

**DCV zertifizierte integrativ-systemische
Coachingausbildung im Generationen-Mix**

DCV zertifizierte integrativ-systemische Coachingausbildung

MODUL	THEMA
1	Grundlagen von Coaching
2	Meine Rolle als Coach im Kontext von New Work
3	Wissenschaftliche Grundlagen von Coaching und Gruppentheorien/-dynamik
4	Coaching in Organisationen/Unternehmen
5	Resilienz-Coaching
6	Konfliktkompetenz und Konfliktcoaching
7	Klinische Psychologie/Psychopathologie
8	Kreative Methoden und Embodiment
9	Mein persönliches Kompetenzprofil als Coach (digital)
10	Praxis-Tage
11	Rückschau, Auswertung, Evaluation
12	Abschlusspräsentationen und Live-Coaching



DCV zertifizierte integrativ-systemische Coachingausbildung

Module

- ❖ 12 Termine, 24 Tage
- ❖ Freitags von 10 bis 18 Uhr & Samstags von 9 bis 17 Uhr

Zeiteinheiten für die Ausbildung

- ❖ Insgesamt 376 Einheiten à 45 Minuten:
 - ❖ 256 E Präsenzzeit
 - ❖ 3 E Teilnahme an Veranstaltungen des Instituts
 - ❖ 40 E selbstorganisierte Peer-Groups
 - ❖ 20 E Durchführung von 2-3 Coachingprozessen
 - ❖ 12 E Gruppen-Lehrsupervisionen (zusätzliche Kosten)
 - ❖ 12 E Einzel-Lehrcoaching (zusätzliche Kosten)
 - ❖ 30 E Eigenarbeit/ Selbststudium
 - ❖ 3 E individuelle Konzeptbesprechung/Feedback
 - ❖ 30 Prozesse Eigenanalyse/Selbsterfahrung



Ausbildungsgruppe

- ❖ max. 17 Teilnehmende
- ❖ aus verschiedenen Bereichen
- ❖ im Generationen-Mix

INTEGRATIV-SYSTEMISCHE COACHINGAUSBILDUNG

KOMPETENZMODELL DER INTEGRATIV-SYSTEMISCHEN COACHINGAUSBILDUNG

THEORIE-KOMPETENZ

- ✓ **Theoriewissen in den Fächern Psychologie, Sozialwissenschaften**
- ✓ **Kenntnis unterschiedlicher Coachingansätze/-schulen**
- ✓ **Abgrenzung zu anderen Beratungsformen**
- ✓ **Feldkompetenz**

METHODEN-KOMPETENZ

- ✓ **Persönliches Repertoire ausgewählter Methoden**
- ✓ **Gesprächs- und Fragetechniken**
- ✓ **Interventionsformen für Einzel- und Teamcoaching**
- ✓ **Prozessgestaltung**

HALTUNG DES HUMANISTISCHEN MENSCHENBILDES

SOZIAL-KOMPETENZ

- ✓ **Wertschätzender Umgang mit Menschen**
- ✓ **Empathiefähigkeit/Achtsamkeit**
- ✓ **Wahrnehmungsfähigkeit**
- ✓ **Berücksichtigung des sozialen/organisationalen Kontextes**

SELBST-KOMPETENZ

- ✓ **Bereitschaft zur persönlichen Weiterentwicklung**
- ✓ **Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion**
- ✓ **Selbstfürsorge**
- ✓ **Umgang mit Emotionen**

Warum beim Institut für Wertekultur?

- Wissenschaftlich fundierte Inhalte
- Mehrdimensionalität: psychodynamisch, gruppodynamisch und systemisch
- Qualität: DCV-Zertifiziert und konform mit der Stiftung Warentest
- Vielzahl hochqualifizierter Referent:innen und Supervisor:innen
- Familiäre Atmosphäre, bei der der Spaß nicht zu kurz kommt
- Als Bildungsurlaub anerkannt

DCV zertifizierte integrativ-systemische Coachingausbildung

VORSTELLUNG – TEAM



LUTZ SALAMON



DR. JAN STAMM



LEA GROB



KATHRIN PAULIEN



DR. JELENA K. BECKER



VOLKER RUDAT



DR. CAROLA MOSCH-
HÖWFIING



JAN BLECKWEDEL



ELLEN FLIES



ULI LOBACH



JÜRGEN KÖWITSCH



THOMAS STRAUß

Warum Coach:in werden?

- Führungskräfteentwicklung
- Standbein
- Spielbein / Kompetenzerweiterung
- Warum relevant heute?
 - Dynamische Umwelt, etc.
- Selbsterfahrung
- Persönliche Weiterentwicklung durch professionelles Feedback und Reflexion
- Perspektivwechsel, Hinterfragen eigener Annahmen
- Konfliktkompetenz
- Vorteile im Bewerbungsprozess, insbes. Führungspositionen
- Methodenkompetenz / Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten
- Kommunikationstechniken und Gesprächsführung
- Vorteile an der systemischen Betrachtungsweise:
 - Weg von Problemorientierung, hin zu Lösungsorientierung
 - Besser auf Menschen eingehen können / Perspektivübernahme
 - Führungsstil: Prozessbeteiligung statt „Autokratentum“

DCV zertifizierte integrativ-systemische Coachinausbildung



VORAUSSETZUNG FÜR DIE ZERTIFIZIERUNG

- ✓ Teilnahme an allen 12 Modulen. Es ist in der Regel möglich, ein verpasstes Modul in einer folgenden Gruppe nachzuholen
- ✓ Teilnahme und aktive Mitarbeit im Rahmen der Praxistage
- ✓ Mitwirkung in Gruppen-Lehr-Supervision, Peergroup-Treffen und Einzel-Lehr-Coachings
- ✓ Erarbeitung eines Schwerpunktthemas aus den Modulen und Präsentation in der Gruppe
- ✓ Dokumentation eines Moduls für die Gruppe
- ✓ Durchführung von drei Coachings sowie schriftliche Reflektion eines der Prozesse
- ✓ Erstellung eines eigenen Coaching-Konzepts, Konzeptbesprechung
- ✓ Kontinuierliche Führung des Logbuchs
- ✓ Live-Coaching in der Gruppe mit anschließenden Reflektionsgespräch (Abschlussprüfung durch autorisierte Prüfer:innen der Dachverbände DCV bzw. EASC)

Coaching und Organisationsentwicklung integrativ-systemisch

Komplexe und dynamische Prozesse mit einem vielfältigen
und abgestimmten Methodenrepertoire gestalten

Der Komplexität und Dynamik sozialer Systeme begegnet der integrativ-**systemische** Coaching- und Organisationsentwicklungs-Ansatz mit

- einem reichhaltigen Repertoire an Methoden und Perspektiven
- auf der Grundlage eines breit angelegten **Theoriehintergrunds** und
- hoher Konsistenz des Beratungsprozesses durch
- Integration der Unterschiedlichkeit der ausgewählten Ansätze im Rahmen
- des ethisch-philosophischen Überbaus des **humanistischen Menschenbilds**.

Humanistisches Menschenbild

Geistiger Überbau des integrativ-systemischen Ansatzes ist das humanistische Menschenbild. Nach diesem Menschenbild wird der Mensch als soziales, autonomes mit Ressourcen ausgestattetes Wesen betrachtet, das nach Selbstverwirklichung und Selbstentwicklung strebt. Die Kompetenzen zur Selbsthilfe sind demnach im Menschen selbst verankert.

Theoriehintergrund

Der breit angelegte Theoriehintergrund des integrativ-systemischen Ansatzes basiert auf Modellen der Psychologie, der Sozialpsychologie, der Systemtheorie, der Organisationslehre, der Wirtschaftspsychologie und der Betriebswirtschaftslehre. Auf der Theorieebene sind viele dieser Disziplinen wenig anschlussfähig. Ihre Integration ergibt sich erst im Blick auf eine gemeinsame Beratungspraxis aus unterschiedlichen Theorie- und Methodenperspektiven.

Systemischer Ansatz

Der systemtheoretisch fundierte systemische Beratungsansatz geht von einer funktionalen Geschlossenheit sowie relativer Autonomie und Selbstorganisation sozialer Systeme aus. Konstituierendes Momentum eines Systems ist der gemeinsam geteilte Sinn. Aus einer systemischen Grundhaltung ist daher davon auszugehen, dass jedes Handeln innerhalb des Systems sinnvoll ist. Es kann daher nicht um Bewertung, sondern um Verstehen gehen mit dem Ziel, Impulse zur Aktivierung systeminterner Ressourcen zur Anpassung an Dynamiken der Systemumwelt zu setzen.