

SYSTEMISCHES COACHING

Qualifizierung zur/zum Coach nach den Standards der DGfC

COACHING

Was fördert Sie? Was hindert? Was bewegt Sie?

Coaching unterstützt den Mut, sich selbst näher zu kommen. Es schafft eine Basis für Reflexion und Wachstum. Coaching unterstützt Menschen in ihren Entscheidungen und Anforderungen im Arbeitsleben.

Coaching ist ein Raum, in dem Veränderung entstehen kann, ein Möglichkeitsraum, der die Zukunft einlädt zu kommen. Es schafft Zukunftsfähigkeit. Die Weisheit von Coaching liegt in der Beziehung, dem Kontakt, dem Dialog.

Coaching bietet einen geschützten Raum für Impulse zur selbständigen Bearbeitung von Themen und Aufgaben der KlientInnen.



SYSTEMISCH – DIE DENKWEISE

Systemisch werden Menschen in Kontexten, Umwelten, Interaktionen wahrgenommen. Welche Umgebung beeinflusst mein Verhalten? Was macht den Unterschied? Die Offenheit, die Welt in Möglichkeiten zu betrachten, nicht die eine Wahrheit finden zu müssen, liegt im systemischen Denken. Bedeutungen und Interpretationen wechseln von Mensch zu Mensch, interessant ist, diese zu entdecken. Systemische Coachs wissen, dass sie Teil des beratenen Systems sind und Einfluss nehmen. Ziel systemischer Beratung ist die Vergrößerung des Möglichkeitsraumes der KlientInnen. Systemisches Coaching arbeitet ergebnisoffen, ressourcen- und lösungsorientiert.

DIALOG – KÖRPER – NATUR

Der Systemische Ansatz liegt in einem Kontext anderer kluger Ansätze, die die Welt, Menschen, Beziehungen und Kommunikation betrachten. Kontextfreundlich werden einige Ansätze integriert.

Dialog

Carl Rogers (Personenzentrierter Ansatz) verstand, dass die/der KlientIn führen muss, dass er/sie ExpertIn des Anliegens ist. David Bohm (der Dialog) versteht die dialogische Intelligenz der Gruppe. Ruth Cohn (Themenzentrierte Interaktion) fragt nach der Ausgewogenheit von Ich, Gruppe und Thema. Nancy Kline (Thinking Environment) stellt das Zuhören in den Mittelpunkt der Beziehungen. Welche Denkkumgebung fördert Intelligenz? Hartmut Rosa betont die Bedeutung von Resonanz.

Körper

Spüren. Wahrnehmen. Gefühle als Informationen wertschätzen und zeigen. Der Körper kommt in unserer Zeit manchmal zu kurz. Aktuell wird dieses Phänomen unter dem Begriff „Embodiment“ bearbeitet. Die Klugheit des Körpers zu nutzen, unter Einbezug von Erfahrung, Praxis, Raum, Bewegung, Wahrnehmung und Natur soll ein Ziel der Weiterbildung sein.

Natur

Die glaziale Landschaft des Klützer Winkels, die Ostsee, Weite und Stille in Grevenstein geben eine wunderbare Denkkumgebung. Natur wird ein bedeutsames Element der Zusammenarbeit sein.

MODULE DER WEITERBILDUNG

Grundstufe

1. Systemisches Denken – Grundlagen und Haltungen
2. Der Coachingprozess – Setting, Kontrakt, Ablauf
3. Dialog – Beziehung, Zuhören, Systemische Fragen
4. Systemische Interventionen

Aufbaustufe

5. Embodiment, Resonanz, Visualisierung
6. Systemische Strukturaufstellungen
7. Konflikte und Katastrophen
8. Coachingkonzepte



MODUL 1

Systemisches Denken – Grundlagen und Haltungen

Kennen Sie das Phänomen, dass Sie eine Geschichte in unterschiedlichen Zusammenhängen unterschiedlich erzählen?

Welche Wechselwirkungen sind da am Werk? Wie schaffen Menschen in sozialen Systemen eine gemeinsame Wirklichkeit? Was ist ein System? Was macht den Unterschied, der einen Unterschied macht? Systemisches Denken verändert die Betrachtung von Welt grundlegend.

Was wirkt?

Der Anfang des Coachings, der sich aus dem Systemischen Denken ergibt, liegt in der Haltung des Coachs. Mit welcher Haltung gehe ich in ein Coaching? Mit welchem Menschenbild? Welcher Beziehung?

Die systemische Haltung birgt eine Herausforderung für die/den Coach: Zurück-Haltung. Zurückhaltung im Interpretieren und Bewerten, im Wissen und Eingreifen. Mit Vorsicht und Achtung, tastend, Hypothesen bildend, fragend sich dem anderen System zu nähern, ist die Aufgabe. Die Neutralität der/des Coachs ist gefragt, Impulse geben, Fragen stellen.

Die/der KlientIn entwickelt ihre Lösungen selbst. Lösungsorientierung ist ein wesentlicher Aspekt der systemischen Haltung. Systemische und humanistische Theorie bilden den Rahmen der Weiterbildung.

MODUL 2

Der Coachingprozess – Setting, Kontrakt, Ablauf

Wirken Räume? Zeiten? Absprachen auf Inhalte von Gesprächen?

Rahmen, Strukturen und Ablauf eines Coachingprozesses sind das Skelett, das den Inhalt des Coachings trägt.

Coaching ist ein an einem Anliegen der/des KlientIn orientiertes Format. Interventionen der Auftragsklärung, des Kontraktes, der Kontakt-, Klärungs-, Veränderungs- und Abschlussphase gestalten den Coachingprozess. Fragen der Beziehungs- und Prozessgestaltung und der Wahl der Interventionen führen durch das zweite Modul.

MODUL 3

Dialog – Beziehung, Zuhören, Systemische Fragen

Kommunikation ist der unwahrscheinlichste Fall. (Luhmann, 1987)

Welche Aspekte können zum Gelingen von Gesprächen beitragen?

Eine zentrale Intervention des/der Coach ist das Zuhören. Auf der Basis einer Haltung von Interesse an der Welt der KlientInnen kann mit der Anregung zur Selbstexploration der/des KlientIn das Fundament für einen Veränderungsprozess gelegt werden.

Das Wahrnehmen und Benennen von Weltansichten, Interpretationen und Bewertungen, das Bilden von Hypothesen, das Erkennen von Wechselwirkungen von sprachlichen und körperlichen Botschaften und systemische Fragen können den Dialog gestalten.

MODUL 4

Systemische Interventionen

Die systemische Intervention ist der/die Coach selbst, es ist die Beobachtung der BeobachterIn. Die Haltung „ich höre zu“, „ich will es wissen“ und allein die körperliche Präsenz verändern das System. Welche Wirkung hat das Wahrgenommene bei mir als Coach?

Systemische Interventionen sind abhängig vom Setting und Anliegen. Bestimmte Kontexte erfordern bestimmte

Maßnahmen. Mancher Klient bewegt sich gern im kreativen Bereich, die andere braucht Theorie und Berechenbarkeit. Eine Gruppe fordert anderes als ein Einzelcoaching. Die/der Coach folgt und führt.

Systemische Interventionen sind prozessabhängig. In Phasen der Beziehungsgestaltung braucht es andere Interventionen als in einer Abschlussphase. Die Prozessdiagnose geht den Interventionen voraus.

Systemische Interventionen wollen Möglichkeitsräume im Denken und Handeln erweitern. Lösungsorientiert regt die/der Coach die KlientInnen an, gibt Impulse um Veränderungen zu ermöglichen.



MODUL 5 Embodiment, Resonanz, Visualisierung

Vertrauen Sie der Sprache Ihres Körpers?

Die Schwerkraft ist wirklich eine Zumutung für Flugkörper. Eine zu berücksichtigende Zumutung. Können Sie sich eine Kultur vorstellen, die zum Mond fliegt, aber nicht zuhören kann ohne zu unterbrechen? Das ist Schwerkraft: Gefühle, Schmerzen, Geburten, Berüh-

rung. Menschen. Die Unausweichlichkeit des Daseins: ich, hier und jetzt. In der Anerkennung des Soseins liegt das Wunder der körperlichen Intelligenz, die einen Ballflug im Lauf berechnen, singen, tanzen, denken kann.

Resonanz, nach Hartmut Rosa, bedeutet Anverwandlung, ich lasse mich von der Welt berühren und verändern. Das ist das Ziel von Coaching.

Visualisierungen von Gedanken, Erkenntnissen und Theorien – Schwerkraft für Luftgeister – sind lernbar.

MODUL 6 Systemische Strukturaufstellungen

Du bist du. Ich bin ich.

„Als Aufstellung wird hier eine Arbeitsweise bezeichnet, bei der der Klient mithilfe von systemfremden Repräsentanten sein inneres Bild bezüglich eines Themas oder eines Systems im Raum positioniert.“
(Drexler, 2015)

Systemische Strukturaufstellungen sind eine körperorientierte Praxis, sie gleichen Ritualen. Sie trennen, was nicht zusammen gehört, sie verbinden, was zusammen gehört. Wesentliches kann gesagt werden.

Strukturaufstellungen können mit Anliegen aus Teams, Organisationen, Familien und Inneren Anteilen durchgeführt werden.

MODUL 7 Konflikte und Katastrophen (van Kaldenkerken)

In Konflikten sind bestimmte Aspekte einer Beziehung umkämpft: Interessen, Werte, Ressourcen. Hindernisse liegen auf dem Weg zur Einigung. Die Menschen sind emotional, aufgeregt und vielleicht verletzt. Das erfordert andere Interventionen und auch eine besondere

Haltung des/der Coachs. Führung ist in der Regel angemessen.

Katastrophen liegen bei einer Verschärfung von Situationen vor. Die Beteiligten rechnen mit Verlusten, sie glauben nicht mehr an die Erreichung ihrer Ziele. Führung ist angesagt. Coaching kann hier an Grenzen kommen und andere Formate werden nötig.

MODUL 8 Coaching-Konzepte und Abschluss

Coachingkonzepte der Teilnehmenden haben sich in den Monaten der Weiterbildung durch Theorie, Praxis und Reflexion entwickelt. Berührungen, Resonanz, Vorlieben und Schwerpunkte haben sich gezeigt. Wer bin ich in meiner Rolle als Coach? Was ist mir wichtig? Was ist der Unterschied, der den Unterschied macht?

Die Teilnehmenden stellen in eigener Sprache – verbal, nonverbal, kreativ, interaktiv – ihr Coachingkonzept in der Lerngruppe vor.



QUALIFIKATIONEN, die Ziel der Coaching-Weiterbildung sind (DGfC)

- Selbstkompetenz
- Präsenz und Selbstkontakt
- Selbstkenntnis und Selbstreflexion
- Rollenflexibilität
- Ambiguitätstoleranz
- Reflexionsfähigkeit
- Interaktionskompetenz
- Kommunikationsfähigkeit
- Empathie- und Abgrenzungsfähigkeit
- Fähigkeit zu Perspektivwechsel
- Team- und Führungsfähigkeit
- Lernkompetenz
- Profilentwicklung
- Entwicklung eines eigenen Coaching-Konzepts
- Klare Haltung als Coach
- Eigenständigkeit in der Gestaltung von Prozessen und Settings
- Verantwortungsübernahme für den Prozess
- Verantwortungszuordnung für Lösung, Umsetzung und Zielerreichung zur/zum Coachee
- Theoriekompetenz
- Sozial- und humanwissenschaftliche Grundkenntnisse
- Kenntnis unterschiedlicher Beratungsansätze, ihrer Anwendung und Grenzen im Coaching



- Bereitschaft und Fähigkeit zum Diskurs
- Sensibilität für die eigenen theoretischen Prägungen
- Interventionskompetenz
- Bewusstsein über die Person des „Coaches“ als Grund- und Hauptintervention
- Befähigung zur prozessualen Diagnostik
- Fähigkeit zu Prozessplanung, -gestaltung und -auswertung
- Kenntnisse unterschiedlicher Instrumente und Methoden und das Wissen um ihre mögliche Wirkung

Die Weiterbildung findet an einem schönen Ort statt, in einem Haus mit genügend Raum, mit hervorragender (bio) Verpflegung durch eine professionelle Köchin.

Im Abseits, in der Natur, an der Ostsee, in Stille, in einer festen Lerngruppe.

Eine optimale Lernumgebung.

STRUKTUR

Die Weiterbildung ist zertifiziert nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC). Folgende Anforderungen sind zu erfüllen:

- 24 Weiterbildungstage (200 UStd) im Kurssystem
- 6 Tage (48 UStd) kollegiales Coaching in Peer-groups
- 15 selbst erteilte Coachings à 90 Minuten
- 10 Einheiten Lehrcoaching mit einer/einem vom DGfC anerkannten Lehrcoach
- 100 UStd Einzelarbeit für Praxisaufgaben, Lektüre und Coachingkonzept
- Erarbeitung des eigenen Coaching-Konzeptes als schriftliche Abschlussarbeit und Präsentation/ Kolloquium
- Fehlzeiten: höchstens 10% der Kurstage und Peergroup

Teilnahmevoraussetzungen (DGfC)

- Abgeschlossenes Studium oder abgeschlossene Berufsausbildung,
- mindestens 3-jährige Berufserfahrung – mindestens Viertelstelle – in Leitung, Beratung oder Bildung,
- soziale Kompetenz und die Bereitschaft zur Selbstreflexion,
- die/der Teilnehmende muss mindestens 28 Jahre alt sein.

Ausnahmen werden im Zertifikationsausschuss des DGfC geklärt.

Zielgruppe

Menschen, die mit Menschen arbeiten, aus Leitung, Sozialer Arbeit, Beratung oder Bildung, die ihre fachliche und personale Kompetenz erweitern wollen.

Die Lerngruppe umfasst 8-14 Teilnehmende.

Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung erhalten die Teilnehmenden durch eine Mitgliedschaft in der DGfC die Berechtigung, die Bezeichnung „Coach DGfC“ zu führen. Die Zertifizierung „Coach DGfC“ entspricht den Standards des Roundtable der Coachingverbände (RTC).

Preise und Termine

auf Anfrage



ANNETTE WAGNER

- Mastercoach (DGfC)
- Supervisorin (DGSv)
- M.A. Beratung in der Arbeitswelt (FH FaM)
- Systemische Strukturaufstellerin SySt (DGfS)
- Gestaltsupervisorin (HIGW)
- Master of Practice „Erwachsenenbildung“ (VillAlberti)
- M.A. Sprachwissenschaft

KONTAKT

Annette Wagner
Supervision . Coaching . Seminare

Grevenstein 7, 23936 Roggenstorf
Telefon: 038824 - 81 063 // 0151 - 50 37 07 79

E-Mail: kontakt@annette-wagner.de
Internet: www.annette-wagner.de