Resilienz Coaching und Burnout Prävention Masterclass

Resilienztraining · Anbieter: IU Akademie IU Internationale Hochschule

FÖRDERUNG & KOSTEN

Kurspreis: auf Anfrage

Förderfähig über: Bildungsgutschein

AZAV-zertifizierter Bildungsträger — Förderung durch die Agentur für Arbeit möglich

Kursdaten auf einen Blick

Durchführung	Online
Lernformat	Self-Paced
Dauer	8 Monate in Vollzeit oder 16 Monate in Teilzeit
Unterrichtssprache	Deutsch
Kursstart	Startet alle 14 Tage
Vorkenntnisse	Keine Vorerfahrung
Abschluss	Zeugnis auf Hochschulniveau
Inklusive	Berufscoaching, Notebook / Tablet (geliehen)

Bildungsträger & Kontakt

IU Akademie IU Internationale Hochschule
Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt
Telefon: 030 22027283
E-Mail: weiterbildung@iu-akademie.de
Web: https://www.iu-akademie.de

Kurs online ansehen

01 Kursbeschreibung

Privater wie beruflicher Stress und enormer (Leistungs-)Druck sind heutzutage allgegenwärtig. Entsprechend gewinnt die Fähigkeit, Menschen in ihrer psychischen Widerstandsfähigkeit zu stärken, enorm an Bedeutung. Mit Deiner Online-Weiterbildung Resilienz Coaching und Burnout Prävention Masterclass trägst Du dazu bei, dass Menschen ihren Alltag besser meistern können – und somit ihre Lebensqualität erhöhen.

Deine Weiterbildung Resilienz Coaching und Burnout Prävention Masterclass vermittelt Dir nicht nur ein tiefes Verständnis für die Grundlagen der Resilienz und die Entstehung von Burnout, sondern schult auch Deine praktischen Fähigkeiten in den Bereichen Gesprächsführung und Coaching. Ein weiterer zentraler Aspekt Deiner Weiterbildung ist die Krisenintervention. Denn gerade in Krisensituationen ist schnelles und einfühlsames Handeln von großer Bedeutung. Strategien zur Resilienz- und Burnout-Prävention sind ebenfalls Dein neues Thema. Du lernst, individuelle Resilienzprofile zu analysieren und maßgeschneiderte Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Widerstandsfähigkeit zu entwickeln. Das geht von Achtsamkeitsübungen über Stressbewältigungstechniken bis hin zu Strategien zur Work-Life-Balance. In einer Konzeptreflexion wirst Du zudem in einem Praxisfall Deine neu erworbenen Fähigkeiten vertiefen können.

02 Lehrplan & Module

1. Gesprächsführung und Umgang mit Konflikten

In Gesprächen treten Menschen miteinander in Kontakt, tauschen sich aus und gestalten ihre Beziehungen und damit auch ihre Möglichkeiten, gemeinsam zu lernen und sich mit anderen zu entwickeln bzw. eigene Ideen und Pläne zu verwirklichen. Dabei werden zwangsläufig unterschiedliche Aspekte der Sach- und Beziehungsebene miteinander verwoben.
Vor allem in professionell geführten Gesprächen wie im Coaching kommt es deshalb nicht nur darauf an, was die Beteiligten jeweils sagen und hören oder auch nicht sagen und nicht hören. Wichtig ist darüber hinaus die Art und Weise, wie sie das tun, in welchem Setting sie sich befinden und welche Gedanken, Gefühle und Absichten im Spiel sind. Von Bedeutung ist außerdem, welche Vermutungen sie über die Gedanken, Gefühle und Absichten der bzw. des jeweils anderen anstellen.
Der Kurs setzt sich mit unterschiedlichen kommunikativen Interventionen und Modellen im Kontext von Coaching auseinander. Zunächst geht es insbesondere um die Frage, wie Coaching-Gespräche möglichst im Hier und Jetzt und in dem Bewusstsein geführt werden können, dass vielfältige, willentlich eingesetzte und auch unwillkürlich ins Spiel kommende Faktoren von Bedeutung sind und das Gespräch in seinem Verlauf, seinen Möglichkeiten und in seinem Ergebnis beeinflussen oder sogar steuern können. Der Kurs liefert Anregungen, wie sich dieses Bewusstsein und davon ausgehend ein gegenseitiges Verständigen und Verstehen entwickeln lässt.
Der zweite Schwerpunkt des Kurses liegt darauf, wie Konflikte im Rahmen von Coaching konstruktiv gehandhabt bzw. wie Klienten beim Umgang mit ihren Konflikten adäquat unterstützt werden können. Hierbei ist es wichtig, weder die Konfliktpotenziale eskalieren zu lassen, noch zu sehr zu „harmonisieren“, um eine notwendige Klärung nicht zu unterbinden bzw. vorschnell abzubrechen und damit nicht einen möglichen Gewinn zu verhindern, den Konflikte bringen können.
Kursinhalte
Der Kurs zeigt anhand von Gesprächen zum Kontakt- und Beziehungsaufbau, zur Auftrags- und Zielklärung, zur Transfersicherung und Evaluation sowie zum Umgang mit Konflikten (in Fallbeispielen, Rollenspielen u.Ä.), wie Coaching-Gespräche auf eine für den Klienten und das Ziel günstige, förderliche Art geführt werden können. Die Studierenden werden angeleitet, diese Gespräche anhand einschlägiger Modelle zur Gesprächsführung und Konflikthandhabung zu analysieren und dabei Beobachtung und Interpretation voneinander zu trennen, Hypothesen bewusst zu treffen und zur Erweiterung von Handlungsoptionen im Coaching zu nutzen. Dabei lernen die Studierenden insbesondere auch, konstruktives Feedback zu geben und zu nehmen sowie kognitive Dissonanzen zu erkennen. Zudem machen sie sich mit unterschiedlichen Modellen für die Gesprächsführung, die Konfliktdeeskalation und -lösung sowie für die Entwicklung von Ambiguitätstoleranz vertraut. Damit erwerben sie die notwendigen Grundlagen, um auch für eigene Gespräche passende Modelle und Interventionsmöglichkeiten auszuwählen und der jeweiligen Aufgabe und Zielsetzung entsprechend anzupassen. Auf Basis dieser Kenntnisse entwickeln die Studierenden eigene Leitfäden zur Gestaltung von unterschiedlichen Gesprächssituationen im Coaching.
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fachpräsentation

2. Einführung in das Coaching

Coaching ist aus vielen Bereichen der Führungs-, Personal-, Performance- und Organisationsentwicklung nicht mehr wegzudenken und immer neue Einsatzfelder kommen hinzu. Zugleich wird immer unklarer, was unter Coaching eigentlich zu verstehen ist und wie Coaching-Prozesse, -Formate und -Sitzungen gestaltet werden können, um wirkungsvoll zu sein.
Genau hierüber will dieser Kurs auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse Auskunft geben. Dazu wird Coaching als eine Form der Beratung definiert und zugleich in Bezug zu anderen Beratungsformen gesetzt. Studierende erhalten einen umfassenden Überblick über wesentliche Bedingungs- und Einflussfaktoren für ein wirkungsvolles Coaching und lernen zentrale Elemente und Interventionsformen kennen. Zudem macht der Kurs mit zwei wissenschaftlich fundierten Modellen zur Analyse und Evaluation von Coaching-Gesprächen und Interventionen vertraut, die den Studierenden eine professionelle Entwicklung und Beurteilung von Coaching-Maßnahmen ermöglichen.
Denjenigen, die sich zum ersten Mal mit Coaching beschäftigen, liefert der Kurs einen fundierten Einstieg und damit eine solide Grundlage, um sich das Praxisfeld Coaching zu erschließen. Denjenigen, die bereits über Coaching-Erfahrung verfügen, erlaubt der Kurs ihr Wissen anhand aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse zu überprüfen, zu erweitern und für die eigene Coaching-Praxis möglicherweise neu zu ordnen.
Kursinhalte
Coaching und Coach Coaching als Beratungsform
Die Bedeutung der Kommunikation im Coaching
Beratungs- und Dienstleistungsqualität: Wirkungen und Nebenwirkungen von Coaching
Anforderungsprofil eines Coaches: Coaching-Kompetenzen
Haltungen und Menschenbilder im Coaching
Coaching-Anlässe und -Konzepte Coaching in Entscheidungssituationen, (Selbst-)Klärungs- und Veränderungsprozessen
Business-Coaching
Lern-, (Personal-)Entwicklungs-, Karriere- und Laufbahn-Coaching
Konflikt-, Problem- und Krisen-Coaching
Life-Coaching und weitere Anlässe und Konzepte
Coaching-Formate Einzel-Coaching
Gruppen- und Team-Coaching
Online-Coaching, E-Coaching und andere Varianten
Blended-Coaching: Kurzzeitcoaching mit Hot Calls und andere Kombinationen
Wesentliche neurobiologische und psychologische Bedingungsfaktoren Persönlichkeit und Psyche
Gefühle und Gehirn
Unbewusstes, Vorbewusstes und Bewusstes
Motivation und Veränderbarkeit
Wesentliche soziologische Bedingungsfaktoren Identität und Rollenerwartungen
Lebenswelt, Sinn, soziale Rolle, Habitus
Organisation und Entscheidung
Konsequenzen für die Konzeption von Coaching Ergebnisorientiertes Einzel-Coaching und Mehrebenen-Coaching
Systemsichten, Problembeschreibungen und die Rolle von Hypothesen
Klienten-, Berater- und Beratungssystem
Coaching-Rahmen und -Prozess Rahmenmodelle für Coaching-Prozesse
Kontakt: Raum und (Arbeits-)Beziehung aufbauen und gestalten
Kontrakt: Transparenz von Anlass, Anliegen, Auftrag und Rollen
Hypothesenbildung, Prozessplanung und -steuerung
Evaluation und Qualitätssicherung
Coaching-Sitzung: Gesprächsführung nach dem TSPP-Modell Kontakt: Rahmen geben und Gespräch eröffnen
Kontrakt: Anlass, Kontext und Auftrag klären
Ein günstiges Ziel festlegen
Ko-Konstruieren von Veränderungen
Maßnahmen entwickeln und Transfer sichern
Evaluieren

3. Methoden im Coachingprozess

Coaching lässt sich auch als eine klienten- und lösungs- bzw. ergebnisorientierte Kombination von Interventionen eines Coachs beschreiben, die der Klient auf eigene Weise aufgreift und mit oder an ihnen arbeitet – oder eben auch nicht. Dabei kann jedes Verhalten, jedes Tun oder auch Unterlassen eines Coachs letztendlich eine solche Intervention sein. Was welche Wirkung erzielt, entscheidet der Klient. Die Aufgabe des Coaches ist es, für das Coaching und die verfolgte Zielsetzung förderliche Interventionen anzubieten. Dies kann auch der bewusste Einsatz von Methoden sein.
Eine Methode ist die Kombination aus systematischer Vorgehensweise und Tool. Sie entspringt mehr oder weniger offensichtlich einer Denkschule bzw. einem theoretischen Ansatz. Eine Methode kann andere, weniger methodische Interventionen unterstützen und unterstreichen. Sie kann sowohl dem Coach als auch dem Klienten helfen, Klarheit zu gewinnen, passende Lösungen zu erarbeiten und angestrebte Ergebnisse zu erreichen. Im professionellen Coaching ist die Methode stets Mittel zu einem sinnvollen Zweck – und niemals Selbstzweck.
Der Kurs stellt eine Auswahl bewährter Methoden und auch Tools und Übungen aus unterschiedlichen Coaching-Ansätzen vor. Dabei erfolgt jeweils auch eine Einschätzung, wie und unter welchen Bedingungen sie sich im Rahmen des Coaching-Prozesses bzw. einzelner Coaching-Sitzungen einsetzen lassen und welche der wesentlichen Wirkfaktoren von Coaching jeweils unterstützt werden können. Damit werden den Studierenden wesentliche Grundlagen für des Auf- und Ausbau der Fähigkeit vermittelt, aus der Vielzahl vorhandene theoretischer Ansätze, Methoden und Verfahren selbst die für das eigene Coaching passenden auszuwählen und zu kombinieren.
Kursinhalte
Zum grundlegenden Verständnis von Methoden, Interventionen und ihrer Wirkung Vielfalt der Ansätze und integrative Vorgehensweisen
TSPP-Modell: Coaching als zyklischer Prozess
Kommunikative Basisaktivitäten und grundsätzliche Interventionsformen im Coaching
Der bewusste Einsatz von Sprache
Wirkfaktoren, Passung und innere Resonanz
Personzentriertes Coaching Direktive versus nicht-direktive Beratung
Ermutigen
Einsicht fördern
Abschließen
Psychodynamisches Coaching Psychoanalytische Grundannahmen
Abwehrmechanismen
Objektbeziehungsdreieck
Übertragung und Gegenübertragung
Kognitiv-behaviorale Ansätze im Coaching Kognitiv-behaviorale Grundannahmen
Die ABC-Theorie und irrationale Ideologien
Die sechs Ansatzpunkte für die Förderung psychischer Flexibilität im ACT-Modell
Lösungsfokussiertes Coaching Grundannahmen der Lösungsfokussierung
Lösungsfokussiertes Erstinterview
Wahrnehmung und Urteilsbildung
Wunderfrage und Skalierungen
Lösungsevaluation und Lösungssicherung
Systemisches Coaching Systemisch-konstruktivistische Grundannahmen und Voraussetzungen für systemisches Coaching
Zirkuläre Fragen und Perspektivenwechsel
Reframing
Arbeit mit inneren Anteilen und Zeugen
Symbolisierung, Personifizierung und Skulpturarbeit
Psychodrama im Coaching Humanistische Grundannahmen
Rollenübernahme und Perspektivenwechsel
Visualisierung von Strukturen
Szenische Arbeit
Narratives Coaching Biografische Erzählungen und die Bildung von Identität
Zeitstrahl, Lebensrad und andere Visualisierungen
Weitere Metaphern und Geschichten

4. Fallsammlung Coaching

Während das in theoretischen Ansätzen, Modellen und Konzepten zusammengefasste Coachingwissen logisch und schlüssig, zumeist übersichtlich und linear geordnet ist, geht im beruflichen Alltag und damit in der Coachingpraxis vieles durcheinander: Einzelne Aspekte sind unklar, verworren, sich gegenseitig bedingend, dabei oft verborgen und wohl nie systematisch strukturiert. Die Arbeit mit Fällen ist eine Möglichkeit, Konzeptwissen allmählich mit Handlungskompetenz zu verschränken.
Die den Fallstudien beigefügten Lösungen ermöglichen ein Lernen in Form von Cognitive Apprenticeship: Professionellen Coach:innen wird quasi über die Schulter geschaut und es lässt sich beobachten, wie sie Muster erkennen, Struktur in den Einzelheiten finden, mit mannigfachen Interventionen aus verschiedenen theoretischen Denkschulen in unterschiedlichen Anwendungsfeldern und Formaten agieren und interagieren.
Bei der Auseinandersetzung mit Fallstudien aus der Coachingpraxis entwickeln die Studierenden ihre Fähigkeiten, sich in unterschiedliche Kontexte und Anliegen hineinzudenken, auch komplexe Konstellationen zu durchdringen, Informationen zu sammeln, zu ordnen und zu analysieren sowie mögliche Informationslücken zu erkennen. Sie lernen, Strategien abzuleiten, wie Defizite möglicherweise behoben werden könnten bzw. wie sie auch mit Unwägbarkeiten, Nichtwissen und Widersprüchen umgehen und handlungsfähig bleiben können. Zudem üben sie, Hypothesen zu bilden und Ideen für Interventionen zu entwickeln und dann auch unterschiedliche Interventionen zu planen.
Die inhaltlichen Schwerpunkte in diesem Kurs bilden die häufigsten Aufgabenstellungen, die sich für Coach:innen im beruflichen Umfeld stellen: sei es in der Unterstützung von Klient:innen bei ihrer Kompetenz- oder Karriereentwicklung, beim Coaching von Fach- und Führungskräften, damit sie beispielsweise ihrer beruflichen Rolle besser gerecht werden können, oder beim Coaching im Rahmen von organisationalen Entwicklungen und Veränderungen.
Kursinhalte
Coaching in der Kompetenzentwicklung Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Karriere- und Laufbahncoaching Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Coaching von Führungskräften Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Coaching von Fachkräften Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Strategiecoaching Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Coaching im Changemanagement Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Coaching zur Teamentwicklung Grundlagen
Falldarstellung

5. Grundlagen der Selbstreflexion

Für Coaches ist das eigene Selbst die zentrale Quelle und das wesentliche Instrument im Coaching. Die Arbeit am eigenen Selbst bildet die Grundlage, um dann auch Klienten bei deren Selbstreflexion, Selbstregulation und Selbstveränderung professionell unterstützen zu können. Ohne das Selbst in seiner sozialen Eingebundenheit und Bedingtheit sowie als Basis der eigenen Wahrnehmungen, Aktionen und Reaktionen zu erkennen und in seiner Dynamik immer wieder neu zu ergründen, kann es kaum gelingen, andere Menschen in ihrem Denken, Fühlen und Handeln zu verstehen, angemessen und auf förderliche Weise mit ihnen zu interagieren und sie bei ihrer Selbstreflexion und Selbstentwicklung wirkungsvoll zu unterstützen.
Es gilt, die eigenen Ziele und Absichten, die emotionalen Reaktionen, Gefühle und Verhaltensweisen gegenüber der Welt und den Klienten zu ergründen und ihnen nachzuspüren, ohne sich jedoch in grüblerischen Gedankenschleifen zu verlieren. Dies gelingt durch handlungs- und ergebnisorientierte Reflexionen, die also bewusst auf die Erarbeitung von neuen Einsichten oder Plänen zur Veränderung von Empfindungen, Einstellungen und Handlungen abzielen.
Dieser Kurs liefert den Studierenden die hierfür einschlägigen neurobiologischen, psychologischen und soziologischen Grundlagen, stellt hilfreiche Konzepte und Methoden für solche ergebnisorientierten Selbstreflexionen vor und leitet zu eigenen Selbstreflexionen an. Zudem macht er mit hilfreichen Modellen und Ansätzen vertraut, um eigene Konzepte zur ergebnisorientierten Selbstreflexion zu entwickeln und anzuwenden.
Kursinhalte
Selbstbild und Selbstkonzepte Das Selbst – ein Konstrukt unseres Gehirns
Selbstbild, Selbstkonzepte, Selbstwirksamkeit, Selbstsicherheit
Embodiment – Wechselwirkung zwischen Körper und Psyche
Bedürfnisse, Gefühle und Konsistenzregulation
Von intuitiver Selbstaufmerksamkeit zu ergebnisorientierter Selbstreflexion Die Bedeutung der Selbstaufmerksamkeit
Selbstwertschätzung und Selbstkongruenz
Selbstregulation, Zielerreichung und der Nutzen ergebnisorientierter Selbstreflexion
Stufen der Selbstreflexion
Möglichkeiten und Grenzen der Selbsterkenntnis und Selbstveränderung Identität und Selbstkonstruktion aus soziologischer Perspektive
Sinnestäuschungen und Selbstmanipulationen
Selbstreflexion aus systemischer Sicht
Gedächtnisse und Gewohnheiten
Selbstzugang und Selbstkongruenz Affektbilanz und Affektkalibrierung
Körperorientierte Zugänge
Bilder und andere kreative Zugänge
Achtsamkeit und Selbstbeziehung
Kommunikations- und persönlichkeitspsychologische Konzepte Das Innere Team
PSI-Theorie und die Kraft aus dem Selbst
Transaktionsanalyse
Ansätze aus der kognitiven Verhaltenstherapie Rational-emotive Verhaltenstherapie und die Rationale Selbstanalyse
Akzeptanz- und Commitment-Therapie
Psychodramatische und gestaltorientierte Ansätze Soziogramm: Soziales Atom und Rollenatom
Strukturen im Raum
Narrative Ansätze und Biografiearbeit
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Workbook

6. Krisenintervention

Eine Krise unterbricht die Routine des Alltags und erfordert Aufmerksamkeit. Es lassen sich politische, ökologische, wirtschaftliche Krisen, soziale und individuelle Krisen unterscheiden. Der Kurs behandelt das Thema aus der Perspektive des Individuums. Jeder Mensch erlebt und durchlebt im Lauf seines Lebens mehr oder weniger viele, mehr oder weniger schwere Krisen, also entscheidende Wendepunkte, die er bzw. sie als zeitlich begrenzte, akute Überforderungssituationen erlebt. Diese Überforderung kann durch äußere, aber auch innere belastende Ereignisse bedingt sein, also von den anderen Arten von Krise beeinflusst oder sogar ausgelöst werden.
Kursinhalte
Kritische Lebensereignisse und Individualkrisen Krise und Routine: Krise als Voraussetzung für die Gestaltung der Lebenspraxis
Lebenslauf und kritische Lebensereignisse
Stärkende Wirkung von kritischen Lebensereignissen
Entstehen und Merkmale einer Krise
Psychosoziale Krise, psychiatrische und medizinische Notfälle
Krisenmodelle, Formen und Auswirkungen von Krisen Psychodynamik, psychisches Erleben und Phasenmodell für Krisen
Krisen der Lebensveränderung und Entwicklungskrisen
Akute Traumen, posttraumatische Belastungsstörungen und Burnout
Auswirkungen von Krisen und die Folgen für Selbstregulation und Selbstführung
Resilienz und Bewältigung von Krisen Resilienz, Salutogenese und Kohärenzgefühl
Modelle des Bewältigens
Kognitiv-emotionale Bewältigungsstrategien Repetitives und komparatives Denken
Konstruktion von Kausalität und Sinn
Konsistenzsicherung und Verteidigung des Selbst
Günstige Ziele und Gefühle
Expressives Schreiben
Sozial-interaktive Bewältigungsstrategien Soziale Nähe und Anschluss
Soziale Unterstützung
Bewältigungsverhalten in Familie und Partnerschaft
Hilfe für andere
Soziales Umfeld als Bewältigungsressource
Personale Ressourcen und Risiken im Bewältigungsgeschehen Psychisches Kapital und körperliche Fitness
Religiosität und Spiritualität
Hoffnung und Optimismus
Affektivität und Humor
Widerstandskraft und Kontrollüberzeugungen
Selbstaufmerksamkeit, Selbstwirksamkeit und Selbstkonzept
Prävention und Bewältigungsbegleitung durch Coaching Spannungssituation anerkennen und emotionale und kognitive Verunsicherung zulassen
Wahrnehmungsfähigkeit aktivieren und stärken, Perspektivwechsel anregen
Eigene Ressourcen wiederentdecken und neue Perspektiven und Zielsetzungen entwickeln
Teilziele umsetzen
Respekt und Wertschätzung geben – Verlauf und Bedeutung verinnerlichen
Psychosoziale und psychiatrische Krisenin terventionen Begriff und Voraussetzungen
Krisenintervention als Versorgungs- und Handlungsmodell
Notfallmanagement
Ablauf einer Krisensituation Beziehung aufbauen
Situation erfassen
Handlungsfähigkeit herstellen
Neuorientierung anstoßen und Abschluss
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fallstudie

7. Resilienz und Burnout-Prävention

Die Anforderungen an Management und Mitarbeiter im Wirtschafts- und Sozialkontext steigen infolge von Megatrends stetig an. Die Welt wird dynamischer, ist mit hohen Widersprüchlichkeiten verbunden und im steten Wandel. Es ist unbestritten, dass diese täglichen Arbeitsbelastungen einen erheblichen Einfluss auf unser körperliches wie seelisches Wohlbefinden haben und Stress auslösen können. Ein sehr hohes und über lange Zeit vorhandenes Stresslevel kann zu Burnout führen. Es ist daher notwendig über ein gutes Stressmanagement und eine ausgeprägte Resilienz zu verfügen. Auf diese Einzelkomponenten und ihr Zusammenwirken wird in diesem Kurs näher eingegangen.
Kursinhalte
Burnout Entwicklung von Burnout
Begriff Burnout-Syndrom und Abgrenzung
Symptomatologie
Diagnostik und Therapie
Ursachen und Risikofaktoren von Burnout Multikausale Einflussfaktoren
Umweltfaktoren
Persönlichkeitsfaktoren
Situationsfaktoren
Stresstheorien Begriff Stress
Stress als Notfallreaktion
Stressmodell nach Selye
Transaktionales Stressmodell
Job-Demand-Control-Modell
Stressprävention und -bewältigung Aufbau von Stresskompetenz durch Coaching
Instrumentelles Stressmanagement
Mentales Stressmanagement
Regeneratives Stressmanagement
Resilienz als psychische Widerstandskraft Individualkrisen – Definition, Ereignisse und Verlauf
Definition und Merkmale von Resilienz
Studien, historische Vorläufer und verwandte Konzepte
Risiko- und Schutzfaktoren
Resilienzmodelle
Förderung von Resilienz durch Coaching Resilienzcoaching und Instrumente
Psychologische Ansätze der Prävention und Intervention
Gesundheitsorientierte Ansätze der Prävention und Intervention
Umgang mit wichtigen Einflussfaktoren auf Stress und Resilienz Führung und Führungskraft
Arbeitsplatz und -umgebung
Demografische und soziokulturelle Einflussfaktoren
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

8. Schwierige Gespräche führen

Miteinander zu sprechen ist ein wesentliches Element des sozialen Lebens und Gespräche zu führen gehört zur Routine im täglichen Miteinander. Immer wieder jedoch werden Gespräche von denjenigen, die sie führen müssen, als „schwierig“ wahrgenommen werden etwa, weil es um unangenehme oder schmerzhafte Themen geht, weil die mit den Gesprächen verbundenen Ziele schwer zu erreichen sind oder weil vielleicht ein „innerer“ Konflikt das Gespräch erschwert.
Der Kurs stellt einige grundlegende Erklärungs- und Verfahrensmodelle vor, die helfen, zunächst Abstand zu gewinnen und die Schwierigkeit von Gesprächen als einen ersten Ansatzpunkt zur Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen zu begreifen. Die vorgestellten Ansätze liefern eine Vielzahl von Anregungen zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von schwierigen Gesprächen. Beispiele aus dem beruflichen Kontext illustrieren jeweils die Anwendung.
Im Anschluss daran werden häufig als problematisch oder herausfordernd erlebte Gesprächsanlässe exemplarisch präsentiert und mögliche Herangehensweisen mit Hilfe der vorgestellten Modelle erläutert, um den mit den Gesprächen verbundenen Herausforderungen adäquat und damit erfolgreich zu begegnen.
Kursinhalte
Grundlagen zur konstruktiven Gesprächsführung Was macht Gespräche „schwierig“?
Die Realität als Konstruktion von Problem- und Lösungsgeweben
(Selbst-)Klärungen – Inneres Team, systemisches Fragen und Reframing
Vorbereitung, Gesprächsablauf und Nachbereitung
Innere Haltung und Gesprächsführung
Nicht-direktive Gesprächsführung nach Carl Rogers
Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg
Motivierende Gesprächsführung nach William R. Miller und Stephen Rollnick
Embodied Communication nach Maja Storch und Wolfgang Tschacher
Gespräche zur Klärung
Gespräche, um zur Mitwirkung zu bewegen
Gespräche, um Botschaften und Entscheidungen zu vermitteln
Gespräche, um Veränderungen zu initiieren
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fallstudie

03 Enthaltene Zertifikate

Trägerzertifikat: Zeugnis auf Hochschulniveau

04 Voraussetzungen

Vorkenntnisse

Niveau: Keine Vorerfahrung

Zulassungsvoraussetzung: gute Deutschkenntnisse auf B2-Niveau.

Die Weiterbildung ist auf dem inhaltlichen Niveau eines Master Studiengangs. Eine Weiterbildung auf Master-Niveau ist anspruchsvoller als auf Bachelor-Niveau. Vorhandenes Grundlagenwissen im gewählten Fachbereich ist deshalb von Vorteil.

Technische Voraussetzungen

Laptop mit Internetzugang.

05 Zielgruppen & Berufsperspektiven

- Arbeitssuchende
- Fachkräfte

Mögliche Berufsbilder: Resilienzcoach, Resilienztrainer, Business Coach

NÄCHSTER SCHRITT

Kursdetails online ansehen und Anbieter kontaktieren

IU Akademie IU Internationale Hochschule · Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt
030 22027283 · weiterbildung@iu-akademie.de · https://www.iu-akademie.de

Online ansehen