

Basis-Curriculum
CO I B 20-21

Systemisches Coaching und Teamentwicklung I

Menschen in Organisationen stehen angesichts der Entwicklungen an den Märkten und in unserer Gesellschaft vor Anforderungen mit enormer Komplexität und in ihren verschiedenen Lebensbereichen wiederkehrend vor tiefgreifenden Veränderungen. Fach- und Führungskräfte sollen den Wandel in der Organisation stets flexibel und mutig gestalten. Viele Beschäftigte dabei die Entwicklung ihrer eigenen Berufsidentität und eines für sie stimmigen Berufsweges. Professionelles Coaching unterstützt Menschen und Organisationen in genau diesen Entwicklungsprozessen und hilft ihnen, diese unterschiedlichen

TERMINE:

06.-08.07.2020	Professionalität im Coaching und die systemische Perspektive Joachim Hipp
07.-09.09.2020	Rollenkompetenz und systemisches Handwerkszeug im Coaching Katja Wengel
09.-11.11.2020	Arbeit mit Teams und Entwicklung von Teams als Verantwortungsgemeinschaften Gunnar Bremer
28.-30.01.2021	Coaching im Kontext von Berufs- und Lebensplanung Joachim Hipp
29.-31.03.2021	Coaching & Führung: Führen aus der Zukunft und Kooperation gestalten Gunnar Bremer
31.05.-02.06.21	Persönliche Entwicklung im beruflichen Umfeld Katja Wengel

ORT:

Akasa | Gipserstraße 15,
67434 Neustadt a.d. Weinstraße

KURSGEBÜHR:

8.700 € zzgl. MwSt.
(6x3 Tage, ohne Selbsterfahrung)
9.900 € zzgl. MwSt.
(6x3 Tage, + 4 Tage Selbsterfahrung)

ANMELDUNG UND INFORMATION

Conny Patzwald & Bettina Gentner

info@isb-w.eu

+49 6222 8188-0



Anforderungen kreativ und kontextangemessen zu steuern und zu bewältigen.

Die Steuerung dieser komplexen Anforderungen wird mehr und mehr zum Kerngeschäft von Menschen, insbesondere in Organisationen. Eindeutige, einfache und „einzig richtige Lösungen“ von Problemen gibt es hierbei nicht, es existieren immer weniger Regeln und Konventionen, auf die man zurückgreifen kann. Es braucht eine kreativ stimmige Professionalität, ein breites und flexibles Methodenrepertoire und eine vielschichtige Persönlichkeitsentwicklung.

Der Fokus des Curriculums „Systemisches Coaching und Teamentwicklung I“ liegt auf der Unterstützung von Menschen im Umgang mit Komplexität aus der Coaching-Perspektive. Vermittelt werden hochaktuelle Methoden und Perspektiven des systemischen Coachings und des Arbeitens mit Einzelnen und Teams. Das Curriculum qualifiziert Menschen in ihren Rollen als Coach, Mitarbeiter oder Führungskraft, in komplexen Situationen und Systemen unterschiedliche Sichtweisen zu integrieren, situativ stimmige Lösungen sowie professionelle Vorgehensweisen zu entwickeln und damit gemeinsam Sinn zu schaffen.

Qualifizierungsphilosophie

Den Kern unseres Lernens und unserer Lernphilosophie bildet das Wirken von Persönlichkeit im Umgang mit Komplexität, das Zusammenspiel von Ebenen der Psychologie des Einzelnen und der Gruppe sowie das systemische Verständnis von Organisationen und Teams als Verantwortungsgemeinschaften.

Wir lehren nicht allein ein Repertoire an Methoden. Wir entwickeln umfassend die professionellen Coaching- und Steuerungskompetenzen unserer Teilnehmer, die sie befähigt, herausfordernde Situationen zu steuern.

Im Fokus unserer Weiterbildungen stehen das Vorstellen und Einbringen von eigenen Projekten und Fallbeispielen, die längerfristige Begleitung bei professionellen und persönlichen Entwicklungen, das Abgleichen zu Strömungen im Praxisfeld der Teilnehmer, die Vertiefung kollegialer Beziehungen sowie Regiekompetenz im Aufsetzen von Coachingprozessen.

Mit folgenden Fragen beschäftigen wir uns im Curriculum:

- Wie können wir aus der Coaching-Perspektive dazu beitragen, Komplexität in Organisationen möglichst hochwertig und kreativ zu steuern?
- Wie können wir Teams unterstützen, mit den Anforderungen im Zusammenspiel der Menschen und den Anforderungen der Organisation gut umzugehen?
- Welche Dynamiken spielen in Teams eine Rolle, und wie können entwicklungsförderliche Impulse gesetzt werden?
- Wie helfen wir Menschen, Anforderungen aus unterschiedlichen Lebenswelten zu integrieren: die Funktion im Unternehmen, die berufliche Entwicklung, das Privatleben?
- Wie entwickeln wir als Coach und Führungskraft einen professionellen Umgang mit typischen Fragen der Berufs- und Karriereentwicklung, Leistungserbringung, im Umgang mit Stress oder Krisen, in der Steuerung von (agilen) Teams, der persönlichen Entwicklung in unterschiedlichen Lebensphasen, der Gestaltung von Veränderungen und Übergängen, dem Umgang mit Konflikten ...?

Ihre Lerngewinne

Mithilfe der Methoden und Perspektiven des systemischen Coachings und Ihrer ausgebildeten Coaching- und Steuerungskompetenz können Sie andere Menschen bei ihrer professionellen und persönlichen Entwicklung zielgerichtet und wirksam begleiten. Sie lernen, wie Sie Einzelklienten genauso wie Organisationen durch Beratung und Maßnahmen der Teamentwicklung unterstützen können. Gleichzeitig schärfen und festigen Sie in der Weiterbildung Ihre eigene professionelle Identität in der Arbeit mit Menschen.

Das Curriculum im Detail

Fokus und Konzept

Fokus im Curriculum Systemisches Coaching und Teamentwicklung sind spezielle Beratungsmethoden zur Begleitung Einzelner und Teams in ihrer persönlichkeits- und rollengemäßen Entwicklung in der Organisation und von Lebens- und Berufsentwicklungsfragen.

Im Curriculum stehen zwei Aspekte von Coaching im Vordergrund:

Mensch und Beruf (Professionscoaching)

Dabei geht es um die Fragen:

- Wie gestalten Menschen ihren beruflichen Werdegang?
- Wie vollzieht sich berufliche Individuation?
- Was bedeuten Entwicklungen von Professionen, Märkten etc. für die berufliche Entwicklung von Menschen?

Mensch und Organisation (Organisationscoaching)

Dabei geht es um die Fragen:

- Wie muss die Organisation aufgestellt sein, damit Menschen darin leisten und sich gut entwickeln können?
- Wie muss der Mensch entwickelt und aufgestellt sein, damit er Funktionen verantwortlich ausfüllen kann?
- Was braucht es für eine gute Passung zwischen Mensch und Organisation?

Persönliche Entwicklungsfragestellungen, die ins Einzelcoaching eingebracht werden, kommen ebenfalls in Teamsituationen zum Tragen. Daher werden zusätzlich Teams und Teamdynamiken betrachtet und mit Konzepten hinterlegt. Die Teilnehmenden erarbeiten sich so systemische Arbeitsweisen und Beratungsformate zur Begleitung Einzelner und Teams sowie für Führungssituationen und den Führungsalltag.

Wenn Menschen aus unterschiedlichen Rollen im Curriculum teilnehmen, werden die Haltungen und Themen für deren Alltagssteuerung im jeweiligen Berufskontext relevant. Coach heißt dann vielleicht unterschiedliches: coach myself, coach people as professionals, coach people as coach.

Die Gemeinsamkeit liegt darin, andere Menschen kompetent in die Lösung komplexer Probleme einzuladen und sie dabei zu unterstützen.

Im Zentrum steht eine Coaching-Kompetenz, die sich aus Rollenkompetenz x Kontextkompetenz x Passung zusammensetzt.

Lernziele und Nutzen

Sie erarbeiten und erweitern Ihr persönliches Repertoire an wirksamen, aufeinander bezogenen und sich ergänzenden Theoriekonzepten, Arbeitsmodellen und -methoden sowie systemischen Haltungen und Handwerkszeugen. Ergänzt wird Ihre Coaching-Professionalität durch eine Besonderheit aus den Entwicklungen des isb und im systemischen Feld: die Steuerungsmodelle. Diese Erweiterungen um Konzepte der Selbststeuerung und verbesserte Steuerungskompetenz helfen Ihnen als Coach und Berater zu entscheiden, wann welche Techniken und Vorgehensweisen sinnvoll eingesetzt werden und sich die Beratung im Zusammenspiel mit dem Klienten so entwickeln kann, dass sie beiden gleichermaßen „Sinn macht“.

Sie...

- können als interner oder externer Coach Menschen in Organisationen zu unterschiedlichen Themen im wirtschaftlichen und im privaten Umfeld erfolgreich coachen.
- erreichen ein hohes Maß an persönlicher Kompetenz, reflektieren Ihren eigenen Stil, Ihre Kompetenzen und Ihren persönlichen Ergänzungsbedarf.
- lernen Ihr Repertoire der Beziehungsgestaltung zu unterschiedlichen Menschen zu entwickeln und gleichzeitig professionelle Distanz zu wahren.
- lernen Coachingprozesse so aufzusetzen, dass sie für das Unternehmen ökonomisch sinnvoll sind und sowohl dem Coachee als auch der Organisation und deren Kultur von Nutzen sind.
- lernen die Bedeutung des Umfeldes (Unternehmen, Struktur, Kultur, Markt, Strategie, Ziele, Chefs, Mitarbeiter, Kollegen, Aufgaben oder Schnittstellen) für Ihre Kunden und für Ihre Dienstleistung zu verstehen und aktiv bei der Steuerung von Coachingprozessen und Gesprächen zu berücksichtigen.
- lernen persönliche und unternehmerische Zusammenhänge besser zu verstehen.
- lernen, eigene Konzepte und Vorgehensweisen und im Hinblick auf den Nutzen für Ihre Gegenüber aus der Metaperspektive zu reflektieren.
- entwickeln ein klares Selbstverständnis für Ihre Rolle als Coach und können Ihren Beitrag zur Verbesserung der Situation des Kunden einschätzen und benennen.
- lernen ein breites Spektrum an Diagnose- und Interventionsfähigkeiten auf den Ebenen von Person und Rolle, Kommunikation sowie des Kontextes als Coach oder Führungskraft.
- haben als Coach oder Führungskraft Landkarten und Verständnisse von individuellen oder teambezogenen Dynamiken zur Verfügung, mit denen Sie professionell auf die Anliegen Ihrer Kunden eingehen und entwicklungsförderlich arbeiten können.

Gemeinsam erfahren Sie als Teilnehmende im Curriculum Sinn, Wirkung und Nutzen der systemischen Lernkultur und von kollegialer Beratung. Sie festigen und schärfen Ihre professionelle Identität und lernen, diese in verschiedenen Rollen und Arbeitskontexten authentisch einzusetzen. Zudem verbessern Sie Ihr Urteilsvermögen und entwickeln mit allen Teilnehmenden im gemeinsamen Lernen ein gemeinsames Professionsverständnis.

Methodik und Lernkultur

„Lernen und Arbeiten gehören zusammen.“

Die Weiterbildung basiert auf einer modernen, transferorientierten systemischen Didaktik, die Ihr Wissen und Ihre Kompetenzen persönlichkeitspezifisch ergänzt und vernetzt. Sie ist optimal auf die Bedürfnisse berufs begleitenden Lernens ausgerichtet. Sie steht für eine einzigartige Programmqualität, die wir unter den Begriffen „Elemente“, „Integration“ und „Integrität“ zusammenbringen. Das heißt, die gelehrten Inhalte/Elemente müssen hochwertig, anschlussfähig und realisierbar sein (Integration), für Sie als Lernende Sinn machen und Nutzen stiften (Integrität). Die Weiterbildung bietet weit mehr als einzelne Themenbausteine. Sie integriert sich zu einer fundierten inhaltlichen und persönlichen Begleitung der eigenen Weiterentwicklung. Die Didaktik und die Inhalte spiegeln die aktuellen Erkenntnisse verschiedener Wissenschaften wider. Dazu gehören aktuelle Modelle aus der (Selbstmanagement-)Psychologie, Neurobiologie, Organisationstheorie und der systemischen Beratung. Die Themen sind in den einzelnen Bausteinen so gestaltet, dass Sie den praktischen Anforderungen von Unternehmen gerecht werden.

Daher geht unsere Didaktik in den Bausteinen im Besonderen auf die Verbindung von persönlicher Entwicklung und fachlicher Qualifizierung ein, verzahnt Theorie und Praxis im Unternehmen miteinander und vertieft diese, z.B. durch kollegiale Beratungs- und Anwendungsübungen. Außerhalb der Bausteine haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich im isb Netzwerk und in Peergroups zu ihren aktuellen Themen gegenseitig zu beraten und auszutauschen. Zusätzliche Lernimpulse der Lehrtrainer vor und nach den Bausteinen liefern weiteres Material und geben die Möglichkeit, nach eigenem Bedürfnis die Inhalte zu vertiefen. Durch praxisbezogenes Lehren und Lernen kann so auch in der Organisation eine effiziente Kultur der Zusammenarbeit und des gegenseitigen Lernens initiiert und gefördert werden. Typische Design- und Lernelemente sind Impulsreferate, kollegiale Beratungen, Übungen in Designskizzen für Dienstleistungen und Spiegelung des persönlichen Stils. Eine weitere Besonderheit der isb Lernkultur ist der [isb campus](#), in dem wir in aufbereiteter Form unsere Inhalte, unser Wissen und zahlreiche Materialien frei zur Verfügung stellen.

Im Curriculum gibt es immer Raum und Zeit für individuelle Themen und Praxisanliegen der Teilnehmer. Diese Themen werden in Professions- und Praxisberatung durch die Lehrtrainer und durch kollegiale Beratung in der Gruppe bearbeitet. Diese konkreten Lernerfahrungen für die eigene Arbeit ermöglichen den Transfer des Gelernten und der eigenen Kompetenz in die Unternehmenspraxis. So unterstützt die persönliche und fachliche Entwicklung der Teilnehmenden stets auch die Weiterentwicklung der entsendenden Organisation. Die isb Lernkultur ist hier prototypisch für das „Alltagslernen“ im Beruf und höchst effektiv.

Ein Baustein wird jeweils von einem Lehrtrainer des isb geleitet.

Das Team der LehrtrainerInnen besteht aus feld- und organisationserfahrenen Praktikern in Coaching, Beratung und Lehre mit vielen Jahren Erfahrung in der Beratung und der Leitung von

Gruppen. Sie alle sind selbst am isb qualifiziert. Gemeinsam mit ihnen entwickelt das isb das Programm und die einzelnen Elemente in enger Abstimmung kontinuierlich weiter.

Unsere Lehrtrainerinnen und Lehrtrainer stellen wir Ihnen [hier auf unserer Webseite](#) vor.

Zielgruppe

Das Curriculum Systemisches Coaching und Teamentwicklung eignet sich für alle, die Beratung, Coaching und Teamentwicklung als Dienstleistung für Organisationen und Einzelkunden anbieten möchten:

Coaches und Agile Coaches, die ihre Coachingkompetenz weiter professionalisieren und ihre Wirksamkeit in der Arbeit mit Einzelnen und Teams oder der Coaching-Arbeit im agilen Umfeld erhöhen möchten.

Verantwortliche aus den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung, die das Thema Coaching in ihrer Organisation etablieren, externe Coaches für einen Pool auswählen oder ein internes Coaching-Netzwerk aufbauen, erlangen in diesem Curriculum die notwendige Expertise zu den Methoden und Arbeitsweisen von und mit Coaches.

Führungskräfte und Professionals in Management-, Führungs- und spezifischen Querschnittsfunktionen, die als People-Manager oder Projektleiter andere Menschen in eine gewünschte Rolle bringen oder professionell begleiten müssen, können sich über ihre Fachkenntnisse hinaus in der Arbeit mit Menschen professionalisieren.

Baustein 1: Professionalität im Coaching und die systemische Perspektive

In ersten Baustein wird in Impulsreferaten und Übungen die systemische Perspektive erfahrbar gemacht, wir beginnen, die eigene Intuition im Coaching zu schärfen und zeigen auf, wie durch klare Aufträge Transparenz und Orientierung in Coachingbeziehungen entstehen kann.

Themen und Perspektiven

- Die systemische Perspektive im Coaching
- Auftragsklärung und Kontraktphase im Coachingprozess
- Dreiecksverträge und Umgang mit schwierigen oder widersprüchlichen Aufträgen
- Systemvisualisierung mit Hilfe des Beziehungsbretts
- Leitfaden für die Coachinggestaltung aus systemischer Perspektive
- Begriffsbestimmungen, Haltungen, Grundprinzipien im systemischen Coaching
- Intuitive Kompetenzen im Coachingsprozess

Baustein 2: Rollenkompetenz und systemisches Handwerkszeug im Coaching

In diesem Baustein fokussieren wir auf das eigene Rollenmanagement als Erfolgsfaktor für Führungskräfte und Leistungsträger in Organisationen. Unterschiedliche Rollenanforderungen und -wechsel müssen gestaltet und gesteuert werden. Außerdem werden systemische Frageformen, die Diagnose unterschiedlicher Ebenen von Problemfokussierungen und lösungsorientierte Ansätze im Coaching behandelt.

Themen und Perspektiven

- Rollenmanagement im Coaching
- Systemische Interview- und Gesprächsführungstechniken
- Lösungsfokussierte Vorgehensweisen im Coaching
- Ressourcenorientierte Interventionsstrategien
- Transition Coaching – Methoden zur Gestaltung von Rollenwechseln

Baustein 3: Arbeit mit Teams und Entwicklung von Teams als Verantwortungsgemeinschaften

Der dritte Baustein bezieht die systemische Perspektive auf die Entwicklung von Teams als Schnittstelle zwischen Personen- und Systemqualifikation. Es werden Interventionsebenen und Perspektiven vermittelt, die zur Steuerung und Entwicklung von komplexen sozialen Systemen wie Teams und vertikalen Verantwortungsgemeinschaften dienen. Dabei werden sowohl die Position der Führungskraft als auch die des Coaches betrachtet.

Themen und Perspektiven

- Wirkweisen/Grundprinzipien der Steuerung und Entwicklung von Teams und Verantwortungsgemeinschaften (Vertikale und Horizontale Teams)
- Lösungs- und Ressourcenorientierte Ansätze in der Teamentwicklung
- Entwicklung von Teamidentität / Identitätsarbeit, Purpose und Geniusarbeit
- Umgang mit Verantwortungsverschiebungen und Dysfunktionen
- Teamdynamiken erkennen und steuern, kollektiven Denk- und Handlungsmustern und Stressoren
- Designprinzipien zur Teamentwicklung: Primäre und sekundäre Einwirkung

Baustein 4: Coaching im Kontext von Berufs- und Lebensplanung

In diesem Baustein fokussieren wir nützliche Verständnisse zu Persönlichkeit und Persönlichkeitsentwicklung und setzen sie zur Gestaltung stimmiger Berufs- und Lebenswege in Bezug. Als Coaching - Modell zur Beschreibung und Prüfung von Passung von Mensch und Organisation und als Impulsgeber für berufliche Entwicklungsoptionen dient das Karrieremosaik. Ebenso werden individuelle Kompetenzprofile erarbeitet und verschiedene Frageformen aus dem Karrierecoaching angewandt.

Themen und Perspektiven

- Passung als Kernkonzept beruflicher Entwicklung
- Drei – Welten - Modell der Persönlichkeit – Integration und Integrität entwickeln bezüglich unterschiedlicher Lebenswelten
- Konzepte und Tools individueller Karriereprofile und beruflicher Standortbestimmung
- Entwicklung eines individuellen Kompetenzprofils
- Coaching in Entscheidungssituationen – Arbeit mit dem Tetralemma
- Antreiberdynamiken – problematische Stile im Umgang mit Anforderungen
- Beziehungspräferenzen – Ich-Du vs. Ich-Es
- Spezifische Fragetechniken im Karrierecoaching
- Perspektiven zu Persönlichkeit und persönlicher Entwicklung im Coaching

Baustein 5: Coaching & Führung - Führen aus der Zukunft und Kooperation gestalten

Die in den Bausteinen bislang dargestellten Konzepte werden ergänzt um Konzepte der (Selbst-) Steuerung für Führung und Kooperation, um in komplexen Aufgabenstellungen einer Organisation Überblick und Orientierung zu ermöglichen. Führung wird aus systemischer Perspektive beleuchtet und lässt Coach und Führungskraft Potenziale und Ergänzungsbedarfe erkennen.

Themen und Perspektiven

- Aufbau von Kooperationssystemen zwischen Coach und Klient und zwischen Führungskraft und Team
- Laterale Führung & Kooperation: Coaching für Personen in lateralen und nicht hierarchischen Systemen
- Führung und Führungskultur aus systemischer Perspektive
- Transformation gestalten und Führen aus der Zukunft: Dialogische, generative und sinnorientierte Ansätze im Coaching und zur Entwicklung von Teams.
- Umgang mit kritischen Gesprächen und Führungssituationen
- Arbeit mit dem inneren Team mit Nutzen für den Coach und Klienten

Baustein 6: Persönliche Entwicklung im beruflichen Umfeld

In diesem Baustein geht es um die wesentliche Gestaltung von Übergängen und der Anforderungen an Menschen in den verschiedenen Lebensphasen, um persönliche-professionelle Positionierung und um sinnstiftende Entwicklungs- und Zukunftsoptionen.

Themen und Perspektiven

- Lebensphasen und deren Gestaltung
- Gestaltung von Anfangs- und Abschlusssituationen
- Kulturgestaltung mit Hilfe von Ritualen
- Feedback als zentrale Dienstleistung im Coaching
- Berufliche Standortbestimmung und Selbstpositionierung
- Methoden zur persönlichen Visionsbildung

Zertifikate

Im Anschluss an das Curriculum I erhalten Sie ein Basis-Zertifikat. Sie haben zudem die Möglichkeit, nach Weiterführung der Ausbildung in einem [Fortgeschrittenencurriculum](#) (mind. 30 Tage Weiterbildung) ein Zertifikat als Systemische/r Berater/in im Bereich Organisation, Systemischer Coach im Bereich Organisation oder Systemische/r Organisationsentwickler/in im Bereich Organisation zu erwerben. Diese [Zertifikatsvarianten](#) existieren unabhängig von Ihrer inhaltlichen Wahl eines Fortgeschrittenencurriculums (mit Fortgeschrittenen-Zertifikat).

Das Curriculum ist vom Deutschen Bundesverband Coaching (<http://www.dbvc.de>) anerkannt.

...und wie kann es danach am isb weitergehen?

Die gesamte Weiterbildung ist auf zweijähriges Lernen in der Gruppe angelegt: Auf das Curriculum I im ersten Jahr baut das Fortgeschrittenencurriculum II im zweiten Jahr auf. Sie können Ihre Weiterbildung am isb in einem der Fortgeschrittenen-Curricula fortsetzen. Es ist auch möglich, nur das Basis-Curriculum zu absolvieren bzw. das Fortgeschrittenen-Curriculum zeitversetzt anzuschließen. Wir empfehlen das [anschließende Fortgeschrittenen-Curriculum Systemisches Coaching und Teamentwicklung II](#), in welchem wir Professionalität und Coachingkompetenz hinsichtlich der Organisations- und Selbstmanagementperspektive ergänzen und vertiefen.

Als Ergänzung wird zudem ein [Selbsterfahrungsseminar](#) empfohlen. Wer seine Expertise und Anbindung an das isb noch weiter vertiefen und intensivieren möchte, kann mit uns in Anschluss an ein Fortsetzungscurriculum über die Teilnahme am isb [MasterProgramm](#) sprechen.

Nähere Informationen zu unseren [Zertifikaten](#) und zu den [Selbsterfahrungen](#) finden Sie hier auf unserer Webseite.

Wir beraten Sie auch gerne jederzeit persönlich!