

Ausbildung Cert. Integral Coach



Autorin Julia Cattai

© living sense GmbH

Auflage 07/2021

Inhaltsverzeichnis

1	Definitionen und Begriffe	10
1.1	Die Bedeutsamkeit des integralen Coachings in unserer Zeit	12
1.1.1	Den Herausforderungen begegnen können	12
1.1.2	Bewusstseinsförderung	13
1.1.3	Gesundheit als bedeutsame Ressource	14
1.1.4	Integrale Kompetenzen in der Unternehmenswelt	15
1.1.5	Reflexion zur Bedeutung des integralen Coachings	16
1.2	Begriffe rund um das Integrale Coaching	17
1.2.1	Der Begriff Integral	17
1.2.2	Der Begriff Coaching	17
1.3	Definition integrales Coaching	21
1.4	Das integrale Menschenbild	25
1.5	Leitgedanken eines integralen Menschenbilds	27
1.5.1	Grafik integrales Menschenbild	29
1.5.2	Reflexion zum integralen Menschenbild als Coaching Grundlage	30
1.6	Das Bewusstsein	32
1.6.1	Unterbewusstsein	33
1.6.2	Gegenwarts-Bewusstsein	34
1.6.3	Das Selbstbewusstsein	35
1.6.4	Erstelle dein persönliches «Selbst-Bewusstseins-Diagramm»	39
1.6.3.1	Höheres Bewusstsein – Higher Self	43
1.6.3.2	Kollektiv-Bewusstsein	44
1.7	Berufsgrundsätze Coaching & Prozessbegleitung	45
1.7.1	Leitende Prinzipien von Coaches & Prozessbegleiter/innen, welche sich mit Ethik- und Qualitätsrichtlinien identifizieren	45
1.7.2	Allgemeine Werte	46
1.7.3	Werte in der Zusammenarbeit mit dem Klienten	46
1.7.4	Werte der Prozessbegleitung und verpflichtende Grundsätze	46
1.7.5	Werte hinsichtlich der fachlichen Kompetenz	47
1.7.6	Interessenkollision	48
1.7.7	Kollegialität	49
1.7.8	Diskretion	49
1.7.9	Vergütung	49
1.8	Abgrenzungen zu anderen Beratungs- und Therapieberufen	50
1.8.1	Supervision	50
1.8.2	Intervision	50
1.8.3	Mentoring	50
1.8.4	Mediation	50
1.8.5	Organisationsentwicklung	50
1.8.6	Psychotherapie	51
1.8.7	Seelsorge	51
1.8.8	Lebensberatung	52
1.9	Integrale Coach Kompetenzen	53
1.9.1	Was wir unter Kompetenzen verstehen	53
1.9.2	Überblick integrale Coach Kompetenzen Persönlichkeitskompetenzen	54
1.9.3	Psychologische Kompetenzen	55
1.9.4	Kommunikationskompetenzen	55
1.9.5	Prozessführungskompetenzen	56
1.9.6	Methodenkompetenz	57
1.9.7	Fachkompetenzen	57

1.9.8	Unternehmerische Kompetenzen	58
1.9.9	Reflexion zu einzelnen Kernkompetenzen	59
1.10	Sozial- und Haltungskompetenz	61
1.10.1	Haltung eines Coachs.....	61
1.10.2	Handlungsleitende Prinzipien.....	63
1.10.3	Authentizität als Coach.....	65
1.10.4	Integrität und Vertrauenswürdigkeit.....	67
1.10.5	Empathie.....	69
1.10.6	Eine Basis des Vertrauens.....	72
1.10.7	Dein persönliches Leitbild als Coach.....	74
1.11	Rollenverständnis („Rollenstrauss“).....	75
1.11.1	Herausforderungen aus Rollenkombinationen	77
1.12	Reflexion als Schlüsselkompetenz für Coaches.....	79
1.12.1	Auf Schatzsuche nach persönlichen Ressourcen.....	79
1.12.2	Was ist Reflexion?.....	81
1.12.3	Reflexionsprozess	83
1.12.4	Entwicklungen durch Reflexionen als Klient und als Coach	84
1.12.5	Reflexion fördern das Selbst.....	85
1.12.6	Das Johari Fenster.....	88
1.12.7	Dokumentation geführten Coachings.....	90
1.12.8	Dokumentierte Klienten Erfahrungen	93
1.12.9	Die Brille als Verbandsmitglied	93
1.13	Coachen fordert die Person.....	95
1.13.1	Energie tanken und Ausgleich finden	96
1.13.2	Auch die Bedürfnisse des Coaches zählen.....	96
1.13.3	Fragen zur psychohygienischen Bilanz	97
1.13.4	Ein Coach lässt sich regelmässig coachen!	100
2	Phasen eines Coachings – Einstieg in ein Coaching	101
2.1	Der Ablauf einer Prozessbegleitung im Coaching.....	103
2.1.1	Der Nutzen dieser einzelnen Phasen.....	104
2.2	Die Chronologie der Prozessbegleitung im Coaching.....	106
2.3	Interventionsebenen im Coaching	107
2.3.1	Grafik der Interventionsebene zum aktuellen Thema.....	109
2.3.2	Grafik der Interventionsebene zum Ursprung und zur Erfüllung	110
2.4	Der Ablauf einer Prozessbegleitung im Coaching.....	111
2.5	Vorbereitung des Coaches.....	112
2.6	Einstieg in das Coaching – die Orientierungsphase.....	113
2.6.1	Die Bedeutung der Orientierungsphase	113
2.6.2	Die Beziehung aufbauen.....	113
2.6.3	Klärung der Zusammenarbeit	115
2.7	Achtsamkeit, Empathie und Abgrenzung	118
2.8	Rollenklärung.....	120
2.8.1	Visualisierung zur Rollenklärung im Klienten Gespräch	124
2.8.2	Rollenklärung mit der Rahmenmethode	125
2.9	Anamnese.....	127
2.9.1	Muster eines Anamnesebogens	129
2.10	Mustervertrag für Prozessbegleitung und Coachings	133
2.11	Modul 2 Coaching Phasen & Orientierungsphasen Schlussreflexion.....	136
3	Gewaltfreie Kommunikation	137
3.1	Annahmen und Grundregeln.....	138
3.1.1	Annahme für die Grundlage von GfK.....	138
3.1.2	Grundgedanken	138

3.1.3	Ziele der GfK	139
3.2	Annahmen und Grundregeln	140
3.2.1	Die vier Schritte der GfK	140
3.3	Übung Konfliktsituation.....	146
3.4	Übung Konfliktsituation.....	147
3.5	Die vier Schritte der GfK in der Selbstempathie	149
3.6	Die 4 Schritte der GfK in der Selbstmitteilung	150
3.7	Die Methode Selbstempathie nach GfK (Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg)	151
3.8	Modul 3 Schlussreflexion Gewaltfreie Kommunikation	155
4	Klärungsphase Teil 1 Themenerkundung.....	156
4.1	Der Ablauf eines Coachings – die Klärungsphase	158
4.1.1	Themenerkundung	159
4.2	Wertschätzend zuhören	160
4.3	Integrale Fragen in der Themenerkundung.....	162
4.4	Die 0.0 Kalorienfrage	164
4.5	Zusammenhänge erkennen.....	165
4.6	Drachentest	167
4.6.1	Historische Herleitung	167
4.6.2	Technische Anleitung.....	168
4.7	Themenerkundung mit Märchenassoziationen	169
4.8	Themenerkundung mit SWOT-Analyse	171
4.9	Bilder sagen mehr als tausend Worte	173
4.10	Schlussreflexion Klärungsphase 1 Themenerkundung.....	174
5	Die Klärungsphase 2 – Bedürfnisse & Ziele.....	175
5.1	Gedankenreise zu den Zielen	177
5.2	(Er)Klärung zu Bedürfnissen & Zielen	179
5.2.1	Der Unterschied zwischen einem Bedürfnis und einem Ziel.....	180
5.2.2	Ziele klipp und klar.....	183
5.2.3	Merkmale eines erreichbaren und nachhaltigen Ziels	184
5.2.4	Das Bedürfnis – ein individuelles Gefühl	185
5.3	Vom Problem zum Bedürfnis – stattdessen	187
5.4	Quo vadis?	190
5.4.1	Beispiel eines Ziels und darauffolgende Sitzungsziele.....	195
5.5	Zielklärende Fragen: Integrale Indikatoren	196
5.6	Ein Ziel sichern	200
5.7	Mögliche Fallen in der Bedürfnis- und Zielarbeit	202
5.8	Sondersituation und Krisen	205
5.9	Nützliche Fragen vor dem Wendepunkt.....	206
5.10	Sondersituation: Rettungsringe für Problem delikatessen	208
5.11	Die Zielbergmethode	210
5.12	Die Puzzle Methode.....	211
5.13	Integrale Spurensuche – angelehnt an das Zürcher Ressourcenmodell	213
5.13.1	Das Gefühlsziel.....	214
5.13.2	Das benannte Ziel	215
5.13.3	Das Ziel systemisch optimieren	215
5.13.4	Das Ziel in den Körper bringen	216
5.14	Schlussreflexion Klärungsphase 2 Ziele und Bedürfnisse	218
6	Veränderungsphase	219
6.1	Die Phase der Veränderung.....	221
6.2	Das Ressourcenbewusstsein.....	222
6.2.1	Definition Ressourcen.....	222
6.3	Coaching mit Ressourcen	223

6.4	Methode zur Ressourcenfindung – Eine Reise durch die Zeit.....	225
6.4.1	Vergangenheitsressourcen	225
6.4.2	Gegenwartsressourcen	227
6.4.3	Zukunftsressourcen	230
6.5	Methode zur Ressourcenfindung – Portfolio	232
6.5.1	Persönliche, individuelle Ressourcen(innere)	232
6.5.2	Erfahrungsressourcen (Ressourcen aus der Historie)	232
6.5.3	Systemische soziale Ressourcen (aussen)	232
6.5.4	Soziokulturelle Ressourcen.....	233
6.5.5	Spirituelle Ressourcen	233
6.5.6	Ordne die Ressourcen ins Portfolio	233
6.6	Methoden zur Ressourcensicherung.....	235
6.6.1	Aschenbrödel-Version	235
6.6.2	Ressourcenkette	235
6.6.3	Die Steps & Milestones Version.....	236
6.6.4	Stärkung und Stabilisierung.....	236
6.6.5	Ressourcen ordnen nach Dominanzen.....	236
6.7	Lösungswege erfinden.....	237
6.8	Wer die Wahl hat.....	239
6.9	Die Integration von Lösungswegen	240
6.10	Lösungen integral verankern	242
6.11	Die Hausaufgabe – das Experiment.....	244
6.12	Der Abschluss	245
6.12.1	Joinout	246
6.13	Schlussreflexion Veränderungsphase.....	247
7	Kommunikationskompetenz.....	248
7.1	Ausdruckskompetenz	250
7.1.1	Was ist zwischenmenschliche Kommunikation?	251
7.2	Aktives Zuhören = Wertschätzendes Zuhören	256
7.2.1	Übung Aktives Zuhören	259
7.2.2	Empathie.....	261
7.3	Der Charakter von Coaching Fragen.....	264
7.3.1	Offene Fragen	266
7.3.2	Geschlossene Fragen	269
7.3.3	Fragen, welche die Resonanz auf ein Angebot abholen.....	269
7.3.4	Prozessfeindliche Fragen	270
7.3.5	Integrale Coaching Fragen	271
7.3.6	Die Wunderfrage	272
7.3.7	Pausen – oder die heilige Zeit des Klienten.....	275
7.4	Die Entstehung der Coaching Fragen	276
7.4.1	Übung zu den Coaching Fragen	278
7.4.2	Übungsblatt 2 - Ich beobachte mich als Coach.....	282
7.4.3	Übungen zu den Coaching Folgefragen	284
7.4.4	Übungen zum Training im interaktiven Unterricht	287
7.5	Feedback als Kommunikationskompetenz	289
7.6	Feedbackregeln	291
7.6.1	Regeln für das Geben von Feedback	291
7.6.2	Regeln für das Empfangen von Feedback.....	293
7.7	Reflexion Feedback.....	294
7.7.1	Reflexion meiner Haltung als Feedback-Gebenden	294
7.7.2	Reflexion meiner Haltung als Feedback-Empfänger	297
7.8	Feedbackformular	300
7.9	Schlussreflexion Kommunikationskompetenz.....	301

8	Methodenkompetenz 1	302
8.1	Methodenkompetenz 1.....	304
8.2	Das passende Coaching-Tool auswählen und anwenden	305
8.2.1	Das Tool muss zum Coach passen	305
8.2.2	Das Tool muss zu dem Klienten passen.....	306
8.2.3	Das Tool muss zu der Beziehung passen	307
8.3	Bau dir eine Methodenbox.....	309
8.3.1	Beispiel: Raster Methodenbox	310
8.3.2	Beispiel: Zettel-Methode	311
8.4	Change-Bord – Scalebord	312
8.4.1	Erfolgsschritte sichtbar machen mit dem Change-Bord.....	312
8.5	Timeline	319
8.6	Entscheidungswege	321
8.7	Rezept zur Veränderung.....	323
8.8	Schlussreflexion Methodenkompetenz 1.....	325
9	Psychologische Kompetenzen 1 – Wahrnehmung	326
9.1	Wahrnehmungsgeschichte	329
9.1.1	Die Familie mit dem Esel	329
9.1.2	Von Coaches zu Hofnarren	330
9.1.3	Die fünf Gelehrten und der Elefant	331
9.1.4	Der Indianer und die Grille	333
9.2	Was wir für wahrnehmen.....	334
9.3	Nonverbale Kommunikation – Beobachtung	336
9.3.1	Was versteht man unter nonverbaler Kommunikation?.....	336
9.3.2	Was bringt das Wissen um nonverbale Kommunikation?	337
9.4	Zehn Schritte, um nonverbale Signale erfolgreich zu entschlüsseln.....	338
9.4.1	Werde zum aufmerksamen Beobachter deiner Umgebung.....	338
9.4.2	Beurteile deine Beobachtungen im Kontext	343
9.4.3	Lerne universell gültige nonverbale Verhaltensweisen zu erkennen.....	344
9.4.4	Lerne idiosynkratische Verhaltensweisen zu erkennen	345
9.4.5	Lerne im Umgang mit anderen, ihr Normalverhalten zu ermitteln.....	346
9.4.6	Halte Ausschau nach multiplen <i>Tells</i>	346
9.4.7	Halte Ausschau nach Verhaltensänderungen, die auf eine Veränderung der Gedanken, Gefühle, Interessen oder Absichten hinweisen.....	347
9.4.8	Entlarve falsche und irreführende nonverbale Signale	347
9.4.9	Erkenne den Unterschied zwischen Behagen und Unbehagen.....	348
9.4.10	Sei diskret, wenn du andere beobachtest	349
9.4.11	Augenbewegung lesen.....	350
9.5	Die Entwicklung der Wahrnehmungspsychologie	354
9.5.1	Behaviorismus.....	354
9.5.2	Fazit Behaviorismus	356
9.5.3	Der Kognitivismus	358
9.5.4	Fazit Kognitivismus (Cognito-Erkennen).....	360
9.5.5	Der Konstruktivismus – die Basis des Coachings	361
9.6	Personenwahrnehmung	365
9.6.1	Affektive Reaktionen	369
9.6.2	Attributive (zuschreibende Reaktionen/Erwartungsreaktionen).....	370
9.7	Die Erweiterung der Wahrnehmung im Coaching.....	372
9.7.1	Hirnfrequenzen (=Hirnwellen).....	374
9.7.2	Coaching auf der Beta und Alpha-Stufe.....	375
9.7.3	Coaching in der Theta-Stufe	376
9.8	Methode: Immer wieder am selben Punkt – die Sicht auf die alte Burg	377
9.8.1	Anwendungsbereiche	377

9.8.2	Ziele.....	377
9.8.3	Die psychologische Basis	378
9.8.4	Anleitung.....	379
9.9	Methode: Perspektivenkreis mit Denk-Hüte.....	380
9.9.1	Anwendungsbereiche	380
9.9.2	Ziele.....	381
9.9.3	Die psychologische Basis	381
9.9.4	Die sechs Denkstile	382
9.9.5	Anleitung.....	383
9.10	Byron Katies «The Work»	384
9.10.1	Anwendungsbereiche	384
9.10.2	Ziele.....	385
9.10.3	Der psychologische Hintergrund	386
9.10.4	Anleitung.....	387
9.11	Ein Blick auf das Cockpit des Lebens	389
9.11.1	Anwendungsbereiche	389
9.11.2	Der psychologische Hintergrund	389
9.11.3	Ziele dieses Tools.....	390
9.11.4	Anleitung.....	391
9.11.5	Weitere Fragen	394
9.11.6	Varianten	395
9.12	Schlussreflexion Psychologische Kompetenzen 1 – Wahrnehmung	396
10	Psychologische Kompetenzen 2 – Muster & Prägungen	397
10.1	Wie unser Hirn aufgebaut ist und sich verändert	399
10.2	Wie wir lernen - und neue Lösungen finden - Akkommodation	403
10.3	Kognitive Konflikte.....	405
10.4	Die Biographie deiner Prägungen und Muster.....	407
10.4.1	Erkunde deine Prägungen und Muster.....	409
10.5	Polaritätspersönlichkeiten – Subpersönlichkeiten – Resonanzfelder	412
10.5.1	Die psychologische Betrachtung von Resonanzen	412
10.6	Die Entstehung von Polaritätspersönlichkeiten lässt sich erklären	416
10.6.1	Der Transformationsprozess	421
10.6.2	Polaritätspersönlichkeiten – ein spiritueller Blickwinkel.....	423
10.6.3	Alleins – Allein.....	424
10.7	Die Geschichte des Paradieses neu erzählt.....	428
10.8	Glückshormone für Coaches.....	431
10.9	Transaktionsanalyse	438
10.9.1	Ausgangslage der Transaktionsanalyse	438
10.9.2	Ich-Zustände	440
10.10	Die 4 Lebensanschauungen	443
10.11	Das Modell der Transaktion	446
10.11.1	„Wie kann man erkennen, welches Ich gerade die Beteiligten beherrscht?“.....	446
10.12	Anwendungsbereiche.....	449
10.13	Spiele der Erwachsenen	450
10.13.1	Arten der Zuwendung.....	450
10.13.2	Kuriosa: Das "Rabattmarken-Sammeln" und "Strokes"	451
10.13.3	Arten von "Strokes"	453
10.14	Prison Break – Persönliche Glücksaboteure erkennen	455
10.14.1	Perspektivenwechsel – du als Coach.....	456
10.15	Ego-Gramm Fragebogen.....	457
10.16	Auswertung Ego-Gramm Fragebogen	468
10.17	Das ist dein Ego-Gramm	470
10.18	Prison Break – Raus aus dem inneren Gefängnis	474

10.19	Schlussreflexion Psychologische Kompetenzen 2 – Muster und Prägungen	476
11	Methodenkompetenz 2	477
11.1	Das Lebensrad	479
11.1.1	Das Lebensrad in die Tiefe betrachten	481
11.2	Der Ressourcenkreis – «Die guten Wünsche».....	485
11.3	Die Zielbergmethode – Zauberberg.....	490
11.3.1	Vom Zielberg zum Zauberberg	491
11.4	Flow-Analyse – Stress-Ressourcenprofil.....	493
11.5	Schlussreflexion Methodenkompetenz 2	503
12	Methodenkompetenz 3	504
12.1	Coaching mit dem inneren Team - Selbstversuch	506
12.2	Coaching mit dem innerem Team – Einführung.....	508
12.3	Coaching-Varianten mit dem inneren Team	512
12.3.1	Eine Prozessführung mit dem inneren Team	514
12.3.2	Das integrale innere Team.....	516
12.3.3	Weiterführende Varianten für Coaching-Experten	517
12.4	Abstand nehmen – Dissoziation	519
12.5	Perspektivenwechsel.....	521
12.6	Schlussreflexion Methodenkompetenz 3	525
13	Resonanz und Manifestation	526
13.1	Resonanz und Manifestation – Der Prozess	528
13.2	Warum wir unsere Zukunft prägen können	530
13.2.1	Die neurologische Erklärung.....	530
13.2.2	Die energetische Erklärung.....	534
13.3	Grundsätze der mentalen Zielprogrammierung.....	536
13.4	Ziele formulieren – Konkrete Ziele – ohne Einschränkungen der Möglichkeiten	540
13.5	Abfangjäger für mentale Ziele	545
13.6	Die Vorbereitung auf die Alpha-Trance.....	548
13.7	Die Alpha-Trance zur Zielprogrammierung	553
13.8	Das Coaching nach der Ziel-Alpha-Trance	557
13.9	Schlussreflexion Modul 13 Resonanz und Manifestation	560
14	Quellen- und Literaturverzeichnis	561