



Curriculum II
Systemisches Coaching und Teamentwicklung
„Berufliche Entwicklung und die Integration von Lebenswelten“

1. Fokus und Zielsetzung des Curriculums

Hauptfragen dieses Curriculums sind: Wie können Lebensentwicklungen und Sinnfindung in den verschiedenen Lebensbereichen verstanden und sinnvoll integriert werden? Wie passt das Verfolgen verschiedener Interessen und das Engagement auf unterschiedlichen Lebens Bühnen in einen Terminkalender und mit unterschiedlichen Kräftehaushalten und Kompetenzen in den verschiedenen Lebensphasen zusammen?

In diesem Curriculum geht es auch darum, Coaching mit Personalentwicklung und Unternehmenskulturkonzepten zu verbinden. Hier weitet sich der Blick von der integrierten Berufswegplanung Einzelner in Organisationen auf Fragen, wie Organisationen für Menschen angelegt werden können. Wie müssen Strukturen und Prozesse in Unternehmen gestaltet werden, damit in ihnen Unternehmenskultur lebbar wird? Wie kann Personal-, Bildungs- und Consultingarbeit hierfür weiterentwickelt werden? Und wie können Protagonisten geschult werden, Kulturkonzepte konkret in Szene zu setzen?

Persönlichkeitsentwicklung, das Erlernen und Ausfüllen von Rollen und darin Sinn zu finden, stellen wesentliche Voraussetzungen für die Gestaltung von Innovationsprozessen, Lernender Organisation und Leadership dar. Innovationen können etwa nur dann zu Selbstläufern werden, wenn die Beteiligten einen persönlichen Sinnbezug herstellen können. Professionell anspruchsvolle Rollen können nur dann schöpferisch ausgefüllt werden, wenn Integrität der Person mit Rollenkompetenz kombiniert wird. Mit Hilfe von Coaching können diese Prozesse unterstützt werden.

2. Methodik und Lernphilosophie

Professionelle Kompetenz durch die Vermittlung von Verhaltens- und Denkrezepten zu entwickeln, stellt sich angesichts wachsender Komplexität und Dynamik zunehmend als ungenügend heraus. Professionelle Situationen sind zu unterschiedlich, als dass rezepthaftes Vorgehen zu kreativen Lösungen führen könnte. Gleichzeitig scheint es unmöglich, auf der Verhaltensebene Vollständigkeit zu erlangen und für jede Situation ein entsprechendes Modell parat zu haben.

Das Institut für systemische Beratung hat sich daher darauf spezialisiert, die Selbststeuerung von Professionellen optimal zu fördern: Wie organisiere ich mich angesichts neuer professioneller Problemstellungen? Wie kann für jede neue professionelle Situation die eigene Rolle, die eigene Dienstleistung so gestaltet werden, dass sie flexibel zu den situativen Anforderungen, aber auch zu den beteiligten Menschen passt?

Nach unserer Erfahrung können diese Fähigkeiten am besten mit Hilfe von Supervision entwickelt werden. Die Teilnehmer bringen konkrete Praxisprobleme ein und nehmen dafür Fach- und Strategieberatung in Anspruch. In Arbeitsgruppen werden Vorhaben konkret erarbeitet und in kollegialer Praxisberatung diskutiert. Dadurch gewinnen die Teilnehmer 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.

Die gelehrten Modelle zielen vorwiegend darauf, die eigene Rolle und Dienstleistung in Sprache zu fassen und damit dem kollegialen Austausch zugänglich machen. Sie helfen, eigene Designerfähigkeiten für spezifische Dienstleistungen zu entwickeln und diese Konstruktionsprinzipien in neuen Gegebenheiten und Anforderungen anzuwenden.

Themen und Perspektiven der einzelnen Bausteine

I. Baustein: *Im Beziehungsgeflecht der Organisation Coaching und Teamentwicklung im Kontext der Organisation*

Themen und Perspektiven:

- Beratung der Menschen = Beratung der Organisation?
- Coaching-, Teamentwicklung- und PE/OE-Projekte
- Kontrakte mit mehreren Parteien, mit den Menschen, mit der Organisation
- Stabilität und Veränderung in größeren Systemen
- Die „Architektur“ von Beratungsprozessen

II. Baustein: *Stimmige Lebensentwürfe Integration von Lebenswelten und Lebensphasen*

Themen und Perspektiven:

- Wo stehe ich im Lebenslauf? - Standortbestimmung
- Lebenskreismodell von C.G. Jung
- Erwachsen werden als lebenslanger, sozialer und seelischer Wachstumsprozess
- Entwicklungsanforderungen von Lebensphasen und Lebensübergängen
- Seelischer Programmwechsel von der ersten zur zweiten Lebenshälfte
- Zusammenspiel der Generationen
- Umgang mit Lebensentwürfen und demographischen Veränderungen in Unternehmen
- Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung

III. Baustein: *Krisen bei Einzelnen, in Gruppen und Organisationen erkennen, begleiten und konstruktiv gestalten*

Themen und Perspektiven:

- Krise(n) – Definitionen und Arten
- Persönliche Krisen – Modelle und Interventionen im beruflichen Kontext
- Umgang mit Angst – Grundfragen und Grundlagen von Krisenintervention und Krisenmanagement
- Antreiber-Dynamik als Krisenmuster und ihre Lösung
- Gruppendynamik und Krisen von Teams und Arbeitsgruppen
- Veränderungsprozesse und Krisen in Organisationen/Change-Management

IV. Baustein: Strukturen, Beziehungen, Situationen und Prozesse begreifen
Organisationsaufstellungen und andere „szenische Methoden“

Themen und Perspektiven:

- Der „Leib“ als Instrument und Subjekt der System- und Welt-Erfahrung – zur Bedeutung und Wirksamkeit szenisch-spielerischer Beratungsverfahren
- System-Aufstellungen – Grundformen und ihre Gestaltung
- Von der Familienaufstellung zur Arbeitsbeziehungs-, Organisations-, Problem- und Struktur-Aufstellung – Entwicklung, Logik, Wirkung und Nutzen einer Such-Bewegung
- Respekt, Absichtslosigkeit und Präsenz in der Aufstellungsarbeit – Grundhaltungen wirksamer Beratung von Einzelnen und Organisationen
- Rituale, (Rollen-)Spiele und Übungen – szenisch-rituelle Impulse zur Gestaltung des Beratungssettings
- „Live-Inszenierungen“ als Methodik in der Team-Entwicklung – z.B. Teamdynamischer Kreis, Live-Team-Aufstellung
- Aufstellungen / „Orte-Technik“ im Einzel-Coaching
- „Time-Line“-Modell (Tad James) – Nutzen von Ressourcen aus Vergangenheit und Zukunft
- „Themen-Theater“ – Spiel-Formen zwischen Theater-Metapher, Rollenspiel und Aufstellung

V. Baustein: Bilder sprechen lassen - Intuition und Methodik bei Metaphern, Storytelling, geleiteten Phantasien und beim Umgang mit Träumen

Themen und Perspektiven:

- Die Bewegkraft von Bildern in Veränderungsprozessen
- Seelische Prozesse und Symbolik bei C.G. Jung
- Seelische Leitbilder und berufliche Lebenswege
- Geleitete Phantasien und Trance – das Ankoppeln an erzählte Wirklichkeiten
- Storytelling – Führen und Beraten mit Hilfe von Sprachbildern und Geschichten

VI. Baustein: Übergänge in Entwicklungsprozessen
„Stirb und werde!“- Kultur des Auf-/Abstiegs

Themen und Perspektiven:

- Mein professioneller und persönlicher Werdegang im Curriculum
- Meine persönlichen Entwicklungsperspektiven
- Mein professionelles Selbstverständnis und Profil
- Feedback und Resonanz auf zwei Jahre gemeinsame Lerngeschichte
- Bilanzieren und Abschließen als professionelle Herausforderung