

Fortgeschrittenen-Curriculum  
CO II A 20-21

# Systemisches Coaching und Teamentwicklung II

Coachingkompetenz in komplexen Systemen, anspruchsvollem  
Umfeld und bei Veränderung

Fortgeschrittenen-Curriculum als Weiterführung des Curriculums Systemisches Coaching und Teamentwicklung I. In diesem zweiten Jahr rückt die Organisations- und Kontextperspektive verstärkt in den Fokus, während im Basiscurriculum die Rollenkompetenz als Coach und die Entwicklungsperspektive von Einzelnen und Teams im Blick waren. Die eigene Coachingkompetenz differenziert sich aus, indem auf besondere Anlässe und Organisationskontexte wie Veränderung, Konflikt, neue Arbeitsformen und eigenes Selbstmanagement Bezug genommen wird.

TERMINE:  
AUF ANFRAGE

SEMINARZEITEN  
Am ersten Tag startet es um 10 Uhr, der letzte Tag endet um 14 Uhr

ORT:  
isb GmbH | Schlosshof 1 | 69168 Wiesloch

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](mailto:info@isb-w.eu)  
+49 6222 8188-0



# Das Curriculum im Detail

## Fokus und Konzept

Im ersten Jahr wurden theoretische Modelle, Handwerkszeug und Haltungen des systemischen Arbeitens im Coaching vermittelt, die der Unterstützung von Menschen (Einzelnen und Teams) im Umgang mit Komplexität aus der Coaching-Perspektive dienen. Fokus war hierbei die Qualifizierung des Einzelnen in seiner/ihrer Rolle als Coach, Mitarbeiter oder Führungskraft sowie die Vermittlung einer Coachingkompetenz, um in komplexen Situationen und Systemen unterschiedliche Sichtweisen zu integrieren, situativ stimmige Lösungen sowie professionelle Vorgehensweisen zu entwickeln und damit gemeinsam Sinn zu schaffen. Im zweiten Jahr nun rückt der Fokus vom Einzelnen hin zu einem noch tieferen Verständnis für Kontexte, Systeme und Prozesse. Dabei blicken wir auf Bereiche wie neue Organisationsformen, Veränderung, Konflikte und Persönlichkeitskonzepte und vertiefen so das methodische Handwerkszeug ebenso wie die systemische Coachingkompetenz im komplexen Umfeld.

## Lernziele und Nutzen

Du erweiterst Dein persönliches Repertoire an wirksamen, aufeinander bezogenen und sich ergänzenden Theoriekonzepten, Arbeitsmodellen und -methoden sowie systemischen Haltungen und Handwerkszeugen. Auch im zweiten Jahr wird Deine Coaching-Professionalität durch eine Besonderheit aus den Entwicklungen des isb und im systemischen Feld ergänzt: die Steuerungsmodelle. Diese Erweiterungen um Konzepte der Selbststeuerung und eine verbesserte Steuerungskompetenz (im Außen) helfen Dir 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“. Erweitert und ausdifferenziert wird im zweiten Jahr die Entwicklung der Kompetenz, als Coach oder Führungsverantwortlicher in unterschiedlichsten und komplexen Kontexten stimmig und passgenau wirksam zu agieren und somit kontextkompetent für die Berufs- und Organisationsherausforderungen des Gegenübers zu sein. Im Sinne der isb Kompetenzformel findet Ergänzung und Vertiefung insbesondere im Faktor Kontextkompetenz statt.

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

Gemeinsam erfahrt Ihr als Teilnehmende im Curriculum Sinn, Wirkung und Nutzen der systemischen Lernkultur und von kollegialer Beratung. Ihr festigt und schärft Eure professionelle Identität und lernt, diese in verschiedenen Rollen und Arbeitskontexten authentisch einzusetzen. Zudem verbessert Ihr Eurer Urteilsvermögen und arbeitet mit allen Teilnehmenden an einem gemeinsamen Professionsverständnis.

## Methodik und Lernkultur

„Lernen und Arbeiten gehören zusammen.“

Die Weiterbildung basiert auf einer modernen, transferorientierten systemischen Didaktik, die Dein Wissen und Deine Kompetenzen persönlichkeitspezifisch ergänzt und vernetzt. Sie ist optimal auf die Bedürfnisse berufsbegleitenden Lernens ausgerichtet und 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 Dich als Lernende/r 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 sowie der systemischen Beratung. Die Themen sind in den einzelnen Bausteinen so gestaltet, dass sie den praktischen Anforderungen von Unternehmen gerecht werden.

Wir gehen in den Bausteinen im Besonderen auf die Verbindung von persönlicher Entwicklung und fachlicher Qualifizierung ein und verzahnen Theorie und Praxis im Unternehmen miteinander, z.B. durch kollegiale Beratungs- und Anwendungsübungen. Außerhalb der Bausteine habt Ihr die Möglichkeit, Euch im isb Netzwerk und in Peergroups zu Euren aktuellen Themen auszutauschen und gegenseitig zu beraten. Zusätzliche Lernimpulse 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 Euch 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.

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.

## Zielgruppe

Dieses Curriculum eignet sich für alle, die Beratung, Coaching und Teamentwicklung als Dienstleistung für Organisationen und Einzelklient/innen anbieten oder sich in Management-, Führungs- und Fachfunktionen mit dem Thema Coaching und Teamentwicklung weiter

auseinandersetzen wollen. Es richtet sich insbesondere an Absolventen des Basiscurriculums "Systemisches Coaching und Teamentwicklung I". Ebenso haben alle anderen Absolventen eines Basis-Curriculums am isb die Möglichkeit, ihr Fortgeschrittenen-Curriculum frei nach ihren Vorlieben und Interessen zu wählen.

## Baustein 1: Persönlichkeitskonzepte und Coaching mit beruflichen Leitbildern

### Themen und Perspektiven

- Arbeiten mit Metaphern im Coaching
- Gestaltung von Lebensdrehbüchern – Analyse von Scriptgeschichten
- Arbeit mit beruflichen Leitbildern
- Bedeutung von Persönlichkeitsmodellen in Coaching und Teamentwicklung

## Baustein 2: Konfliktcoaching und die professionelle Arbeit mit Teams in Konflikt-Settings

### Themen und Perspektiven

- Konflikt und Krise: Selbststeuerung in Konflikten und Ressourcen-Aktivierung in Krisen
- Eigene Konfliktmuster
- Rollenkompetenz in Konflikt-Settings
- Arbeit mit mehreren Konfliktparteien
- Wendepunkte im Konflikt
- Perspektiven auf die professionelle Arbeit mit Teams in Konflikten und Krisen

## Baustein 3: Coaching zu Selbstmanagement und Leistungsfähigkeit

### Themen und Perspektiven

- Embodiment-Konzepte im Coaching - Zusammenhänge von Gestik, Körperhaltung und mentalen Ressourcen
- Neurobiologische Zusammenhänge im Kontext von Stressmanagement und dem Umgang mit Belastungen
- Methoden zu Ressourcenaktivierung und Stressabbau
- Arbeit mit imaginativen Verfahren im Coaching und Mentaltechniken
- Coaching bei emotionalen Blockaden – Umgang mit dysfunktionalen Emotionen

## Baustein 4: Coaching & Teamentwicklung im Umfeld neuer Organisationsformen und Coaching von agilen Teams

### Themen und Perspektiven

- Einführung in das Thema „Warum Agilität? - Märkte in (digitaler) Transformation“
- Die agile Methodik im Detail: iterativ – transparent – kundenorientiert. Scrum als Beispiel für agiles Arbeiten
- Neue Arbeitswelten und neue Herausforderungen für das Individuum, für Teams und Organisationen
- Systemische Interventionen aus der Coaching-Perspektive zur Unterstützung von Selbstorganisation in Teams und Organisationen
- Integration agiler Methoden in die eigene systemische Führungsarbeit und/oder Coachingpraxis
- Veränderte Anknüpfungspunkte für systemische Coaches, Berater, HR, PE, OE

## Baustein 5: Systemisches Coaching in Transformation und Veränderung

### Themen und Perspektiven

- Landkarten und Metaframes zu OE, Change und Kulturentwicklung für die Rolle als Coach
- Perspektiven auf Ressourcen im Kontext von Transformationen und der Umgang mit Zeit
- Kompetenter Umgang mit starker Emotionalität an Wendepunkten und Resonanz im Transformations-Coaching
- Integration von Widersprüchen zur Unterstützung von Transformations- und Veränderungsprozessen
- Logiken von Routinen und Praktiken zur Unterstützung tieferer Transformation
- Kompetenz im Umgang mit dem Thema Kultur in Coaching-Kontexten

## Baustein 6: Quo Vadis? Persönliche und professionelle Bilanz

### Themen und Perspektiven

- Grundprinzipien der systemischen Aufstellungsarbeit
- Formen von Aufstellungsarbeit im Coaching
- Selbst- und Ressourcenmanagement – Arbeit mit dem Züricher Ressourcenmodell (ZRM)
- Eigene Standortbestimmung der Teilnehmenden und gewonnene Identitätsprofile
- Review, Integration und positive Synthese, Abschluss des Curriculums

## Zertifikate

Das Curriculum ist vom [Deutschen Bundesverband Coaching](#) anerkannt.

Im Anschluss an das Curriculum II erhaltet Ihr ein Fortgeschrittenen-Zertifikat und habt zudem die Möglichkeit, ein Qualifiziertenzertifikat als Systemische/r Berater/in im Bereich Organisation, Systemischer Coach im Bereich Organisation oder Systemische/r Organisationsentwickler/in zu erwerben. Hier erfahrt Ihr [alles über den Erwerb von Zertifikaten am isb](#).

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

Grundsätzlich empfehlen wir für Deine Professionalisierung den ergänzenden Besuch einer [Selbsterfahrung](#) - zur Arbeit an persönlichen Themen und Anliegen.

Nach Deiner zweijährigen Ausbildung kannst Du Dich im [MasterProgramm](#) zum isb Master qualifizieren. Bei Interesse wende Dich an unseren isb Leiter [Thorsten Veith](#).

Zur Ergänzung Deiner Expertise kannst Du [Einzelseminare](#) beispielsweise in Karrierecoaching, in der "Art of Change" oder in der „Art of Life“ belegen.

Für isb Alumni veranstalten wir außerdem regelmäßig Netzwerk-Events wie das [PionierLabor](#) und das [Symposium isb Nord](#) - für kollegialen Dialog und zur weiteren Vernetzung innerhalb der isb Community.

Für alle Fragen und persönliche Beratung stehen Dir unsere Ansprechpartnerinnen Conny Patzwald und Bettina Gentner gerne zur Verfügung.

Schreib uns: [info@isb-w.eu](mailto:info@isb-w.eu). Oder ruf einfach an: 06222/81880. Wir freuen uns.