

# Mein „JA“ zur Ausbildung zum systemischen Coach und wie dies mein (Berufs-) Leben nachhaltig prägt



Abschlussarbeit zur systemischen Coaching Ausbildung bei InKonstellation

von Antonella Strigari

März 2025

## **INHALTSVERZEICHNIS:**

1. Warum eine Ausbildung zum systemischen Coach
2. Die innere Haltung des Coachs
3. Grundsätzliche Methoden zur Förderung einer effektiven und empathischen Kommunikation
4. Fragen
5. Walt Disney Coaching Methode
6. Die Arbeit mit dem inneren Team
7. Fazit
8. Quellenverzeichnis

# 1. WARUM EINE AUSBILDUNG ZUM SYSTEMISCHEN COACH

Nach fast 20 Lebensjahren in der Speditionsbranche in denen ich nahezu ausschließlich administrativen Tätigkeiten nachgegangen bin und sich mein zwischenmenschlicher Kontakt auf den Austausch mit meinen wenigen direkten Kollegen beschränkte, wurde ich durch das Angebot einer guten Freundin, als Assistenz der Geschäftsführung an ihrer Grund- und Gesamtschule im Aufbau zu arbeiten, nahezu in eine andere Welt katapultiert.

Auf einmal ist intensiver Kontakt zu vielen Mitarbeitern wie Lehrkräften, Führungskraft, OGS Mitarbeitern, Schulsozialarbeitern, Küchenteam, Schülern und Eltern um nur einen Teil zu nennen, an der Tagesordnung.

Ich manövriere mich durch Gespräche jeglicher Art (Bewerbungsgespräche, Mitarbeitergespräche, Reflexionsgespräche, Konfliktgespräche u.v.m.).

Schnell keimt in mir der Wunsch auf meine tägliche Kommunikationsarbeit zu verbessern da ich oftmals in Eigenreflexion von vorangegangenen Gesprächen feststellen muss das Vieles noch nicht zu meiner Zufriedenheit gelaufen ist. Hier meine ich nicht die Inhalte, sondern die Gesprächsführung, Dinge die man eventuell hätte besser / anders kommunizieren können, Fragen die nicht gestellt oder meinem Empfinden nach „falsch“ gestellt worden sind um ein paar Punkte zu nennen.

Durch Internetrecherche lande ich schnell auf der Seite von InKonstellation wo meine Aufmerksamkeit auf folgende zwei Aussagen gelenkt wird:

**„Eine fundierte und qualifizierte Ausbildung zum systemischen Coach ist wie ein Schweizer Taschenmesser: vielfältig einsetzbar und zu jeder Zeit passend.“** Sowie

**„Eine Coaching Ausbildung fördert Ihre Selbstreflexion und verbessert Ihre Kommunikation mit anderen grundlegend“**<sup>1</sup>

Meine Neugier ist geweckt. Durch meine Arbeit an einer Schule und der Auseinandersetzung mit den Lehren der Reformpädagogin Maria Montessori dessen berühmter Satz „Hilf mir es selbst zu tun“ darauf abzielt den Wunsche jedes Kinde widerzuspiegeln die Welt eigenständig zu erkunden und durch selbstständiges Handeln zu lernen, findet bei mir ein gedanklicher Transfer zur Haltung eines Coaches statt welcher besagt, dass die Lösung bereits im Klienten / Coachee liegt.

Oder anders ausdrückt:

**„Helfen Sie mir dabei, dass ICH erkenne, wo mein Problem liegt und unterstützen Sie mich bei MEINEN daran angrenzenden Lösungsversuchen!“**<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.in-konstellation.de/coaching-ausbildung-koeln/#fuehrung>, 30.03.2025

<sup>2</sup> Radatz, Sonja: „Beratung ohne Ratschlag“, literatur-vsm, 2023 Seite 92

## 2. DIE INNERE HALTUNG DES COACHS

Eben dieses Kennenlernen der Grundhaltung (innere Haltung) des Coachs bereits schon recht zu Beginn der Ausbildung führt zu einem meiner Ersten „AHA Effekte“. Auch die Vorstellung grundsätzlicher Methoden wie Aktives Zuhören (welches ich wegen der hohen Bedeutung dem ich dem beimesse zweifach erwähne), Konstruktivismus und ressourcenorientierte Gesprächsführung welche zu einer Förderung einer effektiven und empathischen Kommunikation beitragen zumal sie sich leicht von einem Gespräch Coach zu Coachee zu einem Gespräch von Führungskraft zu Mitarbeiter übertragen lassen, habe ich als sehr wertvoll empfunden.

Das Einnehmen der „richtigen „Haltung sowie das Erlernen eben dieser Methoden bilden einen Mehrwert für Gespräche jeder Art weswegen es sich lohnt hier einmal genauer hinzusehen.

Möchte man die innere Haltung eines Coachs in nur einem Satz beschreiben, bietet sich die Aussage der beiden Psychologen Rosenthal und Jakobson: „Ich bin ok-Du bist ok“<sup>3</sup> an.

Rosenthal und Jakobson erforschten in einer Studie das Prinzip der „selbsterfüllenden Prophezeiung“. Es wurde erforscht, inwieweit die Erwartungen von Lehrern, hinsichtlich des Leistungspotenzials ihrer Schüler, Einfluss auf die Leistungen und sogar deren Intelligenz nahm.<sup>4</sup>

Waren die Lehrer einem Schüler gegenüber zugewandt und hielten sie viel von ihm schnitt dieser besser ab als wenn das Gegenteil der Fall war. Hierdurch kam man zu der Schlussfolgerung, dass das Verhalten welches man seinem Gegenüber entgegen brachte, maßgeblich für den Verlauf der Beziehung sei da damit Einfluss genommen wurde.

Übertragen auf das Verhältnis Coach / Klient kann man sagen, der Coach hört aktiv zu, akzeptiert den Klienten bedingungslos und urteilt nicht über ihn. Seine Haltung ist unvoreingenommen, sodass er den Klienten offen und ohne Vorurteile unterstützen kann.

Weiterhin zeigt er sich seinem Klienten gegenüber wertschätzend und empathisch. Empathie ermöglicht es dem Coach, sich in die Lage des Klienten zu versetzen um seine Perspektive besser verstehen zu können.

Die Vertraulichkeit aller Informationen, die im Coaching-Prozess besprochen werden, werden gewahrt da gemäß ethischer Standards gehandelt wird.

Die eigene Meinung bekommt keinen Raum und wird zurückgehalten. Das Erteilen von Ratschlägen wird vermieden.

---

<sup>3</sup> Skript: Inkonstellation: Systemische Coachingausbildung von 2024, Seite 23

<sup>4</sup> Skript: Inkonstellation: Systemische Coachingausbildung von 2024, Seite 21

### 3. GRUNDSÄTZLICHE METHODEN ZUR FÖRDERUNG EINER EFFEKTIVEN UND EMPATHISCHEN KOMMUNIKATION MIT TRANSFER AUF DIE ARBEIT MIT MITARBEITERN

Dem bereits erwähnten Aktiven Zuhören messe ich eine so hohe Bedeutung zu, da ich davon ausgehe, dass sich grundsätzlich fast Jeder als guter Zuhörer bezeichnen würde auch wenn sicherlich sehr selten die Spielregeln eingehalten werden. Beschreiben lässt es sich auch mit Bezug zum Firmenkontext folgendermaßen:

**Aktives Zuhören:** Ein Coach der aktiv zuhört zeigt ehrliches Interesse an seinem Gegenüber und bringt ihm Aufmerksamkeit, Akzeptanz und Verständnis entgegen. Dies gelingt ihm u.a. durch eine offene Körperhaltung, den Blickkontakt halten sowie das Beachten auch von nonverbalen Signalen. Beispielsweise durch Nicken zeigt er, dass sich seine ganze Aufmerksamkeit auf den Klienten richtet. Das eigene Befinden und die eigene Meinung treten komplett in den Hintergrund und werden nicht thematisiert. Er fasst das vom Coachee Gesagte in eigenen Worten zusammen „und zwar unter der Verwendung der Wörter und Ausdrucksweisen, des Tempos und des Sprechrhythmus des Kunden in der Form, dass dieser nicht Ihre Wiederholung korrigieren muss.“<sup>5</sup>

Übertragen auf Führungskräfte lässt sich auch sagen, dass durch aktives Zuhören Missverständnisse vermieden werden können. Durch diese wertfreie und respektvolle Haltung fühlt sich das Personal ernst genommen und respektiert, was zu einer offenen und konstruktiven Gesprächsatmosphäre beiträgt.

Erwähnenswert ist auch der Konstruktivismus

**Konstruktivismus** als Coachingansatz geht davon aus, dass jeder Mensch die Welt durch seine eigenen Wahrnehmungen und Interpretationen versteht beziehungsweise Menschen betrachten die Welt nie objektiv. Vielmehr wird deren Wahrnehmung durch ihre subjektiven Erlebnisse geprägt. Im Firmenkontext bedeutet dies im Gespräch, dass Führungskräfte nicht davon ausgehen, dass ihre Sichtweise die einzig gültige ist, sondern dass sie die Perspektive des Mitarbeiters anerkennen und verstehen wollen. Diese Methode fördert den Dialog und regt zu einem kreativen Austausch an, bei dem beide Seiten voneinander lernen können. Es hilft, neue Lösungsansätze zu entwickeln und bestehende Probleme aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten. Dies stärkt die Eigenverantwortung der Mitarbeiter und fördert gleichzeitig eine wertschätzende und offene Kommunikation.

Zu guter Letzt aber von hoher Bedeutung sei noch die ressourcenorientierte Gesprächsführung erwähnt:

Die **ressourcenorientierte Gesprächsführung** stellt die Stärken und Potenziale des Mitarbeiters in den Mittelpunkt. Anstatt sich auf Schwächen oder Probleme zu fokussieren, wird der Fokus auf die Fähigkeiten und Lösungen gelegt, die der Mitarbeiter bereits mitbringt.

---

<sup>5</sup> Radatz, Sonja: „Beratung ohne Ratschlag“, Wolkersdorf ,literatur-vsm, 2023 Seite 110

An dieser Stelle sei der berühmte Satz des Psychotherapeuten und Autors Steve de Shazer: „Problem talking creates problems. Solution talking creates solutions.“ erwähnt.<sup>6</sup>

Diese Methode unterstützt eine positive und motivierende Gesprächsführung, da sie den Mitarbeiter ermutigt, seine eigenen Ressourcen zu erkennen und zu nutzen. Führungskräfte, die ressourcenorientiert kommunizieren, fördern das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeit ihrer Mitarbeiter, was wiederum zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und Motivation führt.

Wie unschwer zu erkennen ist, greifen die verschiedenen Methoden ineinander und sind alle gleichermaßen wertvoll für eine gelungene Kommunikation.

#### 4. FRAGEN

Allein die bisher genannten Grundelemente eines guten Coachings haben mein berufliches aber auch privates Agieren in der Kommunikation bereichert und inspiriert. Bildlich gesprochen waren die bisher genannten Möglichkeiten die ersten Dinge mit denen ich meinen zuvor leeren, vor mir liegenden aufgeklappten Methodenkoffer gefüllt habe.

Unmittelbar anschließend sind es insbesondere die vielen Arten von guten Fragen die den Kern eines guten Coachings ausmachen. Hier stimme ich der Dipl. Psychologischen Psychotherapeutin, Lehrtherapeutin, Lehrende Coaching und Supervisorin Carmen Kindl-Beilfuß vollkommen zu:

„Die Frage ist der Auftakt zu mehr, sie ist der Beginn eines Miteinanders, das erst endet, wenn die Fragen ausgehen“<sup>7</sup>

„Wer fragt, ist interessiert.

Wer fragt, ist klug.

Wer fragt, führt das Gespräch.

Wer fragt, schafft Bewegung.

Wer fragt, gestaltet menschliche Begegnung“<sup>8</sup>

Eingeprägt hat sich mir, da es mehrfach erwähnt worden ist und es auch in vielerlei Lektüre thematisiert wird, dass es Sinn macht die Frage nach dem „Warum?“ bei der Fülle der angebotenen Fragetypen auszuklammern da diese in der Regel für Jedermann negativ behaftet ist.

Wer kennt das nicht: „Warum hast du dein Zimmer nicht aufgeräumt?“ oder

„Warum ist der Auftrag noch nicht erledigt?“

---

<sup>6</sup> Radatz, Sonja: „Beratung ohne Ratschlag“, Wolkersdorf ,literatur-vsm, 2023 Seite 69

<sup>7</sup> Kindl-Beilfuß, Carmen: „Fragen können wie Küsse schmecken“, Heidelberg, Carl-Auer Verlag , 2023 Seite 12

<sup>8</sup> Kindl-Beilfuß, Carmen: „Fragen können wie Küsse schmecken“, Heidelberg, Carl-Auer Verlag , 2023 Seite 13

Auch verstärkt darauf zu achten offene an Stelle von geschlossenen Fragen zu stellen verbessern jedes Gespräch da viel mehr über sein Gegenüber in Erfahrung gebracht wird was hilfreich für den weiteren Verlauf des Gesprächs ist.

Eine meiner Lieblingsfragen ist folgende:

Die Frage „Sondern...?“ oder auch „Stattdessen...?“<sup>9</sup>

Angefangen vom Kleinkind bis zum Rentner und durch alle Bevölkerungsschichten durch erhält man in der Regel immer sehr schnell Antworten auf etwas was man nicht (mehr) möchte. Auf die Frage hingegen was Jemand stattdessen möchte, entsteht oftmals erst einmal eine Denkpause beim Gegenüber und die Antwort lässt auf sich warten. In meinem Empfinden wird hiermit sehr stark die Selbstreflexion angeregt welche wesentlich für eine gute Zielerreichung ist.

## 5. WALT DISNEY COACHING METHODE

Unter den zahlreichen Methoden die wir in der Ausbildung kennenlernen durften sind es insbesondere Zwei welche ich etwas Öfters als andere angewandt habe.

Die Disney-Coaching Methode sowie die Arbeit mit dem Inneren Team.

Die Disney-Coaching-Methode, auch als „Disney-Strategie“ bekannt, ist eine kreative und strukturierte Methode, die ursprünglich von Walt Disney entwickelt wurde, um innovative Ideen zu fördern. Unser sehr sympathischer Dozent hat uns diese im fünften Modul (Hauptthema Anwendungen) nähergebracht. Sie basiert auf drei unterschiedlichen Rollen oder Denkweisen, die nacheinander eingenommen werden: dem **Träumer**, dem **Realisten** und dem **Kritiker**. Diese Methode hat recht schnell in mir den Gedanken geweckt, dass sie sich für die Arbeit mit den Lehrkräften an unserer Schule eignet insbesondere dadurch, dass es sich um eine Schule im Aufbau handelt in der noch vieles ausprobiert wird und das Einbringen von neuen, kreativen Ideen auch gerne gesehen wird.

Hinzu kommt noch die Tatsache, dass es ein naturpädagogisches Konzept gibt welches in den Schulalltag integriert werden soll ohne das Erfüllen der von der Bezirksregierung vorgegebenen Lehrpläne in irgendeiner Form zu gefährden.

Hier ein Beispiel für eine erste vorgenommene Anwendung:

Die Lehrkräfte werden in drei Gruppen eingeteilt bzw. dürfen sich selbst der Rolle „Träumer“, „Realist“ oder „Kritiker“ zuordnen mit einem Blick auf eine möglichst gleich gewichtete Aufteilung der drei Gruppen. Diese werden dann räumlich etwas weiter auseinandergestellt. Zur Markierung werden drei Papiere mit der Kennzeichnung Träumer, Realist oder Kritiker auf den Boden zu der jeweiligen Gruppe gelegt.

Thema: Umsetzung von möglichst viel Unterricht im Freien und das für alle Fächer um dem naturpädagogischen Konzept gerecht zu werden. Dann geht es los.

---

<sup>9</sup> Prior, Manfred: „MiniMax-Interventionen“, Heidelberg, Carl-Auer Verlag, 2023 Seite 24

### **Gruppe 1. Die Rolle des Träumers: Vision und Ideenfindung**

Die erste Rolle, die der **Träumer**, dürfen unlimitierte, kreative und visionäre Ideen entwickeln und dies zunächst ohne sich um die Machbarkeit zu kümmern. In dieser Phase ist der Phantasie keine Grenze gesetzt.

Es entsteht ein reges Ideensammeln.

### **Gruppe 2. Die Rolle des Realisten: Machbarkeit und Planung**

In der nächsten Phase übernimmt es die zweite Gruppe in der Rolle des **Realisten**, zu prüfen welche Ideen der Träumer in die Realität umgesetzt werden können. Es wird geprüft welche Ressourcen konkret benötigt werden, was organisiert werden müsste und welche praktischen Schritte notwendig werden um die Ideen umsetzen zu können. Geklärt wird auch wer alles beteiligt werden muss und welcher zeitliche Rahmen für die Umsetzung gesetzt werden muss. Auch der aktuelle Stundenplan mit den „Draußen Zeiten“ muss überarbeitet werden.

An dieser Stelle findet bereits die Verabschiedung der einen oder anderen Idee statt.

### **Gruppe 3. Die Rolle des Kritikers: Evaluation und Verbesserung**

Die dritte Gruppe die der **Kritiker**, schaut mit einem objektiven Blick auf die Ideen und hinterfragt alles kritisch. Sie prüfen, was in der Planung noch verbessert werden kann, ob es mögliche Fallstricke oder ob es Hindernisse gibt, die vorher nicht bedacht wurden. In dieser Phase geht es darum, die Ideen zu evaluieren und potenzielle Probleme zu identifizieren, bevor sie umgesetzt werden.

Dies führt zu einem regen Austausch mit der Gruppe der Realisten.

Zusammengefasst kann man sagen, dass die Disney-Coaching-Methode eine Methode ist die durch ihre Kreativität bei der Findung von vielen Ideen sehr vielfältig und zu ganz unterschiedlichen Thematiken eingesetzt werden kann. Um im Schulkontext zu bleiben z.B. dienlich für die Ideenfindung zu Digitalisierung an Schulen, Handyverbot und Umgang mit unmotivierten Schülern um ein paar zu nennen.

Der rege Austausch zu fächerübergreifenden Themen stärkt die Arbeit im Team.<sup>10</sup>

Natürlich kann man mit dieser Methode auch wunderbar mit einer Einzelperson arbeiten.

---

<sup>10</sup> <https://kreativitätstechniken.info/ideen-generieren/walt-disney-methode/> 23.03.2025

## 6. DIE ARBEIT MIT DEM INNEREN TEAM

Eine weitere Methode die mich in seinen Bann gezogen hat, ist die Arbeit mit dem Inneren Team.

Diese wurde vom Psychologen und Kommunikationswissenschaftler Friedemann Schulz von Thun erfunden. Da sich diese Methode mit den inneren Konflikten eines Menschen befasst und diese Allgegenwärtig sind, kann sie oft zum Einsatz kommen.

Friedemann von Thun hat erkannt, dass bei einem inneren Konflikt immer mehrere Stimmen in einem sprechen. Diese lohnt sich erst einmal zu erkennen und zu identifizieren da sich die inneren Stimmen oder inneren Anteile zusammenschließen oder auch gegeneinander arbeiten können. Je nachdem wie sich die „Zusammenarbeit“ gestaltet, entwickelt sich eine entsprechende Gruppendynamik die gut erkannt und gelenkt zu guten Ergebnissen führen kann. Oder ausgedrückt nach Schulz von Thun:

„ Wenn wir aber erst einmal erkannt haben, dass es keine Ausnahme, sondern eine menschliche Regel ist, dass mindestens zwei Seelen ( und meist viel mehr)in unserer Brust wohnen und dass das Durchschauen der daraus resultierenden inneren Gruppendynamik, verbunden mit der Fähigkeit zu einer inneren Teambildung, eine große Quelle von Kraft und Klarheit darstellt, dann lohnt es sich, sich mit diesem Stück Menschenkunde näher zu befassen.“<sup>11</sup>

Es herrscht eine innere Pluralität nach dem Motto: „Ich bin Viele“.

Den erkannten und identifizierten inneren Stimmen wird nun jeweils ein Name gegeben.

Dies ist ein entscheidender Prozess da man sich diese durch eine genaue Namensgebung nun nochmal ganz konkret bewusst wird.

Da wir davon ausgehen dürfen, dass jede Stimme in uns grundsätzlich positive Absichten verfolgt und ihre Daseinsberechtigung hat, gilt es darauf zu achten, diesen keine negativen Namen zu geben.

Beispielsweise nennen wir eine Stimme statt „den Egoisten“, als „den auf sein Wohl Bedachten“.

Sind einmal alle Stimmen identifiziert (oftmals kommen im Laufe des Prozesses noch weiter hinzu die zunächst übersehen worden sind), schaut man wie diese erstmal angeordnet werden. Hierzu muss man sich bewusst machen, welche Stimmen aktuell „das Meiste Sagen haben“, dadurch im Vordergrund stehen und am lautesten sind.

Nachdem man erst einmal durch die bloße Namensgebung weitere hilfreiche Erkenntnisse gewonnen hat, kommen nun im weiteren Verlauf durch die entsprechende Anordnung „in einem“ weitere hinzu.

Dinge wie: „Wer gibt den Ton an und hat den größten Anteil?“

„Wer steht nah beieinander und unterstützt sich womöglich oder wer behindert das Wirken des Anderen?“

---

<sup>11</sup> Friedemann Schulz von Thun: „Miteinander reden:3“ Rowohlt Taschenbuch Verlag, Hamburg, 2022, Seite 25

„Welche Stimme ist lauter und müsste sich womöglich für einen guten Ausgang des bestehenden Konflikts etwas zurücknehmen?“

„Welche Stimme ist gerade ganz leise und steht komplett im Hintergrund, müsste aber lauter werden?“

Ganz wichtig an dieser Stelle die Frage: „Was braucht Stimme XY um ... (sich zurück nehmen zu können, sich durchzusetzen... usw.“

Ganz wichtig ist auch das Bewusstsein dafür zu haben, dass sozusagen über den ganzen gesammelten Stimmen das eigene Ich steht welches das Zepter in der Hand hält also die Kontrolle/Führung innehat.

Friedemann Schulz von Thun nutzt hier den Namen „Oberhaupt“ oder auch „Chairman“<sup>12</sup>

Mit dieser Methode durfte ich an vielerlei Stelle sowohl bei der Arbeit an mir selbst in Selbstreflexion als auch in Übungskoachings mit Coachees erleben wie es zu vielen guten und hilfreichen Erkenntnissen zu Lösung von Konflikten verschiedenster Art gekommen ist.

Spannend dabei ist, dass so wie sich dieses Modell für die Aufspürung und Bearbeitung eines inneren Konflikts eignet, es ebenso auf die Arbeit mit einem Team angewendet werden kann.

Wie von Coach und Trainer Christian H.Meyer ausgedrückt:

In beruflichen Kontexten ist es ähnlich: Die Geschäftsleitung gibt Ziele vor und das Team setzt diese um. Alle ziehen dabei in der Regel an einem Strang. Was aber passiert, wenn das Team uneins ist? Wenn Teammitglieder unterschiedliche Meinungen vertreten? Oder einzelne Teammitglieder andere lauthals übertönen und nicht zu Wort kommen lassen? Oder wiederum andere Teammitglieder sich nicht zu Wort melden, weil sie Angst haben, sich Gehör zu verschaffen?<sup>13</sup>

Auch hier kann sich die Arbeit mit dem inneren Team einmal das die Dynamiken im Team aufgespürt und analysiert worden sind als sehr nützlich und wegweisend erweisen da neue Lösungsansätze erkannt werden können.

---

<sup>12</sup> Friedemann Schulz von Thun: „Miteinander reden:3“ Rowohlt Taschenbuch Verlag, Hamburg, 2022, Seite 79

<sup>13</sup> <https://www.christianhmeyer.de/arbeiten-mit-dem-inneren-team-grundlagen-und-vorgehensweise/30.03.2025>

## 7. FAZIT

Eine Ausbildung zum systemischen Coach lohnt sich immer da es die zwischenmenschliche Kommunikation nochmal auf ein ganz anderes Level hebt und zu persönlichem und beruflichem Wachstum führt. Habe ich mich beispielsweise vor der Ausbildung bereits für eine sehr gute ZuhörerIn gehalten, weiß ich nun, dass noch ein sehr großes Steigerungspotenzial vorhanden gewesen ist. Die dann noch verinnerlichte innere Haltung macht ihr Übriges.

Die Ausbildungswochenenden mit den vielen Übungscoachings in denen man entweder in der Rolle des Coaches, Coachees oder Beobachter die zuvor gelernte Theorie praktisch anwenden kann, helfen die Methoden zu erlernen und zu verinnerlichen. Bei einer Lerngruppe von 20 Personen trifft man auf sehr unterschiedliche Charaktere was sehr schön die Realität in der eigenen Arbeit dann widerspiegelt. Sei es, wenn man das Gelernte im bereits vorhandenen beruflichen Kontext anwendet, als selbstverständlich auch wenn man sich dazu entscheidet als Coach zu arbeiten.

Viele Erkenntnisse werden frei gelegt.

Während einem eine Vielzahl von Coaching Methoden an die Hand gegeben werden, bekommt man nicht nur wertvolle Unterstützung bei der Gesprächsführung und allgemein für die Arbeit mit Anderen, sondern auch für die Arbeit an sich selbst da die Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion gestärkt werden.

Viele Methoden eignen sich nicht nur für die Arbeit mit seinen Klienten sondern auch für die Arbeit an /mit sich selbst. Die Arbeit mit dem Tetralema bei einer Entscheidungsfindung um eine von sehr vielen zu nennen.

Die Bewegung geht von raus aus der Komfortzone, zu rein in die Wachstumszone.

Es ist schön die Erfahrung machen zu dürfen anderen beim Erlangen von hilfreichen Erkenntnissen dienen zu können damit dann der selbstständig getätigte erste kleine Schritt in die für die jeweilige Person richtige Richtung von ihr gemacht werden kann.

Allein den Fokus immer auf der Lösung und nicht auf dem Problem zu haben ist wertvoll, also eine ganz klare Ressourcenorientierung statt Defizitorientierung zu haben.

Neben den hier aufgeführten Methoden Walt-Disney Strategie und die Arbeit mit dem inneren Team (aber natürlich auch noch viele Weitere) war für mich persönlich auch die Arbeit mit dem Werte Rad Augenöffnend. Sie hat mir nochmal verdeutlicht, warum ich trotz oft chaotischer Umstände und den anfallenden Überstunden an einer Schule welche sich auch noch im Aufbau befindet, dennoch das Gefühl habe beruflich am für mich Zurzeit richtigen Ort zu sein: Weil dort die Werte welche ich für mich am höchsten eingestuft habe, gelebt werden. Ein „Aha-Effekt“ mehr. Der zuvor genannte Koffer ist nun gut gefüllt auch wenn zweifelslos noch immer sehr viel Mehr hineinpasst.

Wie jede gute Coaching Stunde bin ich mir sicher, wirkt die Ausbildung (sehr positiv betrachtet)

noch sehr lange nach...

## 8. QUELLENVERZEICHNIS

- <https://www.in-konstellation.de/coaching-ausbildung-koeln/#fuehrung>, 30.03.2025
- Radatz, Sonja: „Beratung ohne Ratschlag“, literatur-vsm, 2023 Seite 92
- Skript: Inkonstellation: Systemische Coachingsausbildung von 2024, Seite 23
- Skript: Inkonstellation: Systemische Coachingsausbildung von 2024, Seite 21
- Radatz, Sonja: „Beratung ohne Ratschlag“, Wolkersdorf ,literatur-vsm, 2023 Seite 110
- Radatz, Sonja: „Beratung ohne Ratschlag“, Wolkersdorf ,literatur-vsm, 2023 Seite 69
- Kindl-Beilfuß, Carmen: „Fragen können wie Küsse schmecken“, Heidelberg, Carl-Auer Verlag , 2023 Seite 12
- Kindl-Beilfuß, Carmen: „Fragen können wie Küsse schmecken“, Heidelberg, Carl-Auer Verlag , 2023 Seite 13
- Prior, Manfred: „MiniMax-Interventionen“, Heidelberg, Carl-Auer Verlag, 2023 Seite 24
- <https://kreativitätstechniken.info/ideen-generieren/walt-disney-methode/> 23.03.2025
- Friedemann Schulz von Thun: „Miteinander reden:3“ Rowohlt Taschenbuch Verlag, Hamburg, 2022, Seite 25
- Friedemann Schulz von Thun: „Miteinander reden:3“ Rowohlt Taschenbuch Verlag, Hamburg, 2022, Seite 79
- <https://www.christianhmeyer.de/arbeiten-mit-dem-inneren-team-grundlagen-und-vorgehensweise/> 30.03.2025