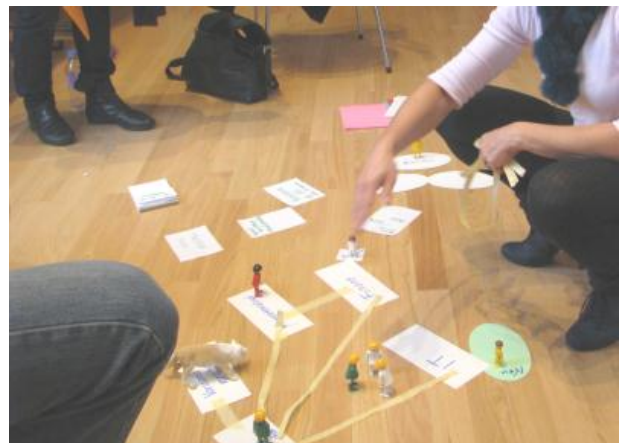


System Coach

Eine Weiterbildung zur Beratung in systemischen Feldern
Systemische Ansätze für ressourcenorientierte Interventionen
Persönliche Entwicklung, Team- u. Organisationsentwicklung



Ausgabe 120301

Für Coaches, Supervisoren, Lehrbeauftragte, Personal/Recruitingverantwortliche und Menschen in Führungspositionen.



NLP – Akademie Schweiz
Buckstrasse 13
CH-8422 Pfungen-Winterthur

T +41 52 315 52 52
F +41 52 315 52 53
www.nlp.ch | info@nlp.ch



System Coach

Beratung in systemischen Feldern

Systemische Ansätze für ressourcenorientierte Interventionen

Persönliche Entwicklung, Teamentwicklung, Organisationsentwicklung



Arpito Storms

"Die stets komplexer vernetzten und sich ständig verändernden Umstände, verlangen nach neuen Herangehensweisen. Situatives, stufengerechtes, differenziertes und flexibles Vorgehen wird gefragt.

Dies erfordert oft eine andere Art des Denkens, neue Impulse, Perspektiven und Methoden."



Was sind Systeme?

*"In der Natur sehen wir nie etwas isoliert, sondern
alles in Verbindung mit etwas anderem,
was vor, neben, unter und über uns ist."*

(Johann Wolfgang von Goethe)

Im allgemeinen Sprachgebrauch versteht man unter einem System etwas Zusammengesetztes (Komplexes) im Unterschied zu etwas Elementarem (Einfachem). Die Systemarbeit fokussiert auf die Beziehung der einzelnen Bestandteile untereinander. Denn das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile.

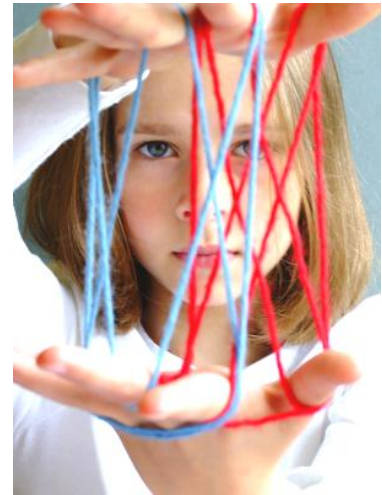
Die Eigenschaften eines Systems sind mehr, etwas anderes als die bloße Addition aller seiner Bestandteile. Systemeigenschaften lassen sich nicht aus der Analyse der einzelnen Elemente ableiten, sie sind nur zugänglich, wenn das Gesamtsystem als das wechselseitige Zusammenspiel seiner Teile beobachtet wird. Wechselwirkung statt Ursache/Wirkung ist das herrschende Prinzip.

Umgekehrt lassen sich die Systemeigenschaften nur dann und so lange erkennen, wenn und so lange das System als System existiert. Ohne das System gibt es diese Eigenschaften nicht, sie binden sich ganz unmittelbar an das Bestehen des Systems. So bilden sie eine Ganzheit die ihr eigenes Leben nach eigenen Gesetzmässigkeiten führt.

Weiterbildungsziele

*„Die Dinge sind gewiss so, wie sie sind.
Sie sind bloss nicht immer so wie wir
meinen, dass sie sind.
Denn, die Erde war auch schon rund,
als die Menschen noch meinten sie sei
eine Scheibe.“*

(Reinhold Fleischhacker)



Der System Coach lebt lösungsorientiertes Vorgehen, nutzt Synergien und erhöht dadurch sowohl Effizienz wie Effektivität der Massnahmen.

Der System Coach kennt die Systemsprache: Systeme können komplex sein. Diese Komplexität gilt es zu erkennen. Durch das Training der „Sprache des Systems“ (der Gruppe) lernen wir vermehrt in Wechselwirkungen statt in Kausalitäten (Ursache/Wirkung-Verknüpfungen) zu denken. So werden wir anhand von systemorientierten Modellen erkennen, was eine Massnahme in einem bestimmten System bewirkt und welche Bedeutung sie bekommt.

Der System Coach interveniert systemgerecht: Geplante Interventionen/Massnahmen werden am Ziel und den vorhandenen Ressourcen gemessen und fürs System passende Alternativen vorgeschlagen. Auf diese Weise können wir mehr Ordnung, Kongruenz und Klarheit im System schaffen.

Der System Coach nutzt Frühwarnindikatoren: Systeme reagieren dynamisch. Das systemische Vorgehen trainiert bei allen Beteiligten ein neues Verständnis, eine erhöhte Sensibilität für die dynamischen Entwicklungsprozesse. Dies wird zu einer grossen Ressource bei zukünftigen systemischen Prozessen.

Ausbildungsnutzen

Die **betrieblichen Anwendung der Weiterbildung System Coach** (Management, Personalführung, Personalentwicklung, Marketing, Organisationsentwicklung Verkauf, Innovation, Schulung ...):

- Manager werden befähigt, Teams so zu entwickeln, dass die einzelne Mitarbeiter über sich hinaus wachsen können. Davon profitiert das ganze Team und der Betrieb.
- Change Management: Befähigung, Mitarbeiter durch Zeiten von Wandel zu führen und dabei auch alle positiven Nebeneffekte der anspruchsvollen Situation zu erkennen und zu nutzen. Dadurch wird Widerstand reduziert.
- Stabileres Selbstbewusstsein und zunehmendes Selbstvertrauen führt zu wachsendem Respekt und Anerkennung von MitarbeiterInnen und Kollegen.
- Durch den gezielten Einsatz effektiver Fragen spart man Zeit und entdeckt welche Veränderungen wünschenswert sind.
- Erweiterung von Intuition und spontan „richtigem“ Handeln.
- Sie erhöhen ihre Fähigkeiten, Mitarbeiter zu coachen, zu beraten, zu fördern und zu fordern.
- Im Umgang mit anspruchsvollen Situationen, wie vorzeitiger Pensionierung, Entlassung, Restrukturierung, Disziplinar-massnahmen u.ä. bleiben Sie objektiv und dissoziiert von unerwünschten Emotionen. Dadurch kann das eigene Wohlbefinden erhalten und ein ressourcenorientiertes Vorgehen unterstützt werden.
- Sie erhöhen ihr kreatives Potential, erweitern Ihren Denkraum und können leichter ungewohnte Lösungen entwickeln, da sie einen besseren Draht zu systemischen Entwicklungen haben.

- Erweiterung am Repertoire der Optionen bei wichtigen Entscheidungen, weil Sie verschiedenen Szenarien systemisch „durch spielen“ und so verschiedenen Wirkungen miteinander vergleichen können
- Paradoxes Management: Erfahren wie man mit scheinbar widersprüchlichen Situationen produktiv und befriedigend umgehen kann.



Auch im Bereich der persönlichen Entwicklung werden Sie profitieren:

- Blackouts, Blockaden, Leerläufe werden weniger belastend erfahren und können als sinnvolle Aspekte, als wertvolle Signale integriert werden.
- Höchstleistung kann mit Spass und Freude gekoppelt und auch ohne Leidensdruck erreicht werden, weil Innovation und Musterunterbrechung neue Kräfte freisetzen.
- Der Kontakt mit der Ökologie der Gesamtpersönlichkeit bleibt auch während den Phasen von Spitzenleistung erhalten. Damit ist die Gefahr von Burnout kleiner, weil die unterschiedlichen persönlichen Bedürfnisse laufend ausbalanciert werden.
- Die Beziehung zu sich selbst wird als intensiver und wert-
- schätzender und dadurch auch als ressourcenvoller und befriedigender beschrieben. Dies hat einen direkten positiven Einfluss auf die Beziehung zu anderen.
- Die Frage der Sinnhaftigkeit führt zu Erfahrungen der Erfüllung und Vertrauen, weil Sie für sich wertvolle innere Verbindungen wieder erleben oder vertiefen.
- Erkenntnisse über Blockierungen und "verschleiertem Wissen".
- Generieren, Auftanken und Regenerieren im persönlichen Ruhezustand der entspannten Wachsamkeit.



Die Systeme

konzeptuelle Systeme

Strukturen, Methoden, Prozesse

innere Systeme

Innere Anteile
Psychogeografie
mentale Repräsentationen

äussere Systeme

Teams
Organisationen
Familien

*„Zusammenhänge gibt es immer,
man muss sie nur finden wollen.“*

(Umberto Eco)

Das systemische Paradoxon

*„Wissen hat doch heute die Verfallszeit von Südfrüchten –
Wissen ist ein anderes Wort für Lernbehinderung geworden....“*

*Solange ich glaube, dass „ich weiss“
muss ich ja nichts mehr lernen.“*

(Fritz B. Simon)

Ein Paradoxon ist ein scheinbarer oder tatsächlich unauflösbarer, unerwarteter Widerspruch. In der systemischen Arbeit müssen wir uns einer paradoxalen Herausforderung stellen, denn Systeme haben ihre eigene inhärente Intelligenz. Damit wir diese Intelligenz verstehen und adäquat damit arbeiten können, müssen wir uns spezifisches Wissen aneignen. Jedoch, um Systeme zu verstehen braucht es den sog. „Anfänger-Geist“.

Ein Prinzip aus dem Zen Buddhismus, wobei wir uns von allem Wissen frei machen. Nur das „ich weiss nicht“ eröffnet die Chance zu neuen Erkenntnissen von Systemen. Dieses „Nichtwissen“ ist das Fundament von Lernen, von Innovationen und Problemlösung in der systemischen Arbeit. Diesen scheinbaren Widerspruch richtig zu verstehen und gezielt anzuwenden ist ein wichtiger Teil des Trainings.



Einige Werkzeuge

„Der Kopf ist rund, damit das Denken die Richtung wechseln kann.“

(Francis Picabia)

- Wahrnehmung und der „Anfänger Geist“
- Systemisch memetische Veränderung: Eigenschaften, Potential und Zyklen
- Werte-Entwicklungsmodell nach Graves (Weiterentwicklung der Maslow' Pyramide)
- Eine systemisch memetische Aktionsformel
- Arbeit mit „Skulpturen“ (Satir) und Embodiments
- Personen Aufstellungen (content free /medium content /full content)
- Figuren Aufstellungen (mit und ohne Ladung)
- Paradoxes Management und Facticity
- Vier Quadranten nach Wilber
- Das Flex-Flow Prinzip
- Zirkuläre Fragentechnik nach Simon
- Archeographien (Archetypen und Skripts)
- Integration von gängigen teamdynamischen Modellen
- Organisationsanalyse und situatives Management



Reflexion und Supervision

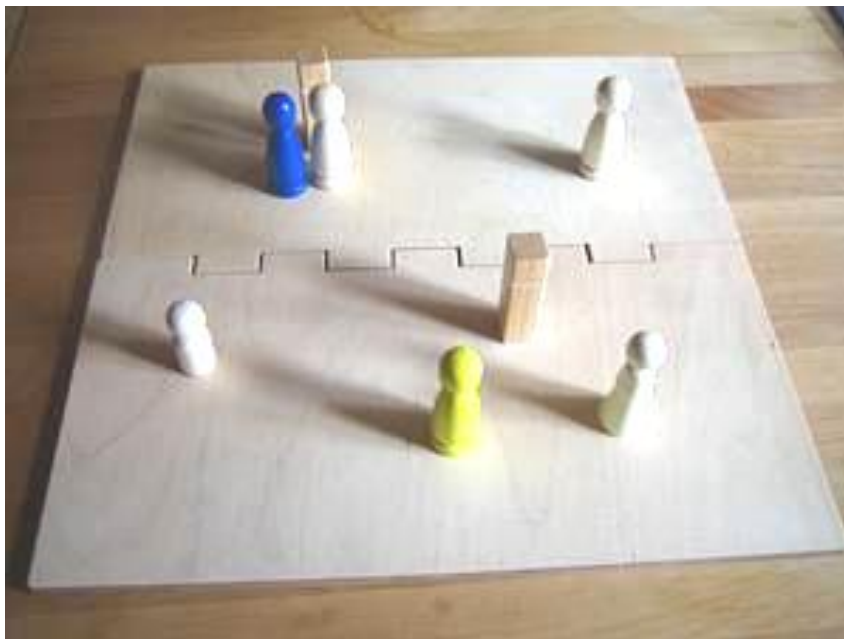
"Tritt einen Schritt zurück und du siehst mehr."

(Eva Jaeggi)

In der Weiterbildung **System Coach** werden wir auch anhand eingebrachter Fallbeispiele aus der beruflichen Praxis der Teilnehmenden arbeiten.

Durch Supervision solcher Fallbeispiele wird die Reflexion des eigenen Handelns in verschiedensten Kontexten trainiert und gleichzeitig die Professionalität gefördert.

Systemische Methodik und Vorgehensweisen eignen sich insbesondere auch als Instrumente für Reflexion und Supervision. Mittels der System-Sicht kann man „verborgene“ Zusammenhänge (jenseits des Organigramms) erkennen und neue Denk- und Handlungsmöglichkeiten entwickeln. Dabei erweisen sich sowohl die Erfahrungen des „Vernetzt seins“ und das Verständnis der Wechselwirkung, wie auch Konzepte der Werteentwicklungsstufen und der „Vier Quadranten“ als hilfreich.



Ausbildungsaufbau

Die Weiterbildung System Coach umfasst 10 Tage (80 Lektionen / 70 Std.) schulisches Training (Präsenzzeit) und ca. 20 Std. ausserschulische Lernzeit. Das schulische Training ist in 4 Blöcke aufgeteilt. Ergänzend zum Hauptdozenten geben GastdozentInnen Einblick in die persönliche Praxiserfahrung mit spezifischen Modellen des systemischen Coaching. Zu jedem Block wird ein Manual abgegeben.

ausserschulisches Selbststudium

Die Teilnehmenden bereiten eigene Beispiele aus dem beruflichen Alltag so vor, dass sie diese als Fallbeispiele in die Weiterbildung einbringen können. Begleitendes Literatur- bzw. Theoriestudium.

Zulassungsbedingungen

Die Weiterbildung richtet sich an Coaches, Supervisoren, Lehrpersonen, Personal/Recruitingverantwortliche und Führungspersonen, die schon eine Ausbildung als Coach/Berater absolviert und Praxiserfahrung haben. Die Bereitschaft Neues zu lernen, Offenheit und Flexibilität sind weitere wichtige Voraussetzungen. NLP-Vorkenntnisse sind hilfreich jedoch keine Voraussetzung.

Teilnahmebescheinigung

Es wird eine Teilnahmebestätigung für die besuchten 10 Kurstage abgegeben. Darin wird die gesamte Lernzeit einschliesslich 10 Std. Supervision bestätigt.

Zertifikatsabschluss

Es kann ein Abschluss mit Zertifikat 'System Coach NLPA' erlangt werden. Die Bedingungen dazu ersehen Sie auf den folgenden Seiten.

Option:**Erlangung Zertifikat 'System Coach NLPA'**

Das Zertifikat kann bis 3 Jahre nach dem Besuch des letzten schulischen Ausbildungsteils erteilt werden. Für die Prüfung der Unterlagen wird eine Prüfungsgebühr von CHF 400.-- im voraus verrechnet. Das Zertifikat wird nach Erfüllung der folgenden Anforderungen abgegeben:

Schulische Erfordernisse:

- Vollständiger Besuch aller Ausbildungsblöcke (1 - 4)
- Engagierte, aktive Teilnahme im Seminar
- Einbringen eigener Fälle und eigener Erfahrungen

Ausserschulische Erfordernisse:

- **Persönliche Kompetenz:** Hohe fachliche, soziale und emotionale Kompetenzen. Sowie Kompetenzen der prozessualen Wahrnehmung und Wahrnehmungsreflexion entsprechend der Stufe NLP-Master IANLP (www.ia-nlp.org).
- Kontinuierliches **ausserschulisches Trainieren** und Umsetzen der in den Seminaren gelehrt Strukturen, Vorgehensweisen und Inhalte.
- Ausbildungsbegleitendes **Literaturstudium** (mind. 3 Bücher zum Thema systemischer Coaching Arbeit studiert).
- **Dokumentierte Praxiserfahrung:**
6 Fallanalysen (Qualitativer Nachweis)
Pro Analyse 2 - 4 Seiten A4 (11 pitch). Jede Analyse ist gemäss der folgenden Struktur zu erstellen
 1. Kurze Beschreibung der Ausgangslage (Auftrag, Beteiligte) und der Herausforderung.
 2. Systemische Zielformulierung (Aktionsformel: Wer was sollte sich.....).
 3. Welches Systemelement hast du in den Focus genommen und weshalb? Wer oder was sind evtl. Symptomträger?

4. Um welche Art der Veränderung handelt es sich (horizontal / vertikal)? In welcher Phase der memetischen Veränderung (Zyklus) befindet sich das System? (mit Begründung)
5. Welchen Elementen hast du weniger Beachtung gegeben und weshalb?
6. Welche systemischen Werkzeuge hast du wie genutzt?
7. Was war das Ergebnis?
8. Beschreibe ein Beispiel angewandter Szenarientechnik.
9. Reflexion:
 - 9.1. SWOT-Analyse deines Vorgehens mit Lernerkenntnissen
 - 9.2. mögliche weitere Schritte mit dem Kunden bzw. Empfehlungen
 - 9.3. Reflektiere deine Rolle als SystemCoach anhand von Gravesmodell und deiner persönlichen Archetypen/Metaprogrammen (Wann konntest du FlexFlow leben, wann nicht?)
10. Skizziere für einen der 6 Fälle das Interventionssystem und notiere wesentliche Elemente der Interventionsarchitektur.

Praxiserfahrung (Quantiativer Nachweis)

Nachweis, dass bei Zertifikatserteilung während den davor liegenden 2 Jahren mindestens 50 Stunden Coaching-/Supervisionspraxis (selbständig oder betrieblich / Einzel- und/oder Teamcoaching) geleistet wurden. Davon 20 Std. durch Kunden- / Auftraggeberbestätigungen dokumentiert.

Zusätzliche Coachingausbildung

Nachweis von total 36 Tagen und 260 Stunden zusätzlicher Ausbildung in Coaching / Supervision (Ziel- und ressourcenorientierte Prozessbegleitung (keine Beratung)). Diese Position wird beispielsweise durch einen Abschluss auf Stufe NLP-Master IANLP bzw. DVNLP erfüllt.

Leitung



Arpito Storms

geb. 1959; eidg. Fachausweis Erwachsenenbildner; NLP-Lehrtrainer (DVNLP, IANLP); Trainer MBR (NLP Akademie Schweiz); Master Hypnotist und Facticity® Facilitator Facticity Trainings® USA. Supervisor, Organisationsberater & Coach BSO, Coach IANLP, Spiral Dynamics (SDi level 2). Er ist u.a. ausgezeichnet und zertifiziert vom „American Board for Hypnotherapy“, und hat ein BA. of Clinical Hypnotherapy von der „American Pacific University“, zudem ist er Wingwave® Trainer.

Arpito ist geboren in den Niederlanden und führt im Wheratal (D) seine Firma für Kommunikationsentwicklung.

Langjährige Erfahrung verleihen seiner Arbeit eine natürliche Spontaneität und eine spürbare Tiefe. Seine Erfahrung im Geschäftsleben trägt dazu bei, dass in seinen Kursen auch die praktischen Anwendungen der Arbeit im alltäglichen Leben reflektiert und trainiert werden. Dabei steht sein Ansatz: 'Mit Humor zum Kern der Sache' im Zentrum.

Gastdozent



Ueli R. Frischknecht

geb. 1955; eidg. dipl. Erwachsenenbildner HF; NLP-Lehrtrainer NLPA, DVNLP, IANLP und International NLP, USA. Supervisor, Organisationsberater & Coach BSO, Coach IANLP. 30 Jahre Erfahrung als Unternehmensberater, Mitinitiator u. Geschäftsleitungsmittglied unterschiedlichster Firmen und Institutionen.

Seminardaten, Ort, Kosten

Block I: 20. - 23. September 2012, CHF 1'200.-- *)
 Block II: 12. - 13. November 2012, CHF 600.--
 Block III: 24. - 25. Januar 2013, CHF 500.--
 Block IV: 16. - 17. März 2013, CHF 300.-- (optionale
 Transfertage mit Supervision)
 Prüfungsgebühr: CHF 400.-- (optional)

Ort: Zürich, ara glatt bilden + begegnen, Glattpark

täglich: 9.00 - 12.30 und 14.00 - 17.30 Uhr

Dynamic Learning: Bitte planen Sie so, dass Sie die gesamte Seminarzeit vollumfänglich anwesend sein können.

*) Block I gilt als Einstiegsmodul (einzeln buchbar).



Anmeldetalon

Sie können sich jederzeit per Telefon, Email oder Post anmelden.

✂ -----

ANMELDUNG:

Seminar Titel.....

Ort:.....

Datum:

Preis:

Name:

Vorname:.....

Strasse:.....

PLZ/Ort:.....

Beruf:.....

Telefon:.....

Email:

Datum: Unterschrift: