Lehrgangs-Rückblick, Erfahrungen und Erkenntnisse • individuelle Lernergebnisse und zukünftige Lernvorhaben

Folgende Methoden werden über den gesamten Lehrgang hinweg eingesetzt:

Erfahrungslernen durch Übungen, Act-Storming, Rollengespräche mit Reflexion und Feedback • Impulsreferate und Erkunden von Konzepten • Überblickslandkarten zur Visualisierung zentraler Modelle • Gruppenarbeiten und Lernpartnerschaften • Reflexion und Bearbeitung der Gruppendynamik • Bewegungs-, Wahrnehmungs- und Achtsamkeitsübungen