

Coaching-Grundlagen

Was jeder Coach wissen sollte
Coaching-Grundlagen

- ✓ **Strukturen**
- ✓ **Methoden**
- ✓ **Menschenbild**
- ✓ **Auftragsklärung**



Carlos Salgado

Was zeichnet mich aus?



- Carlos Salgado (* 1963) studierte Betriebspädagogik an der Universität Koblenz Landau, er hat berufsbegleitend einen Bachelor in Social Management und einen MBA an der Steinbeis Hochschule Berlin absolviert.
- 1993 hat Carlos seine NLP Ausbildung begonnen. Seit 1995 bildet er in NLP aus. Seit 2004 ist er zum Lehrcoach, DVNLP ernannt worden.
- Seit 1994 ist er als Berater, Trainer und Coach für Führungskräfte aktiv. Sein Ansatz „Internes Wachstum“ und die individuelle Entwicklung von Menschen – speziell in der Arbeitswelt – sind seine Leidenschaft.
- Bei der Kayser Group in Einbeck ist er für das globale Personalmanagement und für die globale Transformation in Bezug auf Digitalisierung und Prozessmanagement verantwortlich.
- Carlos Salgado ist verheiratet und hat mit seiner Ehefrau Silvia 5 Kinder und 10 Enkelkinder. Er fährt leidenschaftlich gerne Motorrad und singt in einem Männerchor.

Auszug Firmenkunden



Ablauf

- Start 10:00 Uhr
 - Einführung ins Coaching
 - Einen Kontext (Umgebung) für Veränderung
 - Mein **Menschenbild** im Coaching
- Pause 11:30 Uhr - 11:45 Uhr
 - **Struktur** eines Coaching Prozesses (K.O.V.A.)
 - **Auftragsklärung**
- Pause 13:15 Uhr - 13:45 Uhr
 - **Methoden** im Coaching
 - Sprache ist unser Werkzeug als Kunsthand(Mund)Werker:innen
 - Konzepte die Denken und Verhalten erklären
- Pause 15:15 Uhr - 15:30 Uhr
 - Demo
 - Feedback und Abschluss
- Ende 17:30 Uhr

Was jeder Coach wissen sollte
Coaching-Grundlagen

- ✓ **Strukturen**
- ✓ **Methoden**
- ✓ **Menschenbild**
- ✓ **Auftragsklärung**

Einführung:
Was ist
Coaching?

Definitionen von Carlos Salgado

Coaching ist das erfolgreiche begleiten eines Experten bei seinem Veränderungsanliegen.

Coaching folgt einer klaren Struktur und ermöglicht durch einen sprachlich geführten Perspektivenwechsel das Erkennen der individuellen Lösung.

Was ist ein Life-Coach

Ein Life-Coach ist ein professioneller und motivierender Begleiter, der Menschen dabei hilft, ihre Ziele zu erreichen, Hindernisse zu überwinden und ihr volles Potenzial zu entfalten, so dass sie ihr Leben in die gewünschte Richtung lenken können.



Grundhaltung vom Coach

- Ethische Verpflichtung gegenüber dem Leben (Ethik-Kodex)
- Respektvoller Umgang mit unterschiedlichen Modellen der Welt
- Respekt vor der Andersartigkeit anderer Menschen
- **Menschenbild**, Leitbild, Haltung, Integrität

Das Handlungskompetenz Modell

Fachliche Kompetenz

Dimensionen:

Kognitive Kompetenz

Handlungswissen

Kernfrage: Welches Wissen gibt es über die von mir ausgeführte Tätigkeit?

Methodische Kompetenz

Dimensionen:

Interaktive Kompetenz

Interaktives Handeln

Kernfrage: Wie gehe ich methodisch-strategisch vor?

Emotionale Kompetenz

Dimensionen:

Ich-Du-Wir-Kompetenz

Kommunikatives Handeln

Kernfrage: Wie kommuniziere ich mit anderen Menschen?

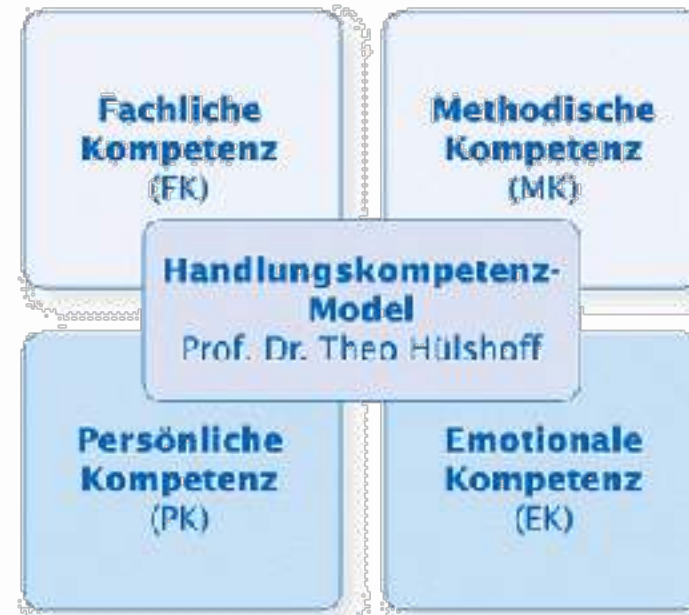
Persönliche Kompetenz

Dimensionen:

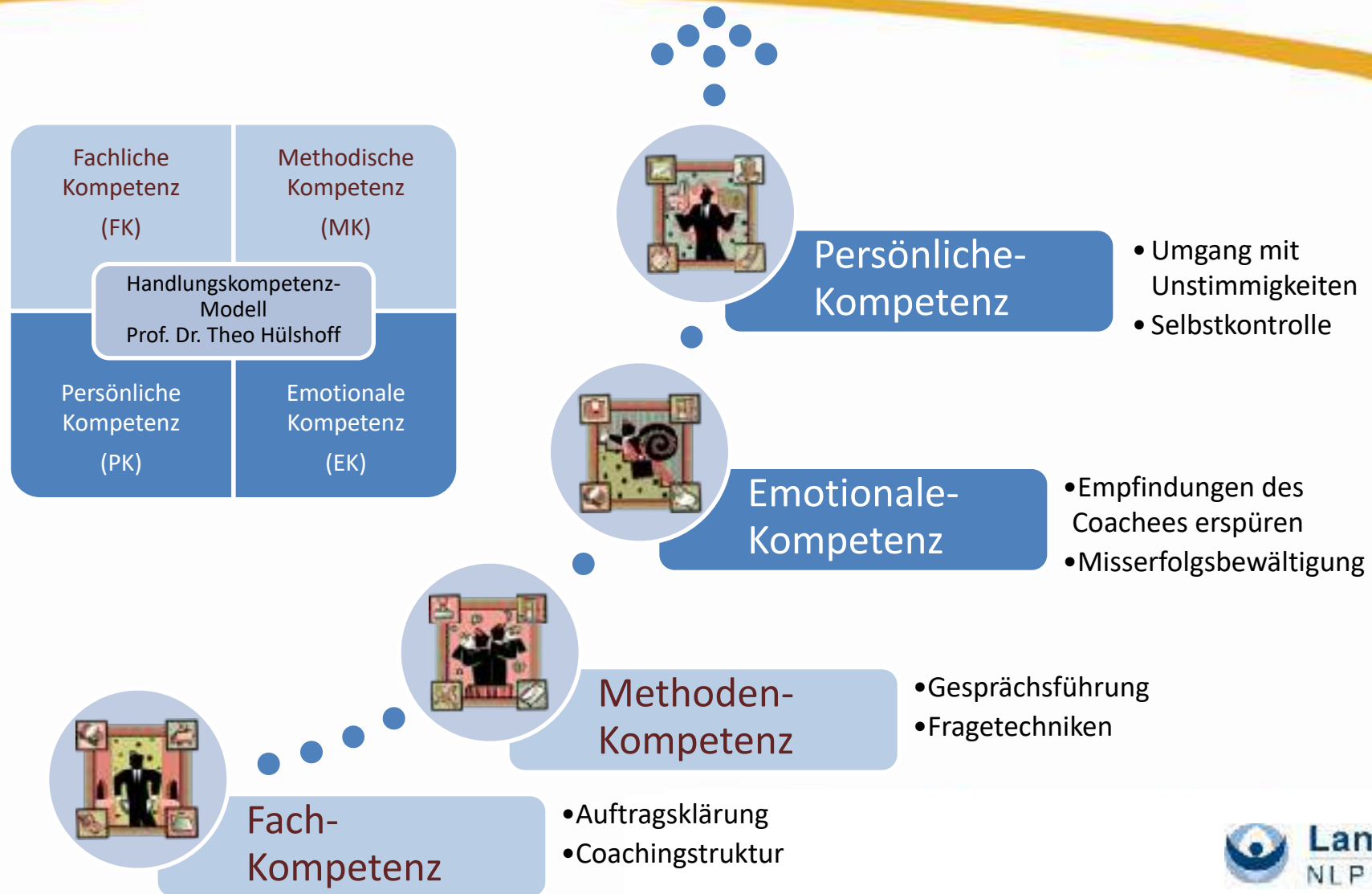
Ich- und Selbst-Kompetenz

Individuelles Handeln

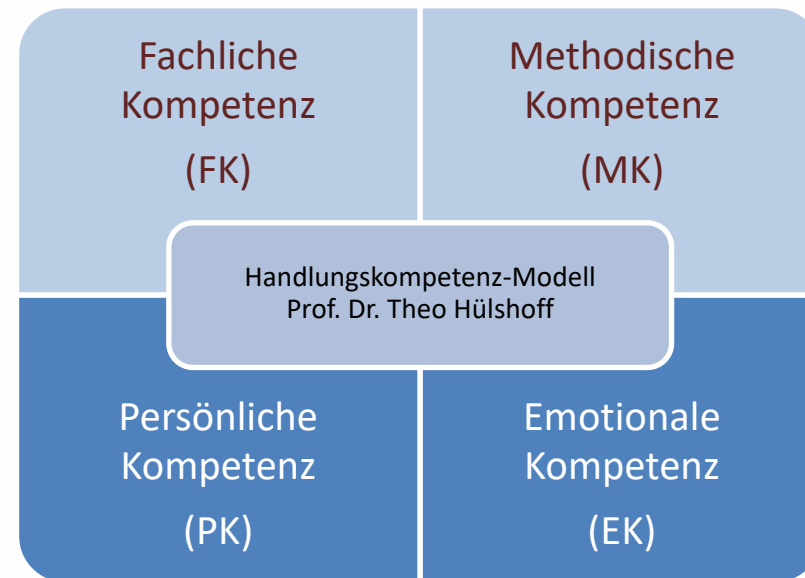
Kernfrage: Inwieweit steuere ich mein Handeln nach Werten, Regeln, Standards?



Entwickle deine Handlungskompetenzen



Der coachende Coach



[**Basis: Werteverständnis & Menschenbild**]

Definition von Coaching

Coaching ist das erfolgreiche
begleiten eines Experten bei seinem
Veränderungsanliegen.

Definition von Coaching

Coaching ist das erfolgreiche* begleiten*
eines Experten* bei seinem*
Veränderungsanliegen*.

Definition von Coaching

Erfolgreich = Der Coach hat sowohl methodisches als auch inhaltliches Know-how zur Absicherung der Auftragserfüllung.

Begleiten = Der Coach hilft zu klären was der Coachee tatsächlich verändern will und entwirft dann gemeinsam mit dem Coachee einen Plan zur Umsetzung. Er begleitet in der Regel auch die Umsetzung bis zur erfolgreichen Erreichung der angestrebten Situation.

Experte = Der Coachee kennt sich in seinem Thema/Problem gut aus.

Seinem = Er ist Auftraggeber für den Coach

Veränderungsanliegen = Weg von oder Hinzu orientierte Zielsetzung (Oft der eigentliche Inhalt des Coachings)

Einleitung

„Halte ich meine Mitarbeiter für Tiere oder wirklich für Menschen?“
Götz Werner Chef der Drogeriemarktkette dm, im Interview mit der
WirtschaftsWoche (40/2006).

Führungskräfte in deutschen Betrieben sprechen oft Sätze wie „die muss man auf Trab bringen“ oder „der funktioniert nicht richtig“. Auch wenn diese Aussagen unbedacht gemacht werden, lassen sie das dahinter liegende Menschenbild erkennen. Die einen denken tatsächlich, die Mitarbeiter wären wie Pferde, die man antreibt und antraben lässt. Andere halten Mitarbeiter für einen Produktionsfaktor, wie eine Maschine und sprechen unbewusst von „funktionieren“ als gäbe es Stellschrauben am Menschen, an denen nur richtig gedreht werden muss. Führungskräfte sind sich in der Regel nicht bewusst nach welchem Menschenbild sie ihre Mitarbeiter führen. Oft ist das eigene Menschenbild über Jahre entstanden, ohne dies zu bemerken. Manche Führungskräfte verhalten sich in verschiedenen Situationen bzw. Kontexten so, als hätten sie unterschiedliche Vorstellungen vom Menschen.

Begriffsdefinition: Menschenbild

- Was ist ein Menschenbild? Was ist der Mensch?
- Funktion eines Menschenbildes
- Menschenbilder in der Antike
- Erkundung des Menschenbildes

Was ist ein Menschenbild? Was ist der Mensch?

Unter einem „Menschenbild“ versteht man in der Psychologie das Set an Grundannahmen darüber, was den Menschen ausmacht, welche den unterschiedlichen Theorien zugrunde liegen. Diese können sowohl implizit als auch explizit sein. Implizit deshalb: nicht immer werden diese Grundannahmen explizit benannt oder gar bewusst diskutiert.

Menschenbild, als gebräuchlicher Begriff in der philosophischen Anthropologie bedeutet, das Bild, das ein Mensch vom Wesen eines Menschen hat.



Funktion eines Menschenbildes

Menschenbilder können unterschiedliche Funktionen haben, zum einen können sie eine kritische oder eine bestätigende Funktion haben. In manchen Fällen können Menschenbilder auch eine utopisch-konstruktive Funktion erfüllen.

Im Falle dieses Coachmoduls sollen Menschenbilder helfen, Führungsverhalten bewusst zu machen.



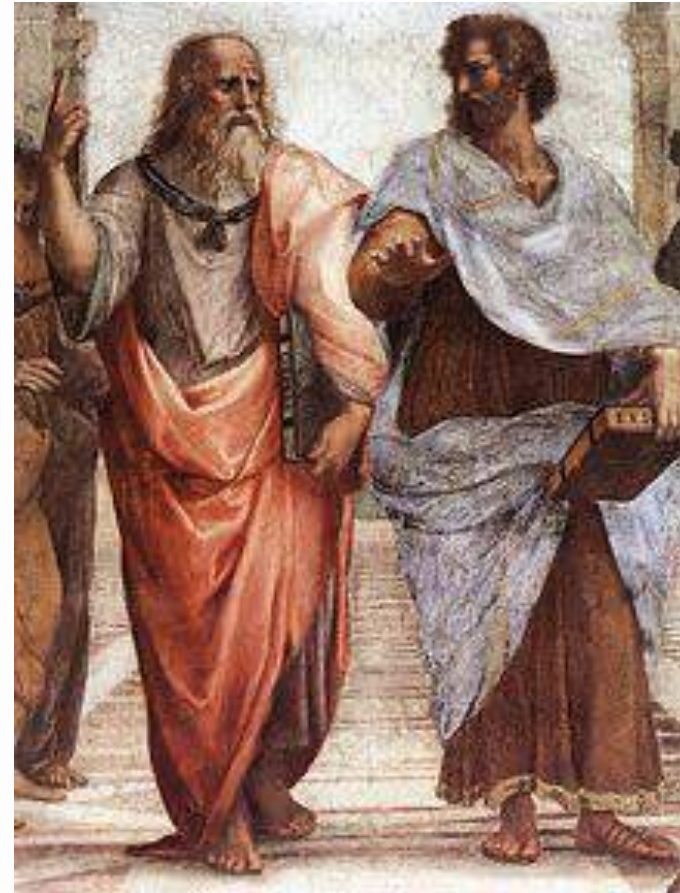
Landsiedel
NLP Training

Menschenbilder in der Antike

Bereits Platon und später sein Schüler Aristoteles beschrieben in vielen Schriften den Menschen und lieferten somit implizit ein Menschenbild.

Der Mensch soll sein Handeln an Ideen ausrichten, so Platon. Er schrieb auch, dass der Mensch die Möglichkeit hat, die „wahre“ Wirklichkeit zu erkennen.

Somit beschreibt er ein Bild des Menschen, in dem der Mensch erkenntnisfähig ist.



Bildquelle: http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Datei:Sanzio_01_Plato_Aristotle.jpg&filetimestamp=20050313200728



Landsiedel
NLP Training

Erkundung des Menschenbildes

Das Menschenbild eines Menschen kann durch ein Interview erfragt werden. Es geht dabei zum Beispiel um folgende Fragen:

- Gibt es einen Unterschied zwischen Mensch und Tier?
- Falls ja, worin liegt dieser?
- Was macht ein menschliches Wesen zu einem Menschen?
- Was macht den Menschen aus?
- Wo liegen die Grenzen in der menschlichen Entwicklung?
- Sollte Entwicklung überhaupt ein menschliches Ziel sein?
- Gibt es so etwas wie menschliche Werte?
- Sind alle Menschen gleich?
- Sollen alle Menschen gleiche Rechte haben?

Drei Menschenbilder im Detail

- Homo-oeconomicus-Menschenbild
- Behavioristisches Menschenbild
- Humanistisches Menschenbild

Menschenbilder

Struktur der Vorstellung der einzelnen Menschenbilder

- Historische Einordnung
- Vertreter
- Zentrale Begriffe und Hauptthesen
- Glaubenssätze der Führungskraft
- Anwendung auf Führungssituationen

Homo-oeconomicus-Menschenbild

Historische Einordnung

- 17. -19. Jahrhundert

Vertreter

- Adam Smith

Zentrale Begriffe und Hauptthesen

- Rationalität
- Der Mensch handelt zweckrational (Ziel/Mittel).
- Der Mensch verfügt über vollkommene Information der Bedingungen, Möglichkeiten und Folgen des Handelns (Besitz und Nutzung).
- Zielsetzung des Menschen ist die Maximierung des eigenen Nutzens bei Minimierung des Aufwands (Minimax-Prinzip / Ökonomisches Prinzip).



Homo-oeconomicus-Menschenbild

Glaubenssätze der Führungskraft

- Mitarbeiter müssen informiert werden.
- Mitarbeiter können durch Leistungsanreize motiviert werden.
- Mitarbeiter können mit logischen Argumenten überzeugt werden.
- Mitarbeiter sind berechenbare Wirtschaftsfaktoren.

Homo-oeconomicus-Menschenbild

Anwendung auf Führungssituationen

- Unternehmen und Führungskräfte informieren sachlich über die Aufgaben des Mitarbeiters.
- Die Führungskraft findet heraus, welche Ziele der Mitarbeiter hat und verknüpft die Ziele des Unternehmens mit denen des Mitarbeiters.
- Die Führungskraft argumentiert sachlich in schwierigen Situationen und überzeugt so den Mitarbeiter seine Leistung zu erbringen.
- Wenn die Führungskraft logisch und sachlich argumentiert und es versteht, die Ziele des Unternehmens mit den Zielen des Mitarbeiters zu verknüpfen, dann ist die Leistungserbringung durch den Mitarbeiter abgesichert.

Behavioristisches Menschenbild

Historische Einordnung

- Anfang des 20. Jahrhunderts bis zu den 50er Jahren

Vertreter

- Edward Lee Thorndike ("Gesetz der Wirkung,,)
- Iwan Petrowitsch Pavlov (Konditionierung)
(1904 den Nobelpreis)
- John B. Watson (Reiz und Reaktion)
- Burrhus Frederic Skinner (Skinner-Box)



Landsiedel
NLP Training

Behavioristisches Menschenbild

Zentrale Begriffe und Hauptthesen

- Verhalten
- Reiz-Reaktion
- Verstärkung, Löschung, Bestrafung
- Verhalten ist beliebig veränderbar
- Es ist legitim Menschen, zu verändern.

Behavioristisches Menschenbild

Glaubenssätze der Führungskraft

- Das Verhalten des Mitarbeiters kann durch Lob verstärkt und durch Bestrafung geschwächt werden.
- Mitarbeiter können durch Verhaltenstrainings so geschult werden, so dass diese dann ihre Aufgaben gut erfüllen.
- Personalauswahl spielt kaum eine Rolle, jeder kann jedes Verhalten erlernen.
- Führungskraft und Unternehmen dürfen vom Mitarbeiter erwarten, dass er sein Verhalten ändert. Hierzu werden Trainings oder Coachings genutzt.

Behavioristisches Menschenbild

Anwendung auf Führungssituationen

- Die Führungskraft vereinbart mit dem Mitarbeiter Ziele die an bestimmten Verhaltensweisen gemessen werden. Diese sind sozusagen konkret wahrnehmbar.
- Das Fehlverhalten des Mitarbeiters führt zur Teilnahme an einem Verhaltenstraining. Je nach Rolle und Funktion im Unternehmen wird Coaching zur Integration von neuem Verhalten genutzt.

Humanistisches Menschenbild

Historische Einordnung

50er Jahre des 20. Jahrhunderts

•Vertreter

- Carl Rogers (Aktives Zuhören)
- Fritz Perls (Gestalt)
- Abraham Maslow (Bedürfnispyramide)
- Ruth Cohn (TZI)



Landsiedel
NLP Training

Humanistisches Menschenbild

Zentrale Begriffe

- Autonomie
- Entwicklung
- Erfahrung – Selbstkonzept
- Akzeptanz (Wertschätzung)
- Empathie (Einfühlungsvermögen)
- Kongruenz (Authentizität)

Humanistisches Menschenbild

Hauptthesen

- Menschen sind eine Ganzheit von Körper, Geist und Seele.
- Menschen können sich entwickeln.
- Entwicklung wird beeinflusst von Selbstkonzept und Erfahrung.
- Probleme entstehen, wenn die Entwicklung blockiert ist.
- Entwicklung wird durch die drei Variablen, Wertschätzung, Empathie Kongruenz unterstützt.
- Zentraler Wert: Autonomie
- Menschen entwickeln sich autonom (werden nicht konditioniert).
- Aufgabe: Autonomie (eigene und die des anderen) akzeptieren und unterstützen.

Humanistisches Menschenbild

Glaubenssätze der Führungskraft

- Der Mitarbeiter wird als ganzes Wesen wahrgenommen, mit all seinen Bedürfnissen.
- Personalentwicklung spielt eine große Rolle, die Entwicklung der Mitarbeiter wird durch entsprechende Angebote unterstützt.
- Führungskräfte unterstützen die Entwicklung der Mitarbeiter durch Wertschätzung, Empathie und Kongruenz.
- Feedback wird als Führungsinstrument eingesetzt, damit der Mitarbeiter sein Selbstkonzept weiterentwickelt.
- Führungskräfte verfügen über Gesprächsführungskompetenzen, um den Mitarbeiter entsprechend zu begleiten.

Humanistisches Menschenbild

Anwendung auf Führungssituationen

- Bei Mitarbeitergesprächen achtet die Führungskraft auf die Autonomie des Mitarbeiters, erfragt Erfahrungen und das Selbstkonzept des Mitarbeiters, mit dem Ziel den Mitarbeiter Best möglichst in seiner Entwicklung zu unterstützen.
- Wenn Störungen (Konflikte) entstehen, reagiert die Führungskraft, je nach Situation, mit angemessener Wertschätzung, Empathie, Kongruenz und unterstützt so die Auflösung der Blockade in der Entwicklung des Mitarbeiters.
- Die Führungskraft schafft in ihrem Verantwortungsbereich Raum für Wertschätzung und Entwicklung, achtet dabei auf die eigene Autonomie und verstrickt sich nicht mit dem Mitarbeiter.

Struktur eines Coaching Prozesses (K.O.V.A.)

Carlos Salgado, Lehrcoach, DVNLP

K.O.V.A.

LEITFADEN FÜR ERFOLGREICHES COACHING

Die vier Phasen des Coachingprozesses

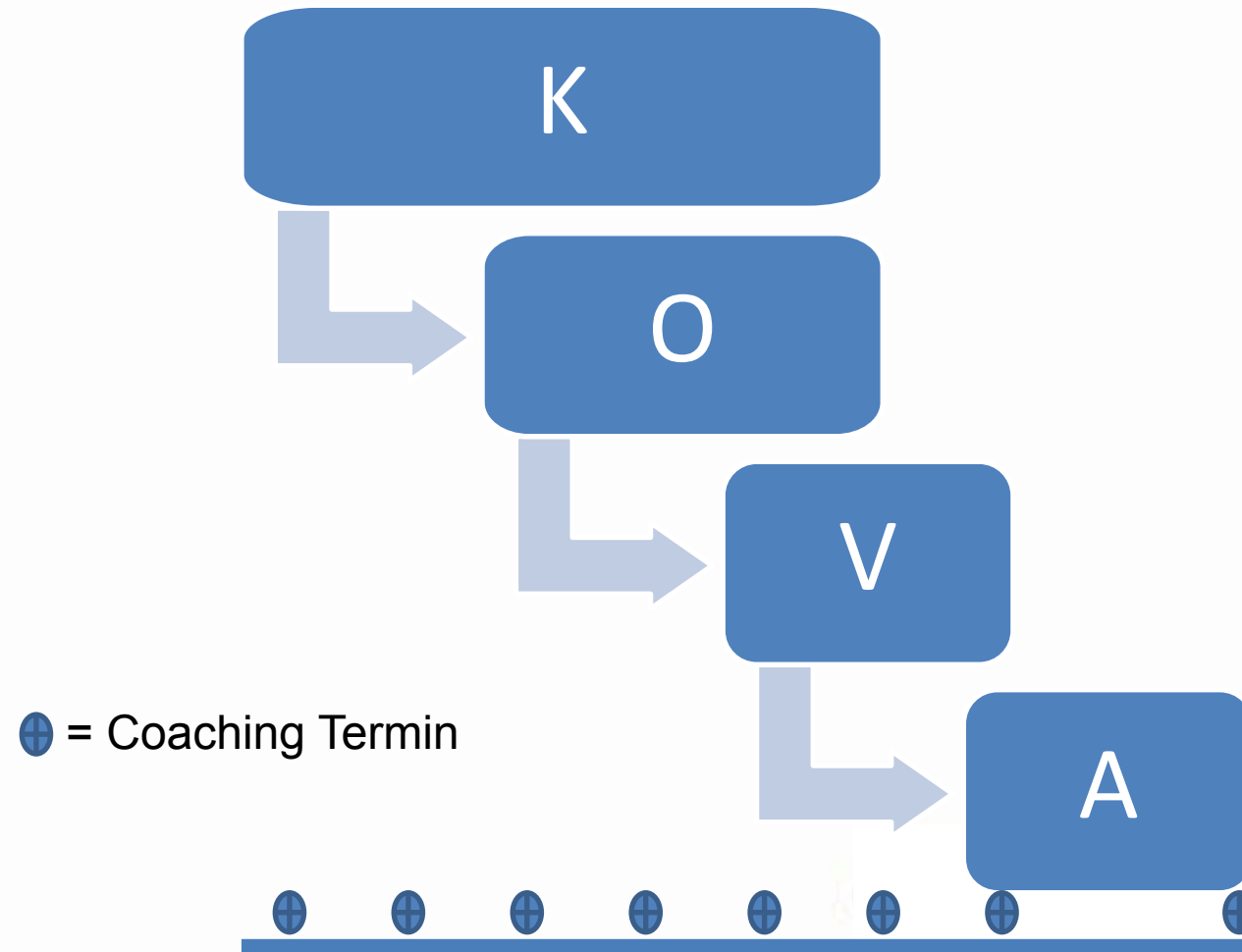
1. Klärung

2. Orientierung

3. Veränderung

4. Abschluss

K.O.V.A



Ablauf des gesamten Coachingprozesses

- 1. Kontakt**
- 2. Termin**
- 3. Preis**
- 4. Ort**

- 5. Erster Termin** (Klärung)
- 6. Folgetermin(e)** (Orientierung und Veränderung)
- 7. Abschlusstermin**

- 8. Rechnungstellung**

Auftragsklärung

- Abgrenzung Coaching - Beratung – Supervision
- Kontaktmanagement: Auftragsklärung, Vereinbarung und Verträge
- Gestaltung von Angeboten
- Auftragsfallen
- Auftragserteilung
- Auftragsklärung mit Teams

1. Phase – Klärung I

- Situationsbeschreibung
 - Wo ist der Coachee? (Zirkuläres Fragen)
 - Herstellen einer das Coaching unterstützenden Atmosphäre
 - Beziehung zum/ Coachee
 - Erkennen und Gestalten der jeweils angemessenen Beziehungsform
 - Erkennen und Beachten unterschiedlicher Phasen der Beziehungsbildung
 - Erkennen und Klären von Projektionen / Übertragungen in der Coaching - Beziehung
 - Anpassen der Arbeitsweise und der Beziehungsgestaltung an das Veränderungsanliegen
 - Fähigkeit, dem Coachee Lernerfahrungen durch unterschiedliche Rollen und Beziehungskonstellationen zu vermitteln

1. Phase – Klärung II

- Zielformulierung
 - Entwickeln wohlgeformter Zielvereinbarungen
 - Erkennen und Klärung von Interessens-, Wert- oder Zielkonflikten
 - Erkennen und Hinterfragen von Werten und Überzeugungen
 - Herausarbeiten der aktuellen Position in Bezug auf gegebene Zielvorstellungen
 - Herausarbeiten der Wechselwirkungen (u.a. positive Absicht), welche den bisherigen Zustand aufrechterhalten
 - Elizitieren von Einflussmöglichkeiten (Fähigkeiten, Glaubenssätze, Werte, Primär- und Sekundärgewinne ...) zur Veränderung dieser Wirkungsmuster
 - Befähigung zur Klärung der systemischen Auswirkungen (Ökologie) dieser Anliegen
- Zielvereinbarung (zwischen Coach und Coachee)

Klärung

Wo wollen Sie hin?

Was soll dann anders sein?

Was führt Sie zu mir?

Was ist Ihnen diese Veränderung wert?

Wie kann ich Ihnen helfen?

Wie sind Sie dahin gekommen?

Wie ist es jetzt?

Sind Sie bereit den Preis zu zahlen?

Was wollen Sie ändern?



Ablauf der Klärung

1. Begrüßung (5-15 Minuten)

- Small-talk (Kalibrieren)
 - Biolance®
 - Menschenbild
 - Bevorzugtes Repräsentationssystem (VAKOG)
 - Glaubenssätze und Werte
 - Meta-Programme
 - z.B.:
 - weg von - hin zu
 - proaktiv - reaktiv
 - internal - external

Ablauf der Klärung

2. Ausgangssituation beschreiben lassen (20–50 Minuten)

- Thema herausarbeiten
- Bewertung des Anliegens
- Beteiligte klären
- Übertragung und Gegenübertragung beachten und ggf. utilisieren

Ablauf der Klärung

3. **Beziehung gestalten** (immer)

- Beachten der Persönlichkeitsmerkmale des Coachees
- Wieviel Raum braucht der Coachee?
- In welcher Rolle kann das Coaching erfolgreich gestaltet werden?
 - Ebenen von Dilts berücksichtigen
 - Guide, Sponsor, Coach, Mentor?

Ablauf der Klärung

4. Zielbestimmung (5-20 Minuten)

- Zielzustandsbeschreibung

5. Zielvereinbarung (5-20 Minuten)

- Leistungsklärung
 - Investition
 - Anzahl Termine
 - Hausaufgaben?
 - Kontakt zwischen den Terminen?
- Rollen-er-klärung
- Erwartungsklärung

2. Phase – Orientierung I

- Zirkuläres Fragen
 - Wer ist Teil der Ist-Situation
 - Wer ist Teil der Soll-Situation
- Wechseln der Wahrnehmungspositionen
 - Alle drei WP nutzen zum erkennen der Optionen und zum finden von Lösungen
- Wertehierarchie
 - Welche Werte sind beteiligt am Problem bzw. an der Lösung.

2. Phase – Orientierung II

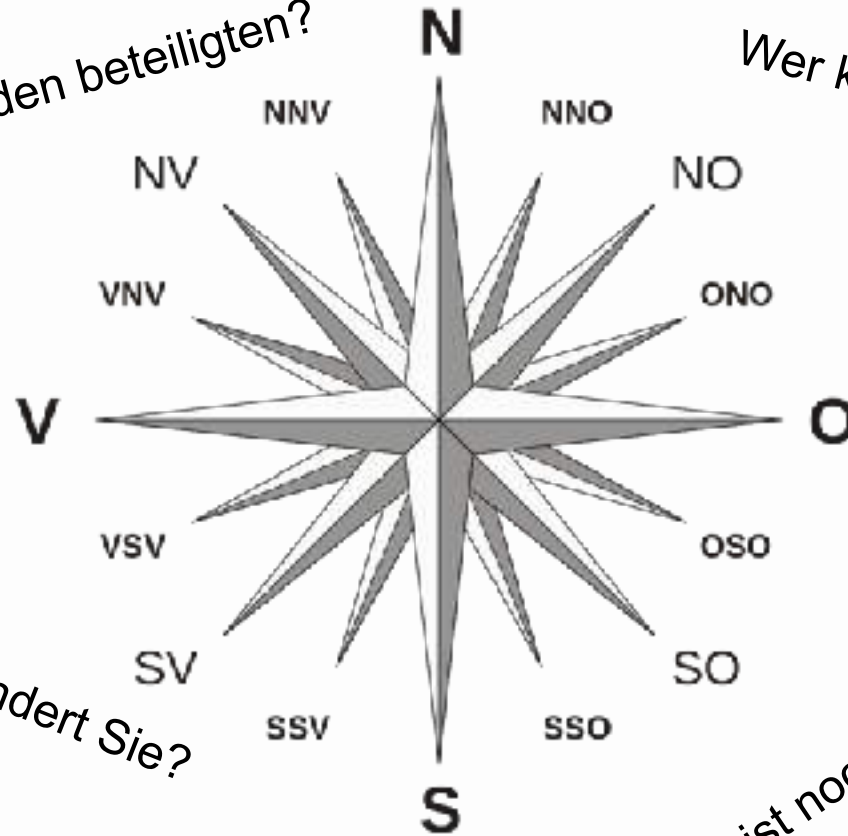
- Visualisierung des sozial-interaktionellen Kontextes
 - Z.B. durch Soziales Panorama oder Systemisches Aufstellen
- Neurologische Ebenen prüfen
 - Auf welcher Ebene liegt das Problem bzw. die Lösung oder das Ziel
- S.O.A.R
 - Im dreidimensionalen Raum Probleme identifizieren bzw. Lösungen erkennen

Orientierung

Was wird sich ändern, wenn
Sie Ihr Ziel erreicht haben?

Wie stehen Sie zu den beteiligten?

Wer kann Ihnen helfen?



Wer oder was behindert Sie?

Wer ist noch beteiligt?

Wieso wollen Sie diese Veränderung wirklich?

3. Phase – Veränderung I

- Methoden-Anwendung
 - Z.B.
 - Zirkuläres Fragen
 - Systemische Frage-Interventionen,
 - Wechseln der Wahrnehmungspositionen
 - Glaubens-/Überzeugungssatzarbeit
 - Reframing
 - Balance zwischen kognitiver und affektiver, rationaler und emotionaler Ebene u.a.
 - Timeline

3. Phase – Veränderung II

- Vergeben von Entwicklungsfördernden Aufgaben
 - z.B.
 - Coachingtagebuch (E-Mail möglich)
 - Schriftliche Berichte von neuen Erfahrungen
 - Andere Personen um Feedback bitten und dokumentieren

Veränderung

Spüren Sie den Wunsch nach ... ?



Ich hatte mal einen Klienten...

Stellen Sie sich mal vor...

Fühlen Sie die Veränderung

Machen Sie das so!

4. Phase - Abschluss

- Analyse des Coachingprozesses
 - Selbstreflektion des Coachee
 - Feedback vom Coach
 - Zielgerichtete Erweiterung des Modells von der Welt
 - Entwickeln, Erlernen und Anwenden neuer Strategien
 - Transfer der Erfahrung auf andere Situationen und Kontexte

Abschluss

Wollen Sie in „einem Jahr“ die Situation reflektieren?

Wie machen Sie jetzt weiter?

Danke!



Sie sind jetzt eindeutig viel klarer!

Jetzt wo Sie das erkannt haben, was bedeutet das für Ihre Zukunft?

Methoden im Coaching

1. These

Wir werden als perfekte Wesen geboren, die Erziehung formt uns so, dass wir besser zu unserem Umfeld passen.



2. These

Jeder Mensch ist eine
Persönlichkeit, wenn er
er selbst ist.

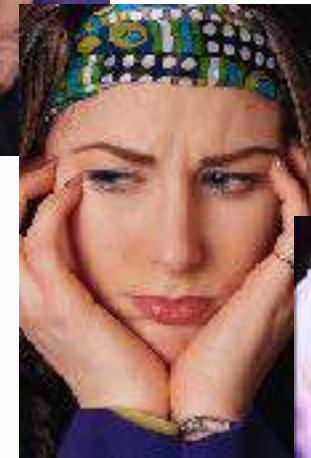


3. These

Der Mensch entwickelt sich so wie der Schmetterling. In der Kindheit ist er wie eine Raupe, er ernährt sich und wächst.

Dann erlebt er in der Pubertät die Enge der Umwelt wie die Puppe und er zieht sich zurück um herauszufinden, wer er ist. Der Rückzug ist nicht immer leise.

Als Erwachsener beginnt die Entfaltung, der Schlupf, bis zum fliegen.



4. These

Wirkliche Entwicklung und
wirklicher Wachstum entstehen
immer in Beziehung.

Das ist der Grund, weshalb
Beziehungen oft so anstrengend
sind.



5. These

Beziehungen sind der Spiegel, in dem wir uns selbst so erkennen, wie wir sind. Um zu wachsen brauchen wir alle Erfahrungen, die ein Mensch machen kann.



DAS SPIEGELGESETZ...

Wir spiegeln einander und
geben uns dadurch gegenseitig
die Möglichkeit, uns selbst
sowie unser Gegenüber
kennenzulernen!



Spiegelgesetzmethode® nach Christa Kössner

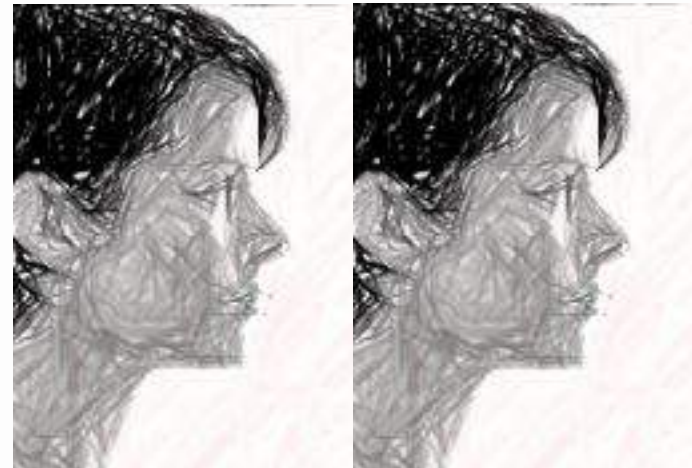


DAS SPIEGELGESETZ...

1. Spiegelgesetz

Alles, was mich am Anderen stört, ärgert, aufregt oder in Wut geraten lässt und ich an ihm anders haben will, habe ich als Aspekt auch in mir selbst .

Alles, was ich am Anderen kritisiere oder sogar bekämpfe und an ihm verändern will, kritisiere, bekämpfe und unterdrücke ich in Wahrheit in mir selbst und hätte es auch in mir gerne anders.



DAS SPIEGELGESETZ...

2. Spiegelgesetz

Alles, was der Andere an mir kritisiert, bekämpft und an mir verändern will, und mich deswegen verletzt, betrifft mich ebenso. Dann ist dies in mir noch nicht richtig erlöst, meine gegenwärtige Persönlichkeit fühlt sich beleidigt, mein Ego ist noch sehr stark, meine Selbsterkenntnis noch schwach.



DAS SPIEGELGESETZ...

3. Spiegelgesetz

Alles, was der Andere an mir kritisiert und mir vorwirft oder anders haben will und bekämpft, mich dies aber nicht berührt, sind sein eigenes Bild, sein eigener Charakter, seine eigenen Unzulänglichkeiten, die er auf mich projiziert.



DAS SPIEGELGESETZ...

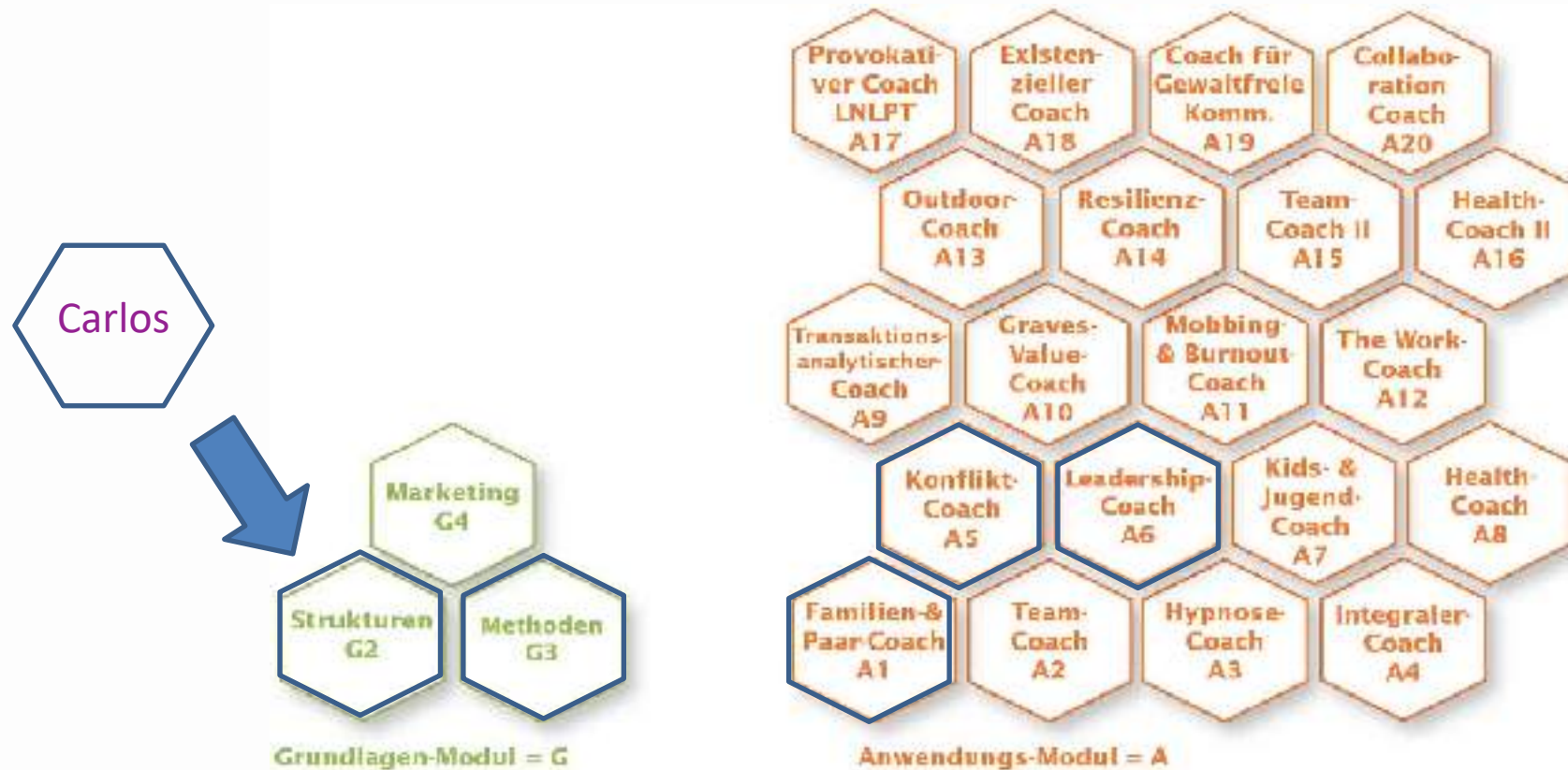
4. Spiegelgesetz

Alles, was mir am Anderen
gefällt, was ich an ihm liebe, bin
ich selbst, habe ich selbst in mir
und liebe dies auch an anderen.
Ich erkenne mich selbst im
Anderen - in diesem Augenblick
sind wir Eins.



**Coaching
Demo :-)**

Übersicht der Module



Ablauf der modularen Coachausbildung

