



AUSBILDUNGSUNTERLAGEN

RAHMEN DER SYSTEMISCHEN AUSBILDUNG

- 4 Präsenz-Seminarwochen innerhalb von 2 Jahren
- prozessorientiertes, zyklisches Lernen
- methodenreich und dynamische Gestaltung der Ausbildung
- Vorträge, Kleingruppenarbeit, Partner:innen-Arbeit, Einzelarbeiten, Übungen, Fallbeispiele und Reflexions-Zeiten
- Theorie-Einheiten als aufgezeichnete Videokurse
- Lernen in Peergruppen (selbstorganisierte Lerngruppen)
- Eigenständiges Üben in den Zeiten zwischen den Präsenzseminaren (kontrolliert bei denjenigen, die ein Zertifikat anstreben)
- regelmäßige Supervision
- u.a. Arbeiten in der Natur
- nach jedem Seminar Ausstiegsmöglichkeit für Teilnehmende
- Ratenzahlung
- Lehrtätige sind immer zu zweit in den Kursen
- 24 Video-Impulse
- auch für Quereinsteiger*innen (Gespräch im Vorfeld mit einem der Dozent*innen als Voraussetzung)

INHALTE DER SYSTEMISCHEN AUSBILDUNG

Während der vier Seminarwochen verteilen sich Theorieeinheiten und praxisorientiertes Lernen. Neben der intensiven Arbeit in Präsenzseminaren bieten wir monatlich aufeinander aufbauende Videokurse an, die das Gelernte vertiefen. Diese Videokurse werden in selbstorganisierten Peergruppen nachbereitet und durch gezielte Aufgaben und Übungen ergänzt. Unser Ansatz gewährleistet, dass alle notwendigen Kompetenzen für die angestrebten Zertifikate erworben werden.

Systemische Grundlagen und theoretische Inhalte

Systemtheorie: Einführung in das Konzept der Autopoiese – wie Systeme sich selbst erhalten und entwickeln.

Anschlussfähigkeit: Verständnis, wie Systeme miteinander verbunden sind und kommunizieren.

Perturbation: Untersuchung der Störung von Systemen – warum und wie wir Fragen stellen, um Veränderungen anzustoßen.



Systemdenken: Wir sind alle Teil verschiedener Systeme – wie unsere inneren Überzeugungen und Wahrnehmungen die Realität formen. Einführung in Konstruktivismus, Mitgliedschaft in Systemen, Kontexte und Umwelten und wie dies unsere Herangehensweise an Hilfe verändert.

Homöostase: Lernen, die Prinzipien von Veränderungsprozessen zu verstehen.

Konstruktivismus: Vertiefung des Verständnisses, wie wir unsere Wirklichkeit konstruieren.

Systemische Sicht von Problemen: Betrachtung von Problemen aus systemischer Perspektive.

Systemische Gesprächsführung: Methoden der systemischen Gesprächsführung, von Fragetechniken bis zur Forschung mit der Systemischen Schleife: Ideen sammeln, Hypothesen bilden, Angebote machen und Beobachtungen anstellen.

Kybernetik 2. Ordnung: Verständnis der Unmöglichkeit neutraler Beobachterrollen im System.

Systemisches Krankheitsverständnis: Wie Krankheiten und Symptome systemisch betrachtet und verstanden werden.

Systemische Sicht von Konflikten: Umgang mit Konflikten, Widerstand, Zwangssituationen und Verhandlungstechniken aus systemischer Sicht.

Die systemische Haltung

Neutralität: Die Fähigkeit, eine neutrale Position einzunehmen und nicht zu bewerten.

Wertoffenheit: Offenheit gegenüber den Werten und Überzeugungen aller Beteiligten.

Unparteiisch sein: Objektivität und Fairness bewahren.

Ressourcenorientierung: Fokus auf die Stärken und Ressourcen der Beteiligten.

Allparteilichkeit: Unterstützung aller Parteien gleichermaßen.

Wertschätzung und Empathie: Respekt und Mitgefühl für die Beteiligten zeigen.

Menschenwürde und Humanismus: Systemisches Arbeiten als ein humanistisches Verfahren, das die Würde und das Wohl der Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Expertise der Ratsuchenden / Professionelle Unwissenheit: Anerkennung, dass die Ratsuchenden Experte:innen für ihr eigenes Leben sind, kombiniert mit einer Haltung der professionellen Neugier und Unwissenheit.

Neugier – Nichtwissende Position: Offenheit für Neues und Bereitschaft, Unwissenheit zu akzeptieren, um besser zuzuhören und zu verstehen.

Kontextualisierung / Sinnhaftigkeit von Verhalten: Verstehen, dass jedes Verhalten im Kontext einen Sinn ergibt und aus einem guten Grund geschieht.

Wachstumsorientierung / Lösungsorientierung: Fokus auf Wachstum und Lösungen statt auf Probleme.

Problemtrance als Aspekt einer Person, nicht als Eigenschaft: Bewusstsein für den Zustand, in dem Menschen sich nur auf ihre Probleme fokussieren.

Erlernte Hilflosigkeit als veränderbar zu deuten: Verständnis für den Zustand, in dem Menschen das Gefühl haben, keine Kontrolle über ihre Situation zu haben.

Ablegen von Opferhaltung (Konsumorientierung / Werbung): Erkennen, wie Konsumorientierung und Werbung zur Passivität und einem Gefühl von Nichtwissen und Inkompetenz beitragen können.



Sprache als Werkzeug

Sich und andere neu denken: Die Fähigkeit, durch Sprache neue Perspektiven zu entwickeln und Veränderung zu ermöglichen.

Reframing: Veränderung der Sichtweise, um Ereignissen und Situationen eine neue Bedeutung zu geben.

Sowohl-als-auch: Anerkennung und Integration widersprüchlicher Perspektiven.

5 Axiome der Kommunikation nach P. Watzlawick: Grundlagen der Kommunikationspsychologie verstehen und anwenden.

Friedemann Schulz von Thun und das Konzept der situationsgerechten

Kommunikation: Anpassung der Kommunikation an verschiedene Situationen und Gesprächspartner:innen.

Systemisches Fragen: Durch gezieltes Fragen neue Denk- und Handlungsräume eröffnen.

Aktives Zuhören: Bewusste und aufmerksame Zuhörtechnik, um den Gesprächspartner:innen besser zu verstehen.

Carl Rogers/Rogern: Prinzipien der klientenzentrierten Gesprächsführung und empathisches Zuhören.

Bedürfnisorientierte Kommunikation: Kommunikation, die auf die Bedürfnisse der Gesprächspartner:innen eingeht.

Phänomen des Zeugentums: Bedeutung und Einfluss von Zeugen in der Kommunikation und bei Veränderungen.

Die professionelle Rolle

Einstieg und Ausstieg aus der systemischen Coachinghaltung: Die Fähigkeit, bewusst in die Rolle des systemischen Coaches einzutreten und diese nach Bedarf wieder zu verlassen.

Systemische Lebensbegleitung: Langfristige Unterstützung und Begleitung von Klient:innen im Rahmen ihres Lebensweges.

Rituale in und nach Sitzungen: Bedeutung und Anwendung von Ritualen zur Strukturierung und Unterstützung des Coachingprozesses.

Mindset eines systemischen Coaches: Die innere Haltung und Grundprinzipien, die ein systemischer Coach verkörpert.

Selbstkenntnis: Die Notwendigkeit und der Nutzen, sich selbst gut zu kennen, um als Coach effektiv arbeiten zu können.

Erfolg: Definition und Verständnis von Erfolg im Kontext der systemischen Arbeit.

Trigger: Identifikation und Umgang mit eigenen und fremden Auslösern emotionaler Reaktionen.

Wozu mache ich meine Arbeit?: Reflexion der eigenen Motivation und Ziele in der Coachingarbeit.

Die Geschichte des systemischen Ansatzes

Ursprünge und Entwicklung: Die Anfänge des systemischen Ansatzes in den 1950er Jahren und seine Entwicklung bis heute.



Einflussreiche Denker und Denkerinnen: Vorstellung zentraler Persönlichkeiten wie Gregory Bateson, Paul Watzlawick und die Mitglieder des Palo-Alto-Teams, sowie wichtige weibliche Akteurinnen wie Virginia Satir und Insoo Kim Berg.

Virginia Satir: Eine Pionierin der Familientherapie, die maßgeblich zur Entwicklung systemischer Methoden und Techniken beigetragen hat.

Insoo Kim Berg: Mitbegründerin des lösungsorientierten Ansatzes, der aus dem systemischen Denken hervorgegangen ist, und eine wichtige Figur in der Entwicklung der Kurzzeittherapie.

Systemtheorie: Die Rolle der Systemtheorie, insbesondere die Beiträge von Ludwig von Bertalanffy, die das Verständnis komplexer Systeme geprägt haben.

Kybernetik: Einfluss der Kybernetik, insbesondere die Arbeiten von Norbert Wiener und Heinz von Foerster, die das Verständnis von Rückkopplungsprozessen und Selbstregulation in Systemen vertieft haben.

Konstruktivismus: Der Beitrag des Konstruktivismus, insbesondere von Ernst von Glasersfeld und Humberto Maturana, zur Idee, dass Realität durch individuelle und kollektive Wahrnehmung konstruiert wird.

Von der Familientherapie zur Organisationsberatung: Wie der systemische Ansatz ursprünglich in der Familientherapie angewendet wurde und sich später auf andere Bereiche wie Organisationsentwicklung und Coaching ausweitete.

Systemische Therapie und Beratung heute: Der aktuelle Stand und die Anwendung des systemischen Ansatzes in verschiedenen Bereichen der Therapie, Beratung und Coaching.

Wichtige Konzepte und Methoden: Überblick über zentrale Konzepte wie Zirkularität, Hypothesenbildung und die systemische Schleife sowie wichtige Methoden und Techniken der systemischen Arbeit.

Embodiment:

Zusammenspiel von Körper, Geist und Psyche: Wie Körperhaltung, Bewegungen und physische Zustände unsere Gedanken, Gefühle und psychische Verfassung beeinflussen und umgekehrt.

Neuroplastizität: Die Fähigkeit des Gehirns, sich durch Erfahrungen, Lernen, Nährstoffversorgung und körperliche Bewegungen zu verändern und neue neuronale Verbindungen zu bilden.

Körperbewusstsein: Die Bedeutung der Wahrnehmung des eigenen Körpers für die emotionale und mentale Gesundheit.

Somatische Techniken: Methoden wie Achtsamkeit, Yoga und Tanztherapie, die das Bewusstsein für den Körper stärken und zur psychischen Gesundheit beitragen.

Embodied Cognition: Die Theorie, dass kognitive Prozesse stark von sensorischen und motorischen Erfahrungen beeinflusst werden.

Stressbewältigung: Wie körperliche Übungen und bewusste Bewegungen helfen können, Stress abzubauen und das Wohlbefinden zu steigern.

Emotionale Ausdruckskraft: Die Rolle des Körpers im Ausdruck und in der Verarbeitung von Emotionen.

Integrative Ansätze: Verbindung von Embodiment-Praktiken mit systemischem Coaching und Therapie, um ganzheitliche Veränderungsprozesse zu fördern.

Methoden:



Auftragsklärung: Methoden zur präzisen Klärung von Anliegen und Zielen im Coaching- und Beratungsprozess.

Externalisierung: Nutzen und Effekte des Phänomens des nach Außen-Bringens innerer Prozesse und dem Erleben von Distanz als hilfreiche Systemveränderung.

Visualisierung: Nutzen und Effekte unterschiedlicher Methoden des Sichtbar-Machens von Anteilen, Ideen, Zusammenhängen, Zielen, Hindernissen u.v.m. zur Aktivierung lösungsdienlicher Impulse.

Bildkartenarbeit: Einsatz von Bildkarten zur Unterstützung von Assoziationen, Reflexion und Kommunikation.

Inneres Team: Konzept von Friedemann Schulz von Thun zur Visualisierung und Integration innerer Anteile und Stimmen.

Tierfiguren: Verwendung von Tierfiguren zur symbolischen Darstellung und Bearbeitung von Dynamiken und Beziehungen.

Aufstellungsarbeit in der systemischen Landschaft: Verschiedene Ansätze und Techniken der Aufstellungsarbeit zur Klärung von Beziehungen und Systemdynamiken.

Hellinger und der Unterschied: Bert Hellingers Familienaufstellungen im Vergleich zu anderen systemischen Aufstellungsansätzen.

Skulpturarbeit nach Virginia Satir: Visualisierung und Veränderung von Familien- und Gruppendynamiken durch körperliche Aufstellungen und Skulpturen.

Strukturaufstellungen nach Varga von Kibéd und Sparrer: Strukturierte Aufstellungen zur Klärung von komplexen Systemen und Beziehungen. U.a.: **Tetralemma** – Eine spezielle Form der Strukturaufstellung zur Untersuchung von Entscheidungsprozessen und Mehrdeutigkeiten.

Aufstellungsarbeit in systemischen Coachingprozessen: Integration von Aufstellungstechniken in Coachingprozesse zur Erarbeitung von Lösungen und Klarheit.

WEITERE HINWEISE ZUR AUSBILDUNG

Eine systemische Ausbildung beinhaltet ein hohes Maß an Selbstreflexion. Sie werden sich selbst und Ihre bisherige Weltsicht hinterfragen. Sie betrachten Ihre eigene Biografie und tauschen sich mit anderen Lernenden über Ihre Stärken und Schwächen aus. Sie erleben gemeinsam Erfolge und Niederlagen. Das Lernen und Wachsen in der Gruppe erfordert, dass Sie in der Lage sind, Konflikte konstruktiv zu bearbeiten und sich zu verändern, anzupassen und Kritik konstruktiv zu äußern und anzunehmen. Als Teilnehmer:in verpflichten Sie sich dafür psychisch stabil und kompetent genug zu sein.

Dabei können dennoch auch in seltenen Fällen persönliche Krisen auftreten. In solch einem Fall stehen Ihnen unsere erfahrenen Dozent:innen zur Seite und begleiten Sie, bis Sie einen geeigneten Aufarbeitungsort gefunden haben. Das kann in Ihrem persönlichen Netzwerk der Fall sein oder auch in der Aufnahme einer geeigneten Therapie.

Unser Krisenmanagement umfasst auch die Fürsorge für die Menschen, mit denen Sie arbeiten und üben werden. Für diejenigen, die im Rahmen der Ausbildung ein Zertifikat anstreben, ist das Üben mit ratsuchenden Menschen verpflichtend. In diesen Fällen arbeiten wir gemeinsam ein Qualitäts – und Krisenmanagement aus, das zu Ihrem Kompetenzstand passt und auf dessen Basis Sie einen Coachingvertrag mit uns als Institut und absicherndem Organ, mit Ihren Klient:innen abschließen.