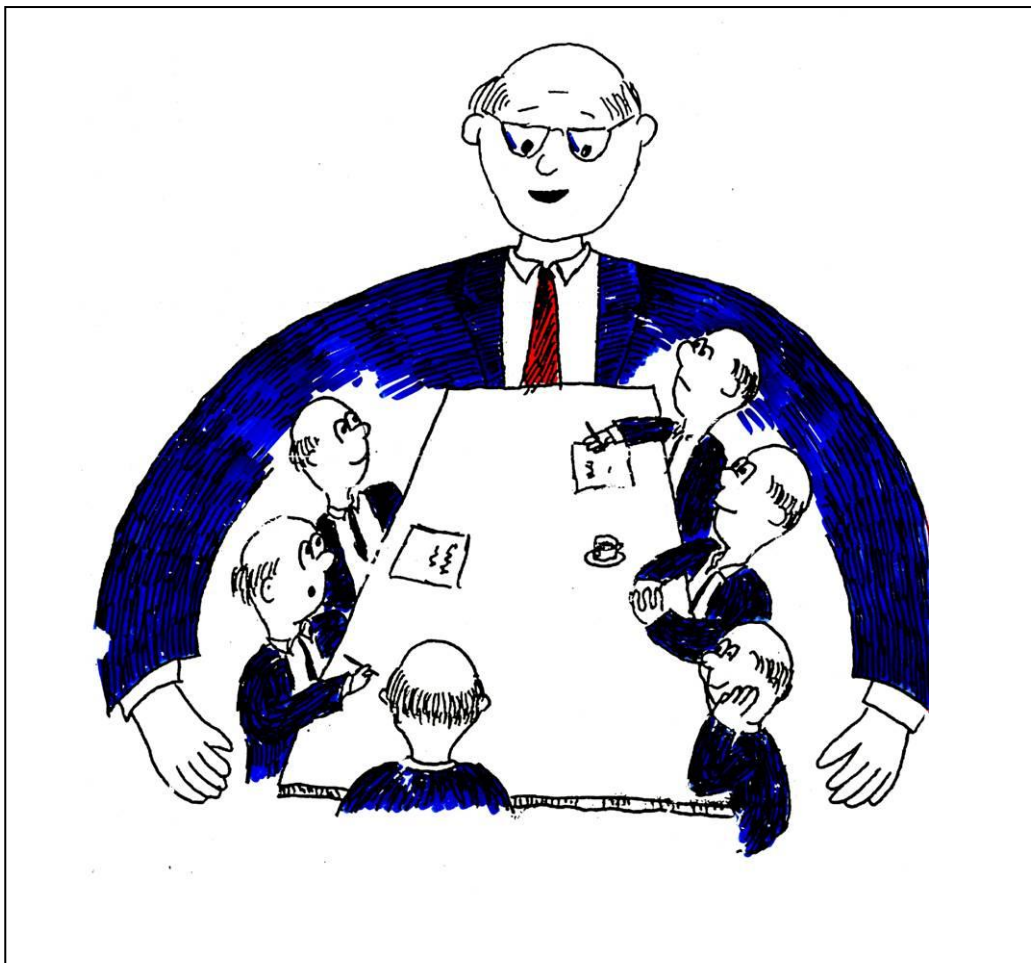




**Schulz von Thun Institut**  
für Kommunikation

## Seminarbeschreibung

zum Seminar



## Coaching mit dem Inneren Team 1

© Textautor: Prof. Dr. F. Schulz von Thun

# Seminarbeschreibung: Coaching mit dem Inneren Team 1

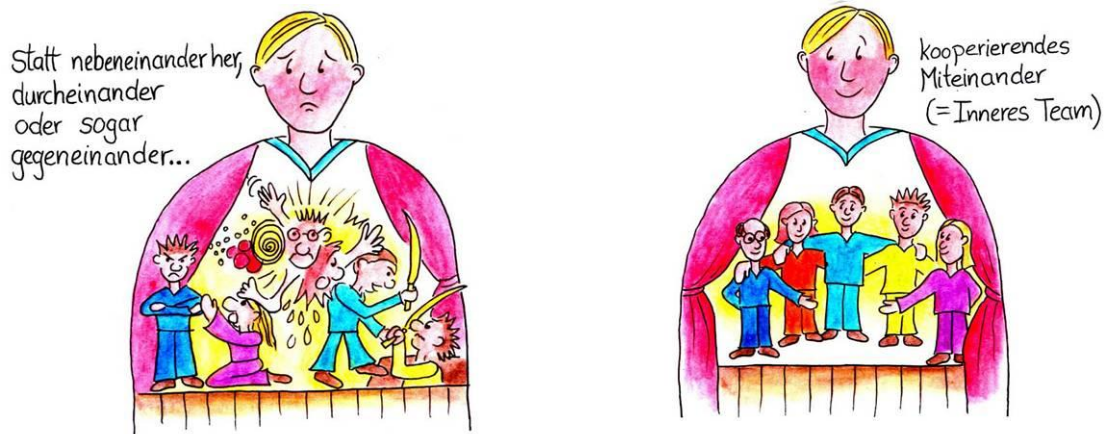
Der Kurs verbindet Inhalte und Methoden mit der Selbsterfahrung und der Anwendung in Beratung und Training.

Der hier beschriebene Seminarablauf ist ein Muster-Beispiel. Bei der Durchführung des Seminars passen die Referenten/innen den Ablauf dem Seminarprozess an.

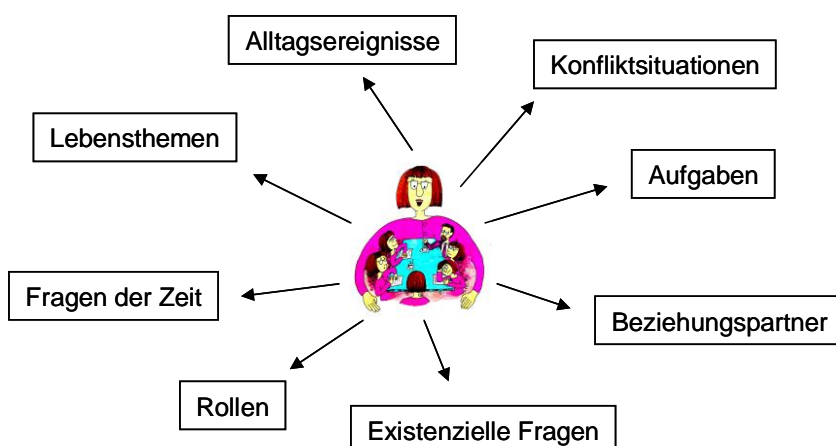
## 1. Tag

### 1. Einführung: „Innere Pluralität als Not und als Tugend“ (Input)

Der Mensch ist mit sich selbst nicht ein Herz und eine Seele. Diese „innere Pluralität“ wird vielfach als Not empfunden: Inneres Gegeneinander, mit der Folge von Lähmung, Verhaltensunsicherheit, bis hin zum „inneren Bürgerkrieg“. Jedoch ist diese innere Pluralität nicht nur normal und fast allgegenwärtig, sondern auch potentiell ein innerer Reichtum, mit der Chance auf innere Synergie. Das Modell enthält die Verheißung, aus der Not eine Tugend zu machen (Innere Teambildung), sowohl für die Entwicklung des inneren Menschen als auch für die professionelle Optimierung (gut „aufgestellt sein“).



### 2. In welchen Kontexten, für welchen Zweck lässt sich Modell/Methode des Inneren Teams nutzen? (Input)



Wir bieten ein Panoptikum möglicher Anwendungen, verbunden mit der Einladung, für jede Anwendung ein persönliches Beispiel zu finden, um es während des Kurses und/oder in der Nachbereitung durchzuarbeiten.

### 3. Methode der Selbsterhebung: Strukturbild 1. Ordnung (Übung)

Für eine ausgewählte persönliche Fragestellung aus 2. laden wir Sie nun ein, Ihre inneren Wortmelder dazu nach den Regeln der Kunst zu erheben und zu visualisieren. Dies geschieht in Einzelarbeit und ergibt ein „Strukturbild 1.Ordnung“, bei dem zunächst alle Teammitglieder additiv sichtbar werden, nebeneinander und durcheinander.

### 4. Von der 1. zur 2. Ordnung (Input)

Wir leiten Sie an und geben Beispiele, wie aus dem additiven Durcheinander bei Bedarf ein Strukturbild 2.Ordnung erarbeitet werden kann, wesentlich durch die drei Prinzipien

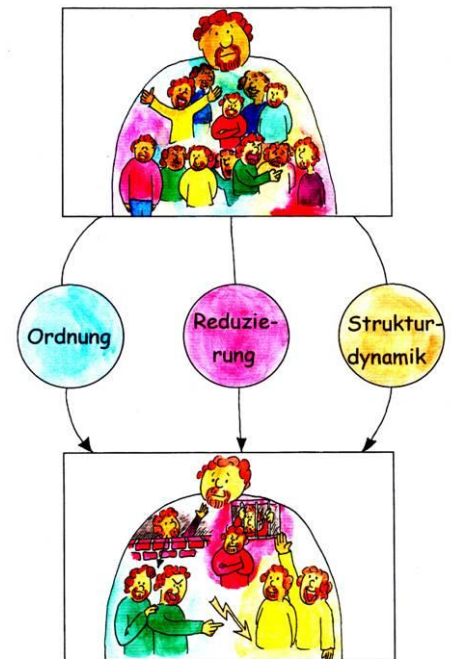
- Reduktion
- Ordnung
- Struktur-  
dynamik

### 5. Von der 1. zur 2. Ordnung (Übung 1)

In einer Partnerübung stellen Sie sich Ihr Inneres Team aus Übung 1 vor und helfen sich gegenseitig, mithilfe der gelernten Prinzipien ein Strukturbild 2. Ordnung zu entwerfen.

### 6. Begutachtung der Strukturbildung 2. Ordnung

In Halbgruppen begutachten wir exemplarisch 1 – 2 Strukturbilder 2. Ordnung. Hier ist Raum für methodische Fragen aller Art.



## 2. Tag

### 1. Morgenrunde

Aussprache über Erkenntnisse, Irritationen, Gedanken und Gefühle zu Modell und Methode, Gruppe und Leitung, Teilnehmerrolle und Seminarprozess. Welche inneren Teammitglieder melden sich und besetzen meine innere Bühne?

### 2. Das Oberhaupt: Seine Nöte, seine Aufgaben, seine Methoden (Input)

Das Oberhaupt ist der Chef (die Chefin) des Inneren Teams. Ihm obliegt Moderation und Führung. In Beratung und Coaching unterstützen wir das Oberhaupt bei seinen Aufgaben, fördern auch die wichtigste Voraussetzung: dass es Kontakt zu seinen Mitarbeitern gewinnt und einen „guten Draht“ zu ihnen aufbaut. Dies ist besonders erschwert,

- wenn alle durcheinanderrufen,
- wenn einige sich vorlaut und einige sich still und spät melden,
- bei inneren Außenseitern,
- bei inneren Konflikten,
- bei „schwierigen Teilnehmern“ (inneren Widersachern).



Einige dieser Konstellationen werden wir uns im Laufe dieses Kurses (innere Konflikte und Außenseiter) bzw. des Aufbaukurses (innere Widersacher) genauer anschauen.

### 3. Wichtige Methode des Oberhauptes: die innere Ratsversammlung (Input)

Die innere Ratsversammlung ist ein lösungsorientiertes Verfahren mit dem Ziel, die Wortmelder als Ratgeber anzusprechen und, unter der Moderation des Oberhauptes, eine integrierte Lösung zu entwickeln, die von allen „mitgetragen“ werden kann.

### 4. Übung zur inneren Ratsversammlung

Anhand eines Inneren Teams vom Vortag erproben die Leiter/innen in Halbgruppen exemplarisch eine innere Ratsversammlung, moderiert vom Oberhaupt. Der Leiter führt Regie und unterstützt das Oberhaupt bei der Moderation.

### 5. Methoden der Fremderhebung

Zwei Methoden der Fremderhebung werden an diesem Nachmittag erklärt und erprobt:

1. **Fremderhebung eines Inneren Teams** aufgrund einer (naiven) Schilderung. Der Protagonist muss das Modell gar nicht kennen, er berichtet einfach „frei Schnauze“ von seinem Problem oder zu irgendeinem Thema. Als Berater hören wir zu und versuchen das Ohr zu schärfen, das eine innere Pluralität wahrnimmt: Welche

## Seminarbeschreibung: Coaching mit dem Inneren Team 1

---

Seelen in der Brust des Erzählenden sind hörbar, spürbar, werden deutlich?

**Übung in Tandems:** Einer berichtet zu einem vorgegebenen Thema, der andere visualisiert das Innere Team, das er heraushört, und präsentiert dem Berichtenden anschließend dieses Innere Team als Feedback. Darüber dann gemeinsamer Austausch.

### 2. Modellorientierte Erhebung eines Inneren Teams

Bei dieser Variante unterstellen wir, dass der Protagonist das Modell bereits kennt und erheben nacheinander seine inneren Stimmen nach den Regeln der Kunst: ermitteln seine Botschaft, geben ihm einen Namen, finden seinen Platz auf der Inneren Bühne.

Dazu eine **Übung in Halbgruppen:** Jemand stellt sich als Protagonist zur Verfügung, die anderen Gruppenmitglieder erheben nacheinander je ein inneres Teammitglied und geben dann das Staffelholz weiter. Live-Supervision durch den Leiter. Abschließend: Begutachtung des Inneren Teams als Ganzes, evtl. Entwurf eines Strukturbildes 2. Ordnung. Wie könnte mit diesem Team in der Beratung weitergearbeitet werden?

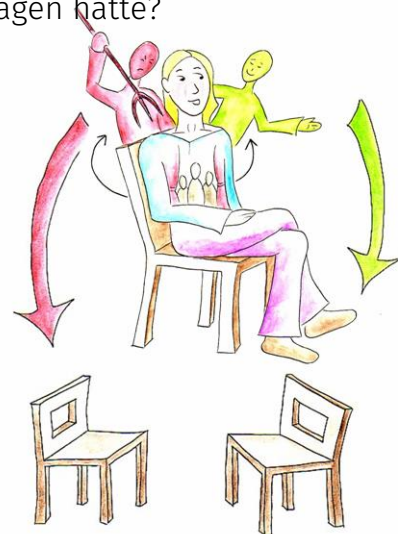
## 3. Tag

### 1. Morgenrunde (wie 2. Tag)

### 2. „Zwei Seelen wohnen, ach, in meiner Brust: Innere Konflikte (Input)“

Wenn zu einem Problem oder einem Lebensthema zwei innere Gegenspieler auftauchen, dann ist das prinzipiell gut! Denn was wäre, wenn nur einer von beiden allein die Spielfläche betreten würde und allein das Sagen hätte?

Wenn die beiden Gegenspieler allerdings nicht zu einer Ergänzungspartnerschaft zusammenfinden, wenn sie Todfeinde werden oder bleiben, wenn ein inneres Patt entsteht, dann schlägt die große Stunde des Oberhauptes, dieses Problem durch „innere Mediation“ zu lösen. Die Vorgehensweise einer inneren Mediation wird erklärt und demonstriert.



### 3. Übung zur inneren Mediation

In **Vierergruppen** unter wechselnder Leitung üben wir das Vorgehen der inneren Mediation unter Anleitung eines Beraters. Der Protagonist wechselt jeweils die beiden Stühle und erhält phasenspezifische Instruktionen.

Das Ziel der Ergänzungspartnerschaft kann und sollte durch ein passendes oder passend zu konstruierendes Wertequadrat kognitiv befestigt werden.

### 4. Innere Außenseiter (Input)

Einige Mitglieder des Inneren Teams werden vom Oberhaupt und seinen Stammspielern verachtet und verbannt.



Unliebsame Außenseiter

Die Verbannungslehre unterscheidet eine 1., 2. und 3. Stufe der Verbannung. Verbannte Außenseiter stellen eine Gefahr für die Seele dar, auch steht ihre Qualität für menschliches und professionelles Handeln nicht zur Verfügung. Die Aufgabe des Oberhauptes besteht in der Integration solcher Außenseiter. Als Berater können wir eine solche Integration anregen und unterstützen. Durch Vortrag, kleine Demonstrationen und Übungen finden wir heraus: Wie erkenne ich (bei mir und bei anderen) innere Außenseiter? Wie erkenne ich den jeweiligen „Wächter“? Welche Schritte der Integration sind möglich und empfehlenswert?

### 5. Beantwortung und Bearbeitung individueller Anliegen

Wir erkunden in **Halbgruppen**, welche Fragen, individuelle Anliegen, „ungeschlossene Gestalten“ und Übungswünsche sich bei einzelnen Teilnehmern ergeben haben. Aus diesen Punkten entsteht ein kleines Programm für die 2. Hälfte des Nachmittags. Wir beantworten und bearbeiten diese Punkte, teilweise mit erlebnisaktivierenden Methoden.

## 4. Tag

### 1. Morgenrunde (wie 1. und 2. Tag)

### 2. Transfer: Perspektiven und erste Schritte

1. Input: Ein paar allgemeine Gedanken zum Thema „Transfer“.
2. Input: Ideen und Anregungen, welche Transferschritte auf der ersten Stufe möglich und empfehlenswert sind. Austausch in der Gruppe.
3. Input: Ausblick auf das Aufbauseminar „Inneres Team 2“.

### 3. Transfer-Spaziergang in Tandems

Je nach Ausbildungsstand und je nach Praxiskontext wird die Stufenleiter zum Transfer individuell zu bauen sein. Dazu individuelle Planung und Gedankenaustausch in Tandems.

### 4. Abschlussrunde

---

### Allgemeiner Hinweis:

Das Seminar ist anspruchsvoll und intensiv in Hinblick auf Modellerkundung, Methodenübung und Selbsterfahrung. Es ist unumgänglich und auch wünschenswert, sich auf diese Prozesse einzulassen und davon erfasst zu werden. Wir empfehlen dringend, keine Abendterminverpflichtungen einzugehen und Nebenverpflichtungen am Laptop und am Handy von vorneherein so gering wie möglich anzusetzen.