



**MINDESTSTANDARDS FÜR DIE WEITERBILDUNG IN  
„ECC-ERLEBENSBEZOGENES CONCEPT-COACHING ( GwG)“**

(FASSUNG: APRIL 2017)

**1. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE WEITERBILDUNG**

Die Weiterbildung in „ECC-Erlebensbezogenes Concept-Coaching (GwG)“ erfordert folgende Voraussetzungen:

**1.1 Zulassungsbedingungen**

- Hochschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss bzw. 5 Jahre berufliche Praxis in einem für die Weiterbildung relevanten Tätigkeitsgebiet
- Beratungs-, Coaching- und /oder Moderationsaufgaben im eigenen beruflichen Tätigkeitsbereich

Empfohlen:

- Grundkenntnisse in Gesprächsführung
- Grundkenntnisse in Focusing

**1.2 Lerngruppe**

Die Weiterbildung findet in einer konstanten, bei der GwG angemeldeten Gruppe statt; die Gruppengröße ist dem didaktischen Angebot angemessen, um individuelle fachliche Betreuung zu gewährleisten.

**2. DAUER UND UMFANG DER WEITERBILDUNG**

Die im folgenden aufgeführten Stundenzahlen für die Weiterbildung **Erlebensbezogenes Concept-Coaching (GwG)** stellen **Mindeststandards** dar. Die Weiterbildung dauert mindestens 9 Monate und umfasst einen Arbeitsaufwand von mindestens 200 Unterrichtsstunden, die sich wie folgt zusammensetzen:

**125 UStd. mit Kursleiter\_in**

- Theoretische & praktische Grundlagen
- Selbsterfahrung/Persönlichkeitsbildung
- Supervision

**75 UStd. in Eigenverantwortung**

- 30 UStd. ECC-Übungs-Partnerschaften
- 45 UStd. Beratungs-/Coaching-/Moderationspraxis



### 3. ARBEITSFORMEN DER WEITERBILDUNG

- Erlebensbezogene Vermittlung von Methoden und theoretischen Konzepten
- ECC-basierte Übungen
- Selbsterfahrung
- ECC-Supervisions-/Übungsgruppen
- Supervision

### 4. THEMEN DER WEITERBILDUNG

- Philosophische und psychologische Grundlagen des Erlebensbezogenen, Focusing-orientierten Ansatzes: Menschenbild, Persönlichkeitsentwicklung, Theorie der Kreativität
- Historische Entwicklung von Focusing und Thinking at the Edge im Kontext PZA
- Theorie und Praxis der 3 Phasen des Thinking at the Edge:
  - o Erlebensbezogene Begriffsbildung
  - o Erlebensbasierte Entwicklung neuer Denkmuster
  - o Erlebensbezogene Theoriekonstruktion
- ECC-Formate in der Selbstanwendung:
  - o Selbsterfahrung mit den 14 Schritten des Thinking at the Edge
  - o Hilfreiche Haltungen für erlebensbezogenes Denken: Logbuchmethode
  - o Imaginationen und Visualisierungen
  - o Listening-Partnerschaften
- ECC-Formate im Einzelcoaching:
  - o Rollen und Setting
  - o Hilfreiche Begleithaltungen für Erlebensbezogenes Denken
  - o Einsatz der Logbuchmethode im EC-Coaching
  - o Funktion und flexible Anpassung von Mitschriften
  - o Funktion und situationsgerechter Einsatz der 14 TAE-Denkschritte in Beratung und Coaching anhand von ECC-Leitfäden
  - o Funktion und Durchführung von Imaginationen und Visualisierungen
  - o Focusing-orientierte Interventionen zum Umgang mit Denk- und Entwicklungsblockaden
- ECC-Formate für Teams und Gruppen
  - o Rollen und Setting in moderierten und selbst-gesteuerten ECC-Gruppenprozessen
  - o Hilfreiche Haltungen für Erlebensbezogenes Denken in Gruppen
  - o ECC-Formate für Konzept-Entwicklungen in Teams und Gruppen
  - o Planung, Anleitung und Dokumentation von ECC-Prozessen in Gruppen
  - o Einsatz von Moderationsmaterial in ECC-Gruppenprozessen
  - o Einsatz von Imaginationen und Visualisierungen
  - o Einrichtung von Reflektionspartnerschaften & Logbuchmethode in Teams und Gruppen
  - o Erlebensbezogene Schritte zur Umsetzung neuer Konzepte in Teams



- Erlebensbezogenes Denken im offenen Dialog
- Anpassung der ECC-Formate an das eigene Arbeitsfeld
- ECC-Supervisionsmodell zur Gestaltung erlebensbezogener Supervision

#### 5. VERMITTELTE KOMPETENZEN

Die Weiterbildung fördert im allgemeinen eine Sensibilisierung für kreative Impulse und Blockaden bei sich selbst und anderen. Speziell vermittelt sie die Fähigkeit, ECC-basiertes Coaching im eigenen Arbeitsumfeld mit Mitarbeiter\_innen, Kolleg\_innen, Coachees / Klient\_innen anzuwenden, insbesondere durch folgende Elemente:

- Erlebensbezogene Denkhaltungen in Selbstanwendung, Coaching und Moderation durch Logbuchmethode fördern
- Logisch-analytisches und Erlebensbezogenes Denken unterscheiden und situationsangemessen einsetzen
- TAE-Denkschritte für eigene Konzeptentwicklungen situationsgerecht anwenden
- TAE-Denkschritte und Konzeptentwicklungen im Coaching prozessfördernd einsetzen
- Mitschriften situationsgerecht anfertigen
- Visualisierungen und Moderationsmaterialien zur Symbolisierung kreativer Impulse einsetzen
- Prozessblockaden erkennen und Focusing-orientierte Interventionen einsetzen
- Konzeptentwicklungen in Gruppen auf der Basis von ECC-Formaten strukturieren und moderieren
- Rolleninstruktionen und Reflektionspartnerschaften für die Gestaltung ECC-basierter Dialoge in Gruppen einsetzen
- ECC-Prozesse in der Supervision reflektieren, ECC-Supervisionsformat selbst anwenden

#### 6. QUALITÄTSSICHERUNG DES WEITERBILDUNGSANGEBOTS

Einsatz von Evaluationsbögen nach jeder Kurseinheit. Ausbilder-Ausbildung für ECC-Kursleiter\_innen; festgelegte Standards als Voraussetzung für Kursleiter-Ausbildung (EC-Trainerqualifikation; Qualifizierung in Gesprächsführung und Focusing oder Focusing-Begleiter\_in).

#### 7. ABSCHLUSS DER WEITERBILDUNG

- Vorstellung von 5 Supervisionsfällen (zu jedem Ausbildungsblock 1 Fall)
- Vorstellung eines eigenen Konzepts zum Einsatz von ECC im eigenen Arbeitsfeld, inklusive angepasster Anleitungen