

# sys-TEM

**Systemisches Institut Karlsruhe**  
Haid- und Neustraße 5 a  
76131 Karlsruhe  
Fon: 0721 132 52 76  
Fax: 0721 132 52 780  
info@systemiker.de  
www.systemiker.de

**Zweijährige  
systemische Weiterbildung  
„Coaching“**

## **Anerkannt und zertifiziert durch**

- **EASC e.V. - European Association for Supervision and Coaching**
- **GSB e.V. – Gesellschaft für systemische Beratung**

## **Das Institut ist anerkanntes Weiterbildungsinstitut der EASC**

---

**Einstieg jederzeit möglich (bei freien Kursplätzen)**

## **Curriculum**

Die Weiterbildung "Coaching" gestaltet sich "zirkulär". Der "zirkuläre Aufbau" hat gegenüber dem linearen erhebliche Vorteile. Während das lineare Modell die Vorstellung impliziert, dass Wissen im Gehirn wie auf einer Computerfestplatte gespeichert ist, gehen Systemiker davon aus, dass sich Wissen dynamisch selbst erzeugt. Traditionelle "Wissensvermittlung" funktioniert nach der Idee, dass wir sozusagen leere Festplatten langsam mit Daten füllen. Systemisches Wissensmanagement denkt nicht linear, sondern kreisförmig und in Prozessen. Lernen ist nicht das Aufnehmen von geistigen Substanzen, sondern die Anpassung eines dynamischen Systems an Umweltbedingungen.

Systemisches Wissen ist in sich zirkulär aufgebaut. Es lässt sich nicht linear zwischen zwei Buchdeckeln begrenzen. Es erzeugt sich vielmehr selbst über Schleifen, es bildet sich eine Art "Looping-Effekt". Wenn man systemisch zu lernen beginnt, entsteht nicht ein Gefühl von "Sattsein". Im Gegenteil: Systemisches Wissen verlangt nach mehr Wissen.

Für die Weiterbildung "Coaching" bedeutet das: Jede/r Teilnehmende bestimmt ihren/seinen Weiterbildungs-Beginn und ihr/sein Weiterbildungs-Ende. Die Themen der Weiterbildung werden zirkulär und über Schleifen eingeführt. Die Module sind in sich geschlossen (inhaltlich). Das bedeutet konkret: Der Einstieg ist jederzeit möglich (bei freien Kursplätzen). Die Weiterbildung ist also "fließend" aufgebaut. Die Teilnehmenden absolvieren 14 Module (unabhängig vom Einstiegszeitpunkt). Wenn jemand zum Beispiel in Modul 4 einsteigt, lautet die Reihenfolge der Module: 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 1, 2, 3.

Die Zahl der zu absolvierenden Module reduziert sich, wenn andere Weiterbildungen zur Anrechnung kommen.

Zusammen mit den Teilnehmenden der Weiterbildung werden die Termine für die Abschlussprüfungen festgelegt. In jedes Programm können neue "Weiterzubildende" einsteigen. Die "Novizen" lernen von dem Wissen der "alten Hasen", die "alten Hasen" lernen von der Neugier der "Novizen". Der Wissenslevel wird ständig auf einem relativ ho-

hen Niveau gehalten. Das soziale System "Weiterbildungsgruppe" lernt durch Außenreize (Öffnung), die Gefahr der Schließung wird reduziert.

Die Abfolge der Ausbildungs-Module orientiert sich am Ablauf eines Coaching-Prozesses in der Praxis. Die eigenen Kompetenzen werden durch dieses Prinzip schrittweise und logisch aufgebaut und trainiert. Dieses Curriculum vermittelt den Teilnehmenden Grundlagen für die eigene Entwicklung zum Coach. Es vermittelt umfangreiches methodisches Wissen und Erleben.

Das Curriculum gewährleistet insbesondere einen deutlichen Praxisbezug.

Die begleitende Praxis dient der "erlebbarer Umsetzung" des Erlernten. Sie dient den Teilnehmern dazu, ihren "mitgebrachten" Erfahrungsschatz zu integrieren und neue (Coaching-)Qualität entstehen zu lassen.

## **Das Ziel**

Die Teilnehmenden der Ausbildung sollen lernen, Systeme (Personen, Teams, Organisationen etc.) professionell systemisch zu coachen.

Die Professionalität kommt dabei nicht nur in den fachlichen Kenntnissen zum Ausdruck sondern auch und besonders in der Fähigkeit der Reflexion des eigenen Handelns und der eigenen Beratungskompetenz.

Die Teilnehmenden sollen (erfahren) lernen, dass nicht sie es sind, die Systeme instruktiv verändern, sondern dass Veränderungen das Ergebnis der Interaktion zwischen den Gecoachten und dem Coach sind.

Die Teilnehmenden sollen den Umgang mit (qualitativ wie quantitativ) komplexen Aufträgen, mit Neutralität und Allparteilichkeit, Wertschätzung und Würdigung, Macht, Kritik, Beziehungs- und Koalitionsangeboten lernen.

Die Teilnehmenden sollen in der Ausbildung "Anfangsimpulse" für ihre Beratungspraxis aufnehmen. Die eigentliche Lernarbeit erfolgt in der sich anschließenden oder parallel beginnenden Beratungspraxis.

## **Die Inhalte**

- Selbstorganisation sozialer und lebender Systeme, Konstruktivismus, Kybernetik
- Abgrenzungen und Überschneidungen: Coaching, Supervision, Organisationsberatung etc.
- Verschiedene Coaching-Aufträge: Persönlichkeits-Coaching, Karriere-Coaching, Soft Skills-Coaching, Führungskräfte-Coaching, Change-Coaching, Konflikt-Coaching/ Mediation, Strategie-Coaching, Privat-Coaching, Blended-Coaching etc.
- Coaching als Ressource im Performance Management
- Selbstmanagement
- Haltung und Wirkung
- Dissoziations-Training, Selbstreflexion
- Die Beobachtung von Klientensystemen
- Setting systemischen Arbeitens und systemische Techniken: Fragen, Interviewtechnik, Skulpturarbeit, Hypothesenbildung, Reframing, positive Konnotation, Auftrags- und Zielklärung, "Sitzungsstruktur", Beratungspausen, Empfehlungen, Reflecting Team u. a.
- Organisationsaufstellungen
- Verstörung, Irritation, Perturbation vs. instruktives Verändern
- Musterdiagnostik
- PrInt (Prospektive Intervention) und andere paradoxe Interventionstechniken
- Kurzzeit-Coaching und Ultrakurzzeit-Coaching

- Ressourcenorientierung, Lösungsorientierung, Klientenorientierung, Dienstleistungsorientierung

## **Die Gestaltung**

Obwohl die Weiterbildung "Coaching" im Wesentlichen praxis- und handlungsorientiert aufgebaut ist, hat auch die Systemtheorie ihren festen Platz. Mit einem im Institut entwickelten "Rezept" wird die Theoriekost "mundgerecht" zubereitet.

Die Theorieeinheiten nehmen einen vergleichsweise geringen Teil der Seminarzeit ein. Der Schwerpunkt der Seminararbeit liegt im Üben, Trainieren, Ausprobieren, Erfahren, Reflektieren, Beraten und Verbessern. Es gilt das Prinzip des "fehlerfreundlichen Lernens".

Neben einem Schwerpunktthema für jedes Modul (bspw. "Fragetechniken", "Skulptur- und Aufstellungsarbeit" etc.) wird mit Beispielen und Simulationen gearbeitet. Die erforderlichen Praxisfälle bringen die Teilnehmenden selbst ein - alternativ werden sie von den Seminarleitern vorgestellt.

## **Der Ablauf**

### *"Grundlagen des Coaching"*

Die Teilnehmer lernen Geschichte, Traditionen und wichtigste Ansätze des Coaching kennen. Es werden inhaltliche Abgrenzungen und Überschneidungen zu anderen Formen der Intervention betrachtet und diskutiert.

### *„Systemtheorie und Systemisches Coaching“*

In diesem Seminar werden den Teilnehmern die Grundlagen systemischen Erkennens und Verstehens als Denk- und Handlungsrahmen in der Beratung von Personen und Organisationen vermittelt.

### *„Auftragsklärung und Zieldefinition“*

Das Seminar vermittelt die wichtigsten Besonderheiten, Anforderungen und Aufgaben beim Erstgespräch im Coachingprozess. Dabei werden die wesentlichen Elemente, die Situationsanalyse, die Zieldefinition und der Coachingkontrakt mit dem Klienten vorgestellt und deren Anwendung geübt.

### *„Individuelle Entwicklung I“*

Ziel dieses Moduls ist die Vermittlung und die Anwendung von spezifischen Methoden der individuellen Entwicklung. Die Teilnehmer sollen in der Lage sein, unterschiedliche Techniken situationsgerecht einzusetzen und in ihr professionelles Repertoire aufzunehmen.

### *„Diagnostik- und Interventionsmethoden“*

Die Teilnehmer setzen sich intensiv mit strukturierten und standardisierten Instrumenten der Diagnostik auseinander und lernen deren Vor- und Nachteile situativ kennen. Die Welt des subjektiven Erlebens, Trainierens und Feedback-Gebens wird in diesem Modul als wesentlicher Bestandteil des Interventionsrepertoires eines Coachs betrachtet und intensiv erprobt.

### *„Individuelle Entwicklung II - mit Live-Klienten“*

Ziel des Seminars ist die Vertiefung des Erlernten aus Modul 4. Hier stehen die Interventionsmethoden zur Lösungserarbeitung im Einzelcoaching im Vordergrund. Das Seminar enthält einen hohen Anteil an Übungen und Fallbeispielen zusammen mit externen Live-Klienten.

### *„Teamcoaching“*

Komplexe Aufgabenstellungen erfordern ein reibungsloses Zusammenspiel unterschiedlichster Akteure. Dies sicherzustellen ist die Aufgabe der Teamentwicklung. Sie gewinnt in einer Arbeitswelt mit immer stärkeren Anforderungen an Arbeitsteilung und Zusammenarbeit eine zunehmende Bedeutung. Die Teilnehmer lernen in diesem Seminar die Ursachen für Teamkonflikte kennen und erleben die Ansätze der Teamentwicklung aus der Perspektive des Teamcoachs und aus der eigenen Perspektive als teilnehmendes Team kennen.

### *„Grundhaltung und Rollen des Coachs“*

Entsprechend des eigenen Hintergrundes stellen Klienten besondere Erwartungen an den Coach. Welches sind die Anforderungen verschiedener Zielgruppen?

Wie steht die persönliche Coaching-Philosophie zu der anvisierten Zielgruppe in Beziehung?

### *„Systemaufstellung im Coaching-Prozess“*

In Systemaufstellungen werden komplexe Systeme (Teams, Organisationen, Unternehmen und andere Gruppen) dargestellt. Beziehungsgeflechte, die sich um ein Symptom oder Problem bilden, werden sicht- und spürbar. Mit Aufstellungen schaffen wir Raum, in dem der Kontext wahrgenommen und beobachtet wird.

### *„Coaching in der Praxis“*

Jeder Coach zeichnet sich durch einen eigenen Stil aus. Um seinen Stil zu finden, setzt sich jeder Teilnehmer in diesem Seminar mit seinen Coaching-Potenzialen auseinander und reflektiert die Besonderheiten seines persönlichen Stils.

Die Teilnehmenden fokussieren ihre relevanten Coachingfelder, in denen Sie zukünftig arbeiten können und lernen Handlungsoptionen in verschiedenen Coaching-Settings kennen.

### *„Der Coach im Unternehmen“*

Unternehmen und Organisationen professionalisieren zunehmend die Zusammenarbeit mit externen Coachs. Dazu gehören die Auswahl der Coachs, der Aufbau eines Coach-Pools, die Vermittlung der Coachs sowie die Evaluation der Coachingprozesse. In diesem Seminar werden die Teilnehmenden darauf vorbereitet, wie sie ihre Leistungen als Coach potenziellen Auftraggebern in Unternehmen vermitteln können. Schwerpunkte sind dabei das eigene Profil als Coach und das Training von Erstgesprächen mit dem Auftraggeber.

### *„Coaching und Organisationsentwicklung“*

Die sich stetig verändernden Erwartungen und Verhaltensweisen der Umwelt sowie ein schleichender Paradigmenwechsel der Industrie- und Ökonomiegesellschaft sind die Herausforderungen an Organisationen, sich flexibel und effizient auf diese Wechsel einzustellen.

Ziel dieser Veranstaltung ist das Herausstellen der Rolle des Coachs als Prozess-Moderator in der Organisationsentwicklung.

### *„Coaching in der Personalentwicklung“*

Coaching wird in vielen Unternehmen als Personalentwicklungsinstrument für Mitarbeiter und Führungskräfte eingesetzt. Im Seminar lernen die Teilnehmer Einsatzmöglichkeiten und Formen des Coaching im Unternehmen anhand von Fallstudien und Erfahrungsberichten kennen. Ausgehend von strategischen Ansätzen der Personalentwicklung werden unterschiedliche Personalentwicklungsinstrumente und deren Verzahnung mit Coaching bearbeitet.

### *Fallsupervision und Abschlusskolloquium (für Teilnehmende, die 13 Module absolviert haben)*

Den Teilnehmenden werden Coachingfälle vorgestellt, die von ihnen supervisorisch bearbeitet werden. Weitere Schritte für die Zusammenarbeit und Netzwerkbildung werden vereinbart.

## **Praxisbegleitung**

Im begleitenden Praxisteil der Ausbildung haben die Teilnehmenden die Aufgabe, zwei reale Coachingfälle zu bearbeiten und zu protokollieren.

Die Fälle sollen im Lehrcoaching supervidiert werden.

Ziel dieses Ausbildungsteils ist der Erwerb eigener praktischer Erfahrungen sowie der Ausbau von Coachingkompetenzen und somit die Vorbereitung auf die berufliche Praxis.

## Die Voraussetzungen

- Vorerfahrung an Fortbildung
- Vorerfahrung an Supervision
- Hochschul-/Fachhochschulabschluss (Ausnahmen sind möglich, zum Beispiel durch entsprechende berufliche Erfahrung in Führungs- oder Beratungsfunktionen)

## Die Organisation

Die Ausbildung wird in 13 dreitägigen Modulen (à 24 Zeitstunden = 312 Zeitstunden) zuzügl. dreitägigem Abschlusskolloquium (= 24 Zeitstunden) durchgeführt.

Diese Ausbildung kann im vollen Umfang auf die Ausbildung zum „Systemischen Supervisor (EAS)“ anerkannt werden.

Begleitend zur Ausbildung sind 20 Stunden Lehrcoaching/Lehrsupervision bei einem EAS-anerkannten Lehr-Coach/Lehr-Supervisor und 20 Stunden Ausbildungs-Coaching in einer Ausbildungsgruppe zu absolvieren.

Die Teilnehmenden führen je einen Supervisionsprozess im Umfang von mindestens 15 Sitzungen durch.

Der Abschluss der Ausbildung umfasst folgende Prüfungselemente:

- Prüfung des Studienbuches, in dem die absolvierten Prozesse dokumentiert sind.
- Abschlussarbeit
- Abschluss-Kolloquium
- Mündliche Prüfung vor einer Prüfungskommission der EAS

## Die Kosten

Die Ausbildungs-Kosten belaufen sich auf 5340,00 € zuzügl. MwSt. **Privatzahler kommen in den Genuss unseres "Privatzahlerrabatts" (10 % Nachlass).**

Darin enthalten sind Verwaltungsgebühren, Seminarmaterialien, Tagungsgetränke und Verpflegung (Snacks) während der Kaffeepausen.

Nicht inbegriffen sind die Verpflegung zu den Hauptmahlzeiten und die Unterbringung.

Hinzu kommen Kosten für Lehr-Coaching/Supervision und Prüfungsgebühren. Die Prüfungsgebühren belaufen sich auf 200,-- Euro zzgl. MwSt.

Inbegriffen sind sämtliche Verwaltungsgebühren, Kosten für Seminarmaterialien sowie die Seminarpauschale

## Anerkennung durch Berufsverbände

- Gesellschaft für systemische Beratung e.V. (GSB e.V.)
- EASC – European Association for Supervision and Coaching e.V. (EASC e.V.)

## **Dozenten-Kollegium**

### **Dr. Joachim Fenner**

Systemischer Organisationsberater  
Supervisor/Coach (DGSF, EASC)  
Lehr-Supervisor (EASC)  
Wirtschafts-Mediator (DGMW)  
Lehr-Mediator (DGMW)

### **Dieter Salomon**

Sozial- u. Verhaltenswissenschaftler  
Systemiker (IGST, GSB, DGSF)  
Verhaltenstherapeut (DGVT, DVP)  
Supervisor und Coach (EASC, GSB)  
Mediator (DGSYM)  
Lehr-Mediator (DGSYM)

### **Iris Petry**

Dipl. Psychologin  
Transaktionsanalytikerin (DGTA, DVP)  
Lehrsupervisorin und Ausbilderin (EASC)

### **France Barbot**

Systemische Beraterin (GSB)  
CBT-Autorin für multimediale Anwendungen

Supervisorin / Coach

et. al.

---

DGMW	Deutsche Gesellschaft für Mediation in der Wirtschaft e.V.
DGSF	Deutsche Gesellschaft für systemische Familientherapie e.V.
DGSYM	Deutsche Gesellschaft für systemische Mediation e.V.
DGVT	Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie e.V.
DVP	Deutscher Dachverband für schulenübergreifende Psychotherapie e.V.
EAS	EAS - European Association for Supervision e.V.
GSB	Gesellschaft für systemische Beratung e.V.
IGST	Internationale Gesellschaft für systemische Therapie e.V.
DGTA	Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse e.V.

## Anmeldung

Die zweijährige Ausbildung umfasst 14 Module sowie eigenverantwortliche Peergruppenarbeit und Literaturstudium. Maßgebend ist das Curriculum.

Hiermit melde ich mich **verbindlich zur Weiterbildung** „Coaching“ an.

- Alle Informationen, die ich aus Fallbeispielen meiner KollegInnen oder AusbilderInnen erhalte sowie Informationen über persönliche Belange meiner KollegInnen oder AusbilderInnen, die ich während der Weiterbildung oder im Zusammenhang mit dieser in Erfahrung bringe, werden von mir vertraulich und verschwiegen behandelt.
- Nach der Anmeldung erhalten Sie von uns eine Rechnung. Bitte markieren Sie die von Ihnen gewählte Zahlungsmodalität.

Ich würde gerne einsteigen am: \_\_\_\_\_

Ich wähle folgende Zahlungsmodalität:

- Einmalzahlung:** 5340,00 Euro zzgl. 19% USt.  
Ich entrichte die Seminargebühren nach Erhalt der Rechnung.
- Modulzahlung:** 14 Zahlungen à 385,00 Euro zzgl. 19% USt.  
Ich entrichte die Seminargebühren nach Erhalt der Rechnung.
- Ich bin Privatzahler.** Die Kosten reduzieren sich um 10 %.

Einstiegsdatum: \_\_\_\_\_

Name/Vorname: \_\_\_\_\_

Geb.Datum: \_\_\_\_\_

Beruf: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ ; Ort: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

Ich habe die Teilnahme-Bedingungen gelesen und bin damit einverstanden, dass meine persönlichen Daten zum Zweck der Ausbildung elektronisch gespeichert und verarbeitet werden. Die Daten werden nicht an Dritte weitergegeben.

Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_

Per Post an: FroL u. sys-TEM  
Haid-und-Neu-Straße 5a  
76131 Karlsruhe

Per FAX an: 0721 132 52 780