

Fortgeschrittenen-Curriculum
CO II

Systemisches Coaching und Teamentwicklung II

Berufliche Entwicklung und die Integration von Lebenswelten

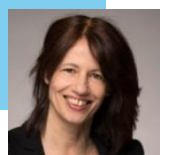
In Weiterführung des Basis-Curriculums "Systemisches Coaching und Teamentwicklung I" geht es um die Intensivierung und Differenzierung des methodischen Handwerkszeugs und Vorgehen. Insbesondere die Perspektive der Integration von Entwicklungen unterschiedlicher Lebenswelten, die zueinander balanciert werden müssen, wird im Fortgeschrittenencurriculum im Fokus stehen. Außerdem werden wir uns gemeinsam mit Möglichkeiten beschäftigen, mit welchen Coaching als Element und Vehikel in die Organisationskultur implementiert werden kann.

TERMINE
Auf Anfrage

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

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



Das Curriculum im Detail

Fokus und Konzept

Im ersten Jahr wurden theoretische Modelle, Handwerkszeug und Haltungen des systemischen Arbeitens vermittelt. Der systemische Ansatz wurde ergänzt durch isb-spezifische Steuerungsmodelle sowie Beiträge aus der Transaktionsanalyse und der analytischen Psychologie. Ein Verständnis der systemischen Lernkultur und der Bedeutung von kollegialer Beratung wurden entwickelt. Im zweiten Jahr nun werden diese Modelle angereichert mit der Zielsetzung, Ihnen als Teilnehmenden Sicherheit bei der Integration der Konzepte zu vermitteln sowie eine Passung des isb Ansatzes mit dem persönlichen Stil der Teilnehmenden und ihrer jeweils unterschiedlichen Organisationsrollen zu erreichen. Es geht um Vertiefung und Festigung sowie um Integration der erworbenen Kompetenzen in eine stimmige professionelle Identität.

Lernziele und Nutzen

Sie erweitern Ihr Repertoire an wirksamen Vorgehensweisen in verschiedenen Coachingsituationen nochmals und setzen es zum professionellen Arbeiten in der Praxis in Bezug. Das aufeinander bezogene und sich ergänzende Repertoire aus Theoriekonzepten, Arbeitsmodellen, Handwerkszeugen und systemischen Haltungen wird ergänzt durch isb-spezifische Steuerungsmodelle sowie Beiträge aus der Transaktionsanalyse und der analytischen Psychologie.

Zu allen Themen des Curriculums können auch dieses Mal wieder Praxisanliegen der Teilnehmer eingebracht werden. Diese werden in Professions- und Praxisberatung durch die Lehrtrainer und durch kollegiale Beratung in Gruppenarbeiten bearbeitet und gelöst. Als Teilnehmende verbessern Sie dadurch Ihr Urteilsvermögen und lernen den Organisationskontext Ihrer Klienten besser zu verstehen.

Gemeinsam entwickeln Sie ein Verständnis der systemischen Lernkultur und der Bedeutung von kollegialer Beratung. Sie festigen Ihre professionelle Identität und lernen, diese in verschiedenen Rollen und Arbeitskontexten authentisch einzusetzen. Im Austausch entwickeln die Teilnehmenden ein gemeinsames Professionsverständnis, das ihnen dabei hilft, anderen Menschen bei ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützend zur Seite zu stehen.

Methodik und Lernkultur

„Lernen und Arbeiten gehören zusammen.“

Die bewährte isb-Didaktik ist optimal auf die Bedürfnisse berufsbegleitenden Lernens ausgerichtet. Sie steht für eine einzigartige Programmqualität, die wir unter den Begriffen Elemente, Integration und Integrität zusammenbringen. Das heißt, die gelehrt Inhalte/Elemente müssen hochwertig, anschlussfähig und realisierbar sein (Integration), für Sie als Lernende Sinn machen und Nutzen stiften (Integrität). In enger Abstimmung mit dem isb gestalten die Lehrtrainer die Bausteine und entwickeln das Programm kontinuierlich weiter. Die Weiterbildung bietet weit mehr als einzelne Themenbausteine: Sie integriert sich zu einer fundierten inhaltlichen und persönlichen Begleitung der eigenen Weiterentwicklung.

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. Dafür haben sich kollegiale Beratungs- und Anwendungsübungen bewährt. Zwischen den Bausteinen haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich auf Netzwerkbasis mit ihren aktuellen Themen gegenseitig zu beraten und auszutauschen (isb Campus).

In jedem Baustein wird Zeit in die Bearbeitung der individuellen Themen investiert. Dies stellt den Transfer in die Unternehmenspraxis sicher und ermöglicht konkrete Lernerfahrungen für die eigene Arbeit. Die Weiterbildungen am isb sind so konzipiert, dass die persönliche und fachliche Entwicklung der Teilnehmenden stets auch die Weiterentwicklung der entsendenden Organisation unterstützt. Die isb Lernkultur ist somit prototypisch für das „Alltagslernen“ im Beruf und höchst effektiv.

Ein Baustein wird von jeweils einem Lehrtrainer des isb geleitet. 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.

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.

Wenn Sie noch nicht sicher sind, ob das Curriculum zu Ihnen passt, können Sie sich jederzeit gerne persönlich an uns wenden!

Baustein 1: Im Beziehungsgeflecht der Organisation

Themen und Perspektiven

Dieser Baustein stellt Coaching und Teamentwicklungsprozesse in den größeren Zusammenhang der Dynamiken in Organisationen:

Umstrukturierungen erfordern Teamfusionen, die durch Teambuilding flankiert werden können; OE-Prozesse sind erfolgreicher, wenn sie mit PE-Maßnahmen koordiniert werden, Veränderungsprozesse erfordern insgesamt ein sensibles Management von Instabilität erzeugenden und Sicherheit gebenden Maßnahmen, damit Organisationen weder in Erstarrung verfallen noch im Chaos versinken. Zu diesen Dynamiken werden Steuerungskonzepte dargestellt, die helfen diese Prozesse besser verstehen und gestalten zu können.

Baustein 2: Stimmige Lebensentwürfe. Integration von Lebenswelten und Lebensphasen

Themen und Perspektiven

Dieser Baustein stellt die Lebensspanne und Lebensphasen als eine für Coaching und Teamentwicklung grundlegende und inspirierende Perspektive in den Mittelpunkt: Lebensentwürfe und die für die eigene Identität zentrale Frage, als wer mache ich mir Sinn, müssen in den verschiedenen Lebensphasen immer wieder adjustiert und verändert werden, damit sie (noch) stimmen. Der Baustein schärft und vertieft diese Perspektive durch Metamodelle, durch Übungen zur Selbstreflexion und Spiegelung und durch den Transfer in Beratungsübungen und professionelle Fragestellungen und Praxissituationen in Organisationen.

Baustein 3: Krisen bei Einzelnen, in Gruppen und Organisationen erkennen, begleiten und konstruktiv gestalten

Der Baustein fokussiert Veränderungs- und Krisen-Dynamiken in Coaching und Teamentwicklung und fragt nach angemessenen Begleitungsformen sowohl im Einzelsetting wie auch in Teamkonstellationen und Organisationseinheiten. Einen Schwerpunkt bilden dabei Modelle und Vorgehensweisen der Krisenintervention bei Einzel-Coachees in Krisen wie auch der eigene Umgang mit beruflichen und persönlichen Belastungssituationen. Es geht um die Erinnerung und Weiterentwicklung eigener professioneller Change- und Krisenkompetenz an aktuellen Beispielen aus der eigenen Praxis, ergänzt und angereichert durch Modelle von Team-Dynamik und Organisationsentwicklung.

Baustein 4: Themen und Systeme leibhaftig in Szene setzen

In diesem Baustein werden verschiedene Grundformen und Formate der Inszenierungsarbeit mit Einzelnen und Gruppen vorgestellt und gemeinsam an aktuellen Themen erprobt. Auf dieser gemeinsamen Erfahrungsbasis werden einschlägige Hintergrund-Theorien zur Wirksamkeit und Bedeutung des Einbezugs von Körper und Raum in die Gestaltung von Beratungsprozessen vorgestellt und diskutiert. Präsenz und Absichtsfreiheit als Grundhaltung und Ergänzung zu planvoll-methodischen Vorgehen in der Beratung werden einbezogen und erprobt. Wesentliches Ziel dabei ist es, Lust zu verantwortungsvollem Experimentieren mit Körper-Raum-Elementen zu gewinnen und diese auf persönlich stimmige Weise in die eigene Beratungspraxis zu integrieren.

Baustein 5: Bilder sprechen lassen

Ziel des Bausteins ist es, vorhandene Ressourcen in der Arbeit mit Bildern und Metaphern zu entdecken und Sicherheit in der kontextsensiblen Anwendung zu gewinnen. Methoden wie die aktive Imagination, das katathyme Bildererleben, zeigen neue Möglichkeiten auf, seelische Hintergrundbilder zu generieren, die -oft unbewusst- Verhalten und Haltung von Menschen maßgeblich beeinflussen. Coachingprozesse im Einzel- und Gruppensetting können so an Lebendigkeit und Tiefgang gewinnen. Die Schärfung der Aufmerksamkeit für verwendete Sprachbilder und Metaphern erleichtert einen differenzierten Zugang zu Wirklichkeitskonstruktionen und Skriptmustern von Einzelnen und Systemen.

Baustein 6: Übergänge in Entwicklungsprozessen

Im Mittelpunkt dieses Bausteins steht die persönliche und professionelle Bilanz des zweiten Jahres im Curriculum und der Abschluss als Lerngruppe sowie die Frage, was heißt es, Entwicklungsprozesse in Phasen des Übergangs professionell zu gestalten und zu begleiten.

Der Baustein nutzt den unmittelbaren Zugang zur Erlebnisperspektive von Übergängen und vermittelt in Übungen und der Gesamtdramaturgie „ein“ Inszenierungsbeispiel für die professionelle Gestaltung und Begleitung eines Übergangs. Der Baustein vermittelt ferner Metamodelle zur Erlebnisperspektive in Übergängen und vertieft diese Perspektive in Beratungsübungen und im Transfer auf professionelle Fragen.

Zertifikate

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

Im Anschluss an das Curriculum II erhalten Sie ein Fortgeschrittenen-Zertifikat und haben zudem die Möglichkeit, ein Qualifiziertenzertifikat als Systemische/r Berater/in im Bereich Organisation, Systemischer Coach im Bereich Organisation oder Systemische/r Organisationsentwickler/in im Bereich Organisation zu erwerben. Mehr erfahren.

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

Es wird eine Selbsterfahrung am isb nahegelegt. Bei Interesse bietet sich auch eine Ergänzung zur Organisationsentwicklung an, mit dem Kurz Curriculum Corporate Change Communication an.

Bei Interesse am Master-Curriculum suchen Sie das Gespräch mit Lehrtrainern oder Institutsleitung.