



## *Curriculum* **Systemisches Coaching** für Young Professionals

### **1. Fokus und Zielsetzung des Curriculums**

Das Curriculum Systemisches Coaching für Young-Professionals bietet Nachwuchskräften im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung sowie anderen Fachfunktionen eine Erstausbildung im Bereich Coaching. Coaching wird am ISB-Wiesloch sowohl als Einzelberatung und -begleitung als auch als Kulturperspektive in Organisationen verstanden. In diesem Curriculum werden systemische Konzepte zur professionellen Selbststeuerung für Coachingprozesse erlernt, in Zusammenhang mit den Abläufen und Erfahrungen in Organisation gestellt und auf spezifische Kontexte der TeilnehmerInnen angewendet. Durch kollegiales Coaching wird an eigenen konkreten Situationen gearbeitet und damit der Praxisbezug zum professionellen Arbeiten hergestellt. Dadurch erweitern die TeilnehmerInnen ihr Repertoire an wirksamen Vorgehensweisen und entwickeln ihre professionelle Identität und persönliche Kompetenz im Coaching weiter.

Personen, die bei uns mit ganz verschiedenen Berufs- und Tätigkeitsschwerpunkten in den Curricula-Gruppen zusammen kommen, können danach besser in ihrem beruflichen Kontext zusammenarbeiten, da die Qualifizierung methodisch interdisziplinär aufgebaut ist. Auch Mitarbeiter, die sich nachfolgend qualifizieren, fügen sich problemlos in die entstandene Professionskultur ein. Der Nutzen der kollegialen Beziehungen und der eingebrachten Arbeitsprojekte in der Weiterbildung ist für eine Organisation direkt spürbar. Sie erhalten vielfältige Anregungen zur Leistungskultur z.B. auch, in dem sich „Wieslocher“ oft innerhalb einer Organisation vernetzen, Kompetenzzentren bilden und Know-how weitergeben.

TeilnehmerInnen werden schon während der Qualifizierung Mitglied im Professionellen-Netzwerk mit derzeit 2500 Absolventen, in dem sich Professionelle aus unterschiedlichen Branchen zu Business-Themen und persönlichen Fragestellungen austauschen und unterstützen.

Zum Ende des ersten Jahres entscheiden Sie dann individuell, ob die auf zwei Jahre angelegte Weiterbildung fortgesetzt wird und Sie ein Qualifizierten-Zertifikat zum/r „Systemischen BeraterIn in Organisationen“ oder „Systemischen Coach in Organisationen“ erwerben möchten. Das Curriculum ist vom **Deutschen Bundesverband Coaching** ([www.dbvc.de](http://www.dbvc.de)) anerkannt

## 2. Methodik und Lernphilosophie

Das Institut für systemische Beratung hat sich darauf spezialisiert, die Selbststeuerung von Professionellen optimal zu fördern. Neben konkreter Beratungspraxis in kollegialen Settings gewinnen die TeilnehmerInnen ein hilfreiches Verständnis von Organisationszusammenhängen und –beziehungen, ein tieferes Verständnis über die eigene und andere professionelle Rollen sowie über Persönlichkeitsentwicklung.

Typische Fragestellungen:

- Wie kann ich einen Beratungs-/Coaching-Prozess aufbauen? Wie Beziehungen gestalten?
- Wie gelingt die Ankopplung an den Klienten einerseits, die professionelle Distanz andererseits?
- Wie kann ich in (Coaching-)Gesprächen neue, weiterführende Bezugsrahmen für den Klienten öffnen? Wie eine Gesprächskultur etablieren?
- Wie kann ich Ideen für persönliche Ergänzungen bei Klienten oder Gesprächspartnern entwickeln und in die Beratungssituation einbringen?
- Wie kann ich meine Intuition für meine professionelle Steuerung nutzen?
- Wie organisiere ich mich angesichts neuer professioneller Problemstellungen? Wie kann ich komplexe Bezüge im Blick behalten?

Nach unserer Erfahrung können diese Kompetenzen am besten mit Hilfe von Supervision entwickelt werden sowie durch Modelle, die die eigene Rolle und Dienstleistung in Sprache fassen und damit dem kollegialen Austausch zugänglich machen. Die Weiterbildung ist so konzipiert, dass TeilnehmerInnen die Möglichkeit haben, Steuerungskonzepte, die in Form von Inputs kennen gelernt werden, in kollegialer Beratung umzusetzen und dabei auch einen Stil zu entwickeln, welcher zur eigenen Persönlichkeit passt.

Beide Perspektiven sind wesentlicher Bestandteil des Curriculums Systemisches Coaching für Young Professionals.

Zu allen Themen des Curriculums können Praxisfragen der Teilnehmer eingebracht oder Fach- und Strategieberatung in Anspruch genommen werden. In Arbeitsgruppen werden Vorhaben konkret erarbeitet und in kollegialer Praxisberatung diskutiert. So werden aktuelle Fragestellungen geklärt, die TeilnehmerInnen erwerben häufig „ganz nebenbei“ Coaching-Kompetenz und sie gewinnen eine Ergänzung, die zu ihrer Kompetenz und ihren beruflichen Anforderungen passt und entwickeln im Austausch ein gemeinsames Professionsverständnis. Mit dessen Hilfe kann dann aus Sicht der *Profession* über Gütekriterien der eigenen Dienstleistung in der *Organisation* neu nachgedacht werden.

Mit Hilfe der am Institut entwickelten Lernformen versuchen wir, der wachsenden Komplexität und Dynamik entgegenzuwirken. Sie stellen Übersichtlichkeit her ohne Verleugnung von Komplexität. Sie erlauben Besinnlichkeit ohne Verleugnung von notwendiger Schnelligkeit.

## Themen und Perspektiven der einzelnen Bausteine

### ***I. Baustein: Beraterische Professionalität und die systemische Perspektive***

#### Themen und Perspektiven:

- Die systemische Perspektive im Coaching
- Gestaltung der Kontakt- und Kontraktphase im Coaching
- Dreiecksvertrag: Auftragsgestaltung von Coachings in Organisationen
- Leitfaden für die Coachinggestaltung aus systemischer Perspektive
- Grundprinzipien von Coachingtechniken (Hypothesenbildung, Ankoppelung von Coach und Kunde)
- Simulation von Coachingsituationen
- Intuitive Kompetenzen im Coachingsprozess nutzen

### ***II. Baustein: Rollenkompetenz und systemisches Handwerkszeug im Coaching***

#### Themen und Perspektiven:

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

### ***III. Baustein: Coaching: persönliche Beratung im beruflichen Umfeld***

#### Themen und Perspektiven:

- Work-Life Balance – Coaching als Integration von Lebenswelten und Entwicklung von Integrität
- Arbeit mit analogen Methoden im Coaching
- Modelle der Persönlichkeit und Persönlichkeitsentwicklung
- Persönlichkeitskonzepte im Coaching
- Antreiberdynamiken
- Ich-Du-, Ich-Es-Beziehungstypen
- Arbeit mit dem MBTI im Coaching
- Einführung in die Typenlehre
- Führen eines Self-Assessment Interviews
- Gestaltung der Best-Fit Analyse

#### ***IV. Baustein: Teamcoaching und szenische Verfahren im Coaching***

##### Themen und Perspektiven:

- Grundprinzipien von Strukturaufstellungen
- Lösungsorientierte Aufstellungsformen
- Reteaming: Lösungsfokussierte Interviewführung
- Perspektiven der Personal- und Organisationsentwicklung: Zur komplementären Verantwortung von Manager und Coach
- Kollegiales Coaching für Führungskräfte

#### ***V. Baustein: Karrierecoaching – berufliche Entwicklung fördern***

##### Themen und Perspektiven:

- Prozessdesigns für Karrierecoachings
- Konzepte und Tools individueller Karriereprofile (Karrieremosaik)
- Interessen: Leuchttürme der beruflichen Motivation
- Kernkompetenzen: Jeder ist ein Mozart für irgendwas
- Berufliche Rahmenbedingungen: Kontext-Know-how für bessere Performanz
- Coaching in Entscheidungssituationen – Arbeit mit dem Tetralemma
- Strukturaufstellungen im Karrierecoaching
- Vom Karriereprofil zur richtigen Stelle: Interviewmethode
- Spezifische Fragetechniken im Karrierecoaching

#### ***VI. Baustein: Professionelle und persönliche Entwicklung***

- Arbeit mit dem MBTI im Coaching
- Persönlich stimmige Entwicklung der MBTI Typen
- Wie MBTI-Typen unterschiedlich gecoacht werden wollen
- Feedback als Dienstleistung
- Persönlich stimmige Positionierungen (Coaching-Markt) und im Unternehmen finden
- Gestaltung von Übergängen und Abschlusssituationen im Coaching