


Gemäß den Ausbildungsrichtlinien, den Standards und Qualitätskriterien der Trigon Entwicklungsberatung
sowie der im Folgenden angeführten zertifizierenden Institutionen hat

Axel (Alexander) Straschil, MSc

geboren am **30/03/1971**

den Trigon Diplom-Lehrgang Coaching erfolgreich abgeschlossen und ist damit berechtigt,
die Bezeichnung „Diplom systemische:r Coach nach Trigon“ oder kurz „Dipl. syst. Coach (Trigon)“ zu führen.

DIPLOM SYSTEMISCHE:R COACH

Der Trigon Diplom-Lehrgang Coaching ist vom Freiburg Institut der Albert-Ludwigs-Universität wissenschaftlich validiert und zertifiziert von
 Intl. Organization for Business Coaching  Deutscher Bundesverband Coaching  Austrian Coaching Council

Voraussetzungen für den Abschluss: Mind. 85 % Anwesenheit an den Präsenzmodulen | Teilnahme an einem 6-tägigen Intensive zu den Themen Persönlichkeits-Struktur, Selbsterfahrung und Biografie-Arbeit | Teilnahme an einem 2-tägigen Lerncoaching und aktive Bearbeitung eines Lerncoaching-Themas | Absolvieren eines individuellen Mentor-Coaching Prozesses mit 7 Einheiten à 45 Minuten | Durchführung und Präsentation eines Coaching-Projekts | Verfassen einer wissenschaftlichen Abschlussarbeit | kommissionelle Diplomprüfung

Der Trigon Diplom-Lehrgang Coaching umfasst 9 Präsenzmodule mit einem Gesamtumfang von 25 Tagen bzw. 200 Zeitstunden. Zusammen mit Mentorcoaching, Coaching-Projekt, Peergruppen-Arbeit, individuellem Literaturstudium, Abschlussarbeit und Diplomprüfung ergibt sich ein Gesamtumfang von 984 Zeitstunden.

Trigon Entwicklungsberatung
für Mensch, Wirtschaft und Gesellschaft
eingetragene Genossenschaft
Strubergasse 18, 5020 Salzburg, Austria

Johannes Narbeshuber, Lehrgangsleitung

 **Trigon**
Entwicklungsberatung

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

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, Phantasie Reisen, 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

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

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

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