

Curriculum

Sinnorientiertes Systemisches Coaching

Termine

Modul 1 11.-12. Oktober 2024	Kick-Off Einführung Systemisches Arbeiten und Ressourcenorientierung	Prof. Dr. Martin Albert
Modul 2 08.-09. November 2024	Anwendung: Kommunikation	Birgit Berger
Modul 3 06.-07. Dezember 2024	Einführung und Grundlagen der Lo- gotherapie	Winfried Heuser
Modul 4 17.-18. Januar 2025	Menschenbild der Logotherapie	Winfried Heuser
Modul 5 14.-15. Februar 2025	Resilienz-Selbstkompetenz	Winfried Heuser
Modul 6 28.-29. März 2025	Anwendung: Sinnorientierte Füh- rung (28. März) Systemisches Arbeiten: Zirkularität (29. März)	Prof. Dr. Marcel Crisand Prof. Dr. Martin Albert
Modul 7 16.-17. Mai 2025	Systemisches Arbeiten: Darstel- lende Verfahren	Prof. Dr. Martin Albert
Modul 8 06.-07. Juni 2025	Abschlussmodul & Prüfung	Prof. Dr. Martin Albert + Birgit Berger

Modulinhalte

Modul 1 – Kick-Off / Systemisches Arbeiten und Ressourcenorientierung

In diesem Baustein machen Sie sich mit dem systemischen Denken vertraut, das die Grundlage für ein ganzheitliches Coaching darstellt. Es bildet die Basis für lösungsorientiertes Handeln und Beraten. Thematische Schwerpunkte liegen neben den theoretischen Grundlagen des systemischen Arbeitens, wie bspw. der Wirklichkeit als Konstrukt, bei der Haltung der Coachs und den Rahmenbedingungen eines Coachings. Bei der Perspektive der Ressourcenorientierung geht es darum, Potentiale zu entdecken und den Blick auf Ausnahmen zu schärfen.

Modul 2 – Kommunikation und Gesprächsführung

Begegnungs- und Kommunikationsfähigkeit ist essentiell für den Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung und ein entscheidendes Element im erfolgreichen Coaching.

Neben Grundlagen der Kommunikation dient dieses Modul in erster Linie dem Praxistransfer und dem Ziel, sich bewusst mit den eigenen Kommunikationspraktiken auseinanderzusetzen. Der Fokus liegt dabei auf Selbst- und Fremdwahrnehmung im Umgang mit kritischen Situationen und Einübung in Beziehungskompetenz durch erfahrungsorientiertes Lernen in der Gruppe.

Anhand von konkreten Beispielen aus Ihrem Berufsalltag reflektieren Sie Gesprächsführung und Kommunikation durch Gesprächsprotokolle und Fallbesprechungen, um so neue Möglichkeiten im Umgang mit herausfordernden Kommunikationssituationen und den behandelnden Themen zu erfahren.

Modul 3 – Einführung und Grundlagen der Logotherapie

Die Fähigkeit ein gelungenes Leben zu führen, steckt in jedem von uns. Die Logotherapie gibt Antworten auf diese These und zeigt Wege auf, wie sich diese Fähigkeiten entfalten können.

Gemeinsam und erfahrungsbasiert erarbeiten wir die logotherapeutischen Grundlagen für einen erfolgreichen Beratungsprozess.

Wir richten den Focus auf das Selbstverständnis und die Haltung des Coachs und wie dies zu einem wertschätzenden und ressourcenorientierten Blick auf den Coachee führen kann.

Modul 4 – Menschenbild der Logotherapie

Das von Viktor E. Frankl entwickelte anthropologisch-philosophische Menschenbild ermöglicht einen tieferen Einblick in die Logotherapie und zeigt die Notwendigkeit ihres Einsatzes im Coachingprozess. Gemeinsam erarbeiten wir aus welcher Sicht folgende Aussagen Viktor Frankls verstanden werden können:

- Der Mensch ist nicht "frei von" sondern "frei zu"
- Menschliches Sein ist entscheidendes Sein
- Menschsein bedeutet für sein Handeln Verantwortung zu übernehmen
- Nicht wir stellen Fragen an das Leben, sondern das Leben stellt Fragen an uns

Modul 5 – Resilienz-Selbstkompetenz

Resilienz bedeutet, schwierigen Ereignissen im Leben mit einer gewissen Flexibilität, Akzeptanz und Haltung begegnen zu können.

Gerade die Logotherapie, basierend auf ihrem anthropologisch-philosophisch-humanistischen Menschenbild, kann als weitere Säule zur Resilienzförderung beitragen.

Gemeinsam erarbeiten wir das Verständnis eigener Resilienz mit Hilfe der Logotherapie. Diese Erweiterung der Selbstkompetenz auf Seiten des Coachs ermöglicht in der Folge anhand von Fallbeispielen, den Einsatz von Resilienzförderung im Coachingprozess aufzuzeigen.

Modul 6a – Zirkularität

Unter Einbezug der Perspektive anderer Personen im System entstehen neue Sichtweisen. Dabei spielt die Arbeit mit Zielen und Wünschen eine Rolle. Die Zirkularität gehört zu einer der Grundhaltungen der systemischen Beratung und dient zur Gewinnung von Informationen über Rückkopplungsprozesse.

Diesem Ansatz folgend, wird der Einsatz von zirkuläre Fragen kennengelernt: In einem interaktiven Prozess werden die Verhaltensweisen verschiedener Kommunikationspartner aufeinander bezogen.

Modul 6b – Sinnorientierte Führung

Immer mehr Menschen fragen sich im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit: wozu tun wir eigentlich, was wir tun? Das trifft sowohl auf Mitarbeiter als auch auf Führungskräfte zu. Insofern müssen Führungskräfte diese Frage zweimal beantworten: Für sich selbst – und im Rahmen ihrer Führungstätigkeit. Dementsprechend wird in der Führungsarbeit die Antwort auf die Frage „Was ist der Sinn unserer Tätigkeit“ immer wichtiger. Die Logotherapie und Existenzanalyse nach Viktor E. Frankl kann dabei helfen, Führung so zu definieren, dass sie auf Werten, Sinn und Sinnstiftung basiert – und die Begriffe Freiheit und Verantwortung in das Zentrum dieser Führung zu stellen. In diesem Modul lernen angehende Coaches, Führungskräfte in ihrer Führungsrolle im Kontext Sinnstiftung, Führungskompetenz und Führungshaltung zu coachen.

Modul 7 – Systemisches Arbeiten: Darstellende Verfahren

Mittels Metaphern und Aufstellungsarbeit werden Ist-Perspektiven veranschaulicht und Möglichkeitsräume eröffnet. Durch Bilder und Gegenstände wird ein Abstand zur Situation erschaffen, die eine Metaperspektive und den Blick auf das Ganze ermöglicht und erleichtert. Neben der Aufstellung von Teams sowie Visualisierung persönlicher sozialer Zusammenhänge wird bspw. auch die Methode des „Inneren Teams“ erprobt.

Modul 8 – Abschlussmodul & Prüfung

Während der zweiten Ausbildungshälfte führen die Teilnehmer:innen Übungcoachings durch, um die gelernten Methoden zu erproben und Anwendungssicherheit zu gewinnen. Sie begleiten einen Fall über drei Sitzungen, schreiben Protokolle zu dem Prozess und erhalten dazu Feedback von Lehrenden. Darin beschreiben sie u.a. den Prozessverlauf, ihre Herangehensweise und ihre persönlichen Entwicklungsaufgaben als Coach.

In der Peergruppe führen die Teilnehmer:innen zwei Intervisionsgespräche und reflektieren die Fälle sowie das Vorgehen. Darüber hinaus erhält die Gruppe eine Supervisionssitzung mit einem Lehrenden. Für die Abschlussprüfung präsentiert die Peer-Gruppe gemeinsam einen ausgewählten Fall aus der Gruppe. Dabei stellen sie Sequenzen des Beratungsprozesses und der Intervention sowie der Professionalisierungsschritte dar.