

# Weiterbildung

## Systemisch-integratives Coaching (DGfC)

### — Curriculum 2023-2025 —

Fassung vom Februar 2023

#### Inhalt der Weiterbildung

Coaching ist ein vielgefragtes Beratungsformat, einsetzbar für viele Anliegen in allen beruflichen Kontexten und nicht nur für Führungskräfte: wichtige persönliche Ziele erreichen, konkrete Probleme und Konflikte lösen, eigene Kompetenzen und Rollen weiterentwickeln.

Coaching lässt sich nicht auf eine Methode reduzieren, sondern besteht aus einem Spektrum von Ansätzen.

Ein Coach unterstützt seine Coachees bei der Erreichung seiner Anliegen, indem er vielfältige Impulse setzt, unerwartete Fragen stellt, ungewöhnliche Wege geht und unterschiedliche Rollen einnimmt. Coaching ist damit ein kreativer Beratungsprozess, in dem es darum geht, mit Perspektivwechseln Lernprozesse und gewünschte Verhaltensänderungen anzuregen.

Die Weiterbildung qualifiziert zum Coaching durch die Entwicklung persönlicher, konzeptioneller und methodischer Kompetenzen. Den inhaltlichen Rahmen bilden Systemische Beratung, Gestalttherapie und Transaktionsanalyse. Das Coaching wird in Handwerk und Haltung durch zahlreiche Übungen, Körper-/Bewegungserfahrungen und Reflexionen erlernt.



#### Zielgruppen & Voraussetzungen

Die Weiterbildung ist prinzipiell offen für alle Berufsgruppen, sie wendet sich insbesondere an Berater\*innen mit Qualifizierungsabsicht als Coach (DGfC) und Fachkräfte mit Beratungsaufgaben oder Leitungsfunktion. Sie kann als Basis für Coaching in den vielzähligen Arbeitsfeldern vorrangig mit Einzelkunden dienen.

Die Qualifizierung fordert als Eingangsvoraussetzungen:

- a. abgeschlossenes Studium oder abgeschlossene Berufsausbildung
- b. mindestens 3-jährige Berufserfahrung in den Feldern  
Beratung, Leitung und/ oder Bildung
- c. Mindestalter 28 Jahre

Die Bereitschaft zur Selbstreflexion und zum persönlichen Kontakt mit der Kursleitung sowie die Zustimmung zum Weiterbildungskonzept werden vorausgesetzt. Erfahrungen als Coachee sind wünschenswert. Der Umfang der relevanten Berufserfahrung muss mindestens dem einer Viertelstelle entsprechen; langjährige Erfahrung mit geringerem Stellenanteil im gleichen Gesamtumfang kann anerkannt werden.

## **Aufbau und Umfang der Weiterbildung**

Die Weiterbildung „Coaching als kreativer Prozess“ umfasst folgende Komponenten:

- » 22 Kurstage = 220 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten  
in sechs Kursphasen innerhalb von 1,5 Jahren
- » kollegiale Lerngruppen im Umfang von 48 UE (von den Teilnehmer\*innen zu organisieren)
- » eigene Coaching-Praxis im Umfang von 15 Coaching-Einheiten à 90 Minuten
- » Lehrcoaching durch eine\*n DGfC-Master-Coach außerhalb der Kursleitung im Umfang von 10 Coaching-Einheiten à 90 Minuten
- » eigenes schriftliches Coaching-Konzept mit Präsentation im Kurs

Sämtliche Kursphasen finden an der Akademie der Kulturellen Bildung statt und sind als Kurswochen organisiert. Es wird erwartet, dass die Teilnehmer\*innen vor Ort in der Akademie übernachten.

Die Kurswochen umfassen jeweils 40 Unterrichtseinheiten (UE) = 30 Zeitstunden und beginnen i.d.R. jeweils montags am Nachmittag und enden freitags zum Mittag. Dienstags bis donnerstags beginnt die Kurszeit um 9.15 Uhr und endet gegen 21 Uhr, es gibt eine längere Mittagspause.

## **Kursleitung**

Peter Schröder —

Senior-Coach und Lehrcoach (DGfC), Supervisor und Lehrsupervisor (DGSv),  
Supervisor und Lehrsupervisor (DGSv), Heilpraktiker für Psychotherapie, Magister Artium  
Dozent in DGfC-zertifizierten Weiterbildungen zum Coach und Mastercoach

## **Programmleitung**

Dr. Thomas Reyer —

Fachbereichsleiter für Sozialpsychologie & Beratung an der Akademie der Kulturellen Bildung  
Systemischer Lehrtherapeut und Lehrender für Beratung (DGSF),  
Organisationspsychologe (TU Dortmund), Supervisor  
Vertretung der Akademie der Kulturellen Bildung als DGfC-Institut

## **Kursinhalte und Kurstermine**

*Kurswoche 1: 19. – 23. Juni 2023*

- Konzeptvorstellung, Konzeptannäherung
- Kontraktarbeit
- Coaching im Kontext anderer Beratungsformate
- Grundinterventionen
- Grundlagen und Methoden der Gestaltarbeit
- Arbeiten mit analogen Methoden
- Lerngruppenverabredungen, Vorstellen der Liste der Lehrcoaches

*Kurswoche 2: 11. – 15. September 2023*

- Einführung in das Lösungsfokussierte Coaching
- Typen von Beratungsbeziehungen nach de Shazer
- Das Lösungsfokussierte Interview und die Wunderfrage
- Weiterarbeit mit Skalen
- Das Tetralemma
- Das Modell des „Systemhauses“

*Kurswoche 3: 4. – 8. März 2024*

- Skalenarbeit im Raum
- Eigene Systemerfahrungen
- Möglichkeiten der Systemvisualisierung
- Systemische Fragetechniken
- Arbeiten mit dem Genogramm
- Einführung in die Transaktionsanalyse

*Kurswoche 4: 1. – 5. Juli 2024*

- Grundkonzepte Systemischer Strukturaufstellungen
- SySt im Einzelsetting
- Das Brügger Modell der Lösungsfokussierung
- Arbeit mit Glaubenssätzen
- Das Modell des „Inneren Teams“
- Konzeptentwicklung, „Zauberladen“

*Kurswoche 5: 28. Oktober – 1. November 2024*

- Die „Systemischen Prinzipien“ und „Ausgleichsprinzipien“
- „Retelling Question“ und „Core Transformation“
- Rollenklärung
- Sich zeigen als Coach
- Individuelles Feedback

*Abschlusskolloquium: 7. – 9. Februar 2025*

- Konzeptvorstellungen, Abschlusspräsentationen
- Rückmeldungen zu den Konzeptarbeiten
- Perspektiven für die weitere Arbeit
- Kursauswertung und –abschluss

In allen Kurswochen gibt es Gelegenheit zu Coaching-Übungen oder supervidierten Fallberatungen.

## Kompetenzbereiche und Indikatoren

Die angestrebten Kompetenzen und deren Konkretisierungen sind in folgender Tabelle aufgeführt. Sie werden im Kursverlauf thematisiert und ihre Relevanz zusammen mit den Weiterbildungsteilnehmer\*innen überprüft.

Kompetenzbereich	Kompetenzart	Indikatoren
I. Selbstkompetenz	<b>a) Präsenz und Selbstkontakt</b>	Die Teilnehmer*innen bringen sich aktiv in Übungen unterschiedlicher Art ein und zeigen ihren Lernstand in Livecoaching-Settings. Sie wirken im Lernprozess aktiv und fördernd mit.
	<b>b) Selbstkenntnis und Selbstreflexion</b>	Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, die Selbsterfahrungsanteile des Kurses produktiv für die eigene Entwicklung zu nutzen. Sie nehmen aktiv an Feedback- und Rückmeldungsrunden teil, sind in der Lage, eigene Verhaltens- und Deutungsmuster zu erkennen und kritische/Unterstützende Rückmeldungen aus der Lerngruppe in die eigene Coaching-Praxis umzusetzen.
	<b>c) Rollenflexibilität</b>	Die Teilnehmer*innen sind zu einem flexiblen Wechsel zwischen der Rolle des Coaches und des Coachees fähig. Sie sind, bei aller eigenen Qualifikation, in der Lage, die Rolle der/des Lernenden einzunehmen.
	<b>d) Ambiguitätstoleranz</b>	Die Teilnehmer*innen kennen das konstruktivistische Erkenntnis Konzept und sind in der Lage, sich auf andere Deutungsmuster einzulassen. Sie verzichten mehr und mehr auf normative Zuschreibungen wie „richtig/falsch“. In ggf. konfliktreichen Gruppensituationen sind sie in der Lage, sich deutlich zu positionieren.
	<b>e) Reflexionsfähigkeit</b>	Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, eine selbst-kritische Perspektive einzunehmen, die eigene Realitätskonstruktion als <i>eine</i> mögliche Sicht zu verstehen und zur Disposition zu stellen.
II. Interaktionskompetenz	<b>a) Kommunikationsfähigkeit</b>	Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, differenziertes Feedback sowohl zu geben als auch anzunehmen. Sie können aktiv zuhören und gestalten Übungen mit Selbsterfahrungscharakter aktiv mit.
	<b>b) Empathie und Abgrenzungsvermögen</b>	Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, eigene und fremde Deutungs- und Bewältigungsmuster zu verstehen sowie eigene emotionale, kognitive und physische Resonanzen wahrzunehmen und mit ihnen zu arbeiten. Dabei „zerfließen“ sie nicht, sondern behalten einen professionellen Blick bei.
	<b>c) Fähigkeit zu Perspektivwechsel</b>	Die Teilnehmer*innen lernen, auf die „vier Berichte im Coaching“ (digital, analog, Resonanz, struktureller Bericht) gleichzeitig zu achten. Sie beherrschen Techniken des „Umschüttens in andere Gefäße“ bzw. des Reframings.
	<b>d) Team- und Führungsfähigkeit</b>	Die Teilnehmer*innen kennen Grundlagen der Teamarbeit und der Führung. In Settings wie z.B. der Kollegialen Lerngruppe zeigen sie die Fähigkeit, miteinander für ein gemeinsames Ziel zu arbeiten und auch andere zur gemeinsamen Arbeit zu motivieren.
	<b>e) Lernkompetenz</b>	Lernen im System ist interaktives Lernen. Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, eigene Lernprozesse sowohl zu initiieren als auch zu organisieren.
	<b>KANN WEG: Verantwortungszuordnung</b>	Die Teilnehmer*innen unterscheiden deutlich zwischen der Verantwortung des Coachees und des Coaches (Prozess- vs. Lösungsverantwortung). Sie arbeiten Kontrakte (nicht nur zu Beginn) sauber aus und reflektieren auch die eigenen Selbstkontrakte.
III. Profilentwicklung	<b>a) Entwicklung eines eigenen Coaching-Konzepts</b>	Am Ende der Weiterbildung formulieren alle Teilnehmer*innen ein schriftliches Coachingkonzept, aus dem deutlich wird, wie sich das eigene Coachingverständnis von einer zufälligen Sammlung von Konzepten und Methoden unterscheidet.

	<b>b) klare Haltung als Coach</b>	Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, ihr eigenes Rollenverständnis als Coach zu beschreiben und zu begründen. Zugleich haben sie die ethischen Anforderungen an Coaches reflektiert und arbeiten auf dem Hintergrund eines begründeten Ethikkodexes.
	<b>c) Eigenständigkeit in der Gestaltung von Prozessen und Settings</b>	Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, zieldienliche Coachingprozesse und -settings anzubieten und zu gestalten.
	<b>d) Verantwortungsübernahme für den Prozess</b>	Die Teilnehmer*innen sehen sich als Coaches in der Verantwortung, Coachingprozesse und Coachingsettings zu strukturieren. Dabei bleibt ihnen bewusst, dass sie verantwortlich sind für den Prozess, nicht für das Ergebnis.
	<b>e) Verantwortungs-zuordnung für Lösung, Umsetzung und Zielerreichung zum Coachee</b>	Den Teilnehmer*innen ist bewusst, dass nur solche Lösungen „funktionieren“, die Coachees als ihre eigenen wahrnehmen können. Dem/der Coach bleibt als eine wesentliche Rolle die der „Lösungshebamme“.
<i>IV. Theoriekompetenz</i>	<b>a) Sozial- und humanwissenschaftliche Grundkenntnisse</b>	Die Teilnehmer*innen kennen systemtheoretische sowie kommunikationswissenschaftliche Grundannahmen, sowie grundlegende Konzepte der Humanistischen Psychologie. Sie sind in der Lage, Auskunft zu geben über das ihrer Arbeit zugrunde liegende Menschenbild.
	<b>b) Kenntnis unterschiedlicher Beratungsansätze, Anwendung und ihrer Grenzen im Coaching</b>	Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, die theoretischen Grundannahmen, die im Kurs vermittelt werden, differenziert darzustellen (Systemische Arbeit, Gestalt, TA). Sie können Auskunft darüber geben, warum sie bestimmte Ansätze <i>nicht</i> integrieren, weil sie mit anderen inkompatibel sind.
	<b>c) Bereitschaft und Fähigkeit zum Diskurs</b>	Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, sich über fachliche Fragen im Kurs und im Lehrcoaching auszutauschen. Sie können kommunikative Prozesse gestalten und in Kontroversen vermitteln.
	<b>d) Sensibilität für die eigenen theoretischen Prägungen</b>	Den Teilnehmer*innen sind die Systeme bewusst, die sie geprägt haben, und kennen und reflektieren die eigenen Deutungsmuster. Sie kennen auch die Grenzen theoretischer Bezugssysteme.
<i>V. Interventionskompetenz</i>	<b>a) Coach als Grundintervention</b>	Die Teilnehmer*innen wissen um ihre eigene Wirkung, sind in ihren Ausdrucksformen variabel sowie in der Lage, eine adäquate Selbstdarstellung nach außen zu präsentieren.
	<b>b) Befähigung zur prozessualen Diagnostik</b>	Die Teilnehmer*innen haben ein Konzept für das Fassen und Loslassen von Hypothesen und verzichten dabei auf festlegende „Diagnosen“. Sie kennen die idealtypischen Phasen eines Coaching-Prozesses und können entsprechend intervenieren.
	<b>c) Prozessplanung, -gestaltung und -auswertung</b>	Die Teilnehmer*innen verfügen über Kenntnisse unterschiedlicher Coaching-Settings, sind auskunftsfähig über ihr eigenes Dokumentations- und Evaluationsverfahren. Sie arbeiten auch in kollegialen Beratungs-Settings.
	<b>d) Kenntnisse unterschiedlicher Interventionsformen und das Wissen ihrer Wirkung</b>	Die Teilnehmer*innen kennen den Zusammenhang bestimmter Interventionsformen und ihrer theoretischen Hintergründe und können sich ein Urteil bilden über die Kompatibilität. Sie sind in der Lage, grundlegende eigene Konzeptsätze zu bilden. Sie erleben Interventionen sowohl aus der Sicht des Coaches wie aus der des Coachees.

## Zertifikatsrelevante Leistungen

Für das Abschlusszertifikat sind folgende Leistungen zu erbringen:

- » Kursteilnahme an allen Kursphasen
- » 15 selbst durchgeführte Coaching-Sitzungen à 90 Minuten während der Weiterbildung
- » 10 Sitzungen Lehrcoaching durch eine\*n DGfC-Master-Coach außerhalb des Kurses à 90 Minuten
- » 48 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten in selbst organisierten kollegialen Beratungsgruppen
- » Abschlussarbeit zum Coaching-Konzept mit Präsentation im Kurs

Sämtliche Leistungen über die Kursteilnahme hinaus müssen von den Weiterbildungsteilnehmer\*innen gemäß den DGfC-Anforderungen dokumentiert werden.

Die Fehlzeitenregelung folgt den Standards der DGfC: An Kurszeit und kollegialer Beratungsgruppe dürfen maximal 10% der erforderlichen UE begründet versäumt werden, alle weiteren zertifikatsrelevanten Leistungen müssen vollständig erbracht werden.

## Abschluss und Anschlussmöglichkeiten

Das Abschlusszertifikat wird überreicht, wenn alle Kursphasen besucht und alle zertifikatsrelevanten Leistungen nachweislich erbracht worden sind. In Ausnahmefällen können ausstehende Leistungen der Kursleitung innerhalb von zwölf Monaten nach Weiterbildungsende vorgelegt werden, eine spätere Abgabe ist wirkungslos.

Die Weiterbildungsteilnehmer\*innen erhalten nach erfolgreichem Abschluss das Zertifikat „Qualifizierung zum Coach nach den Standards der DGfC“. Der Weiterbildungsumfang wird dokumentiert, eine Note wird nicht vergeben. Durch eine Mitgliedschaft in der DGfC erhalten die Absolvent\*innen nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung die Berechtigung, die Bezeichnung „Coach DGfC“ zu führen. Die Weiterbildung kann nach einer Praxiszeit als Basis zur Weiterbildung zum Master-Coach nach Standards der DGfC genutzt werden.

## Kosten

Die Kursgebühren betragen incl. Abschlusskolloquium insgesamt 2.052,— €, Übernachtung und Verpflegung im Doppelzimmer kosten insgesamt 1.397,— €. Jede Kursphase wird einzeln in Rechnung gestellt. Die Kosten für Lehrcoaching außerhalb des Kurses, Fachliteratur, Reisekosten und ggf. Arbeitsmaterialien sind darin nicht berücksichtigt, als weitere Kosten hierfür sollten die Weiterbildungsteilnehmer\*innen ca. 1.500,— € veranschlagen.

## Information und Anmeldung

Inhaltliche und konzeptionelle Fragen zur Weiterbildung beantwortet

Dr. Thomas Reyer

02191/ 794-261

Reyer@kulturellebildung.de

Fragen zum Veranstalter, zur Anmeldung und Bildungsförderung beantwortet

Tina Kamp

02191/ 794-212

Kamp@kulturellebildung.de

Die Anmeldung zu den Kursen erfolgt online unter

**<https://kulturellebildung.de/kurse/systemisch-integratives-coaching-dgfc-3/>**

Für Rückfragen geben Sie bitte die **Kursnummer B248** an.

## Weiterbildungsträger & Fachbereich

Die *Akademie der Kulturellen Bildung e.V.* ist das zentrale Institut für kulturelle Jugendbildung der Bundesrepublik Deutschland und des Landes Nordrhein-Westfalen. Als Fortbildungsakademie für Fachkräfte der Jugend-, Sozial-, Bildungs- und Kulturarbeit ist sie eine anerkannte Einrichtung der Kinder- und Jugendförderung nach § 75 des Kinder- und Jugendhilfegesetzes.

Der Fachbereich *Sozialpsychologie & Beratung* der Akademie bietet eine große Bandbreite von Themen, die für die kommunikative, beratende oder leitende Arbeit mit Gruppen, Teams und Einzelnen relevant sind: Systemische Beratung, kreatives Coaching, künstlerisch-systemische Therapie, Teamentwicklung, Organisationsentwicklung, Leitung/ Führung, Professionsentwicklung, kreative Interventionen und systemische Didaktik. Zu unseren Kursteilnehmern zählen vor allem pädagogische oder erzieherische Fachkräfte in Jugendhilfe, Erziehungshilfe, Sozialpädagogik, klinischer oder aufsuchender Arbeit.

Die Akademie der Kulturellen Bildung verfügt über ein großes und gut ausgestattetes Tagungshaus in einer der reizvollsten Landschaften des Bergischen Landes in Nordrhein-Westfalen, unmittelbar am Naturschutzgebiet „Wupper von Leverkusen bis Solingen“ mit alten Buchenwäldern, Felsaufschlüssen und der naturnahen Wupper. Das Tagungshaus verfügt über 20 Tagungs- und Konferenzräume sowie über eine Kapazität von 110 Betten in Einzel- und Doppelzimmern. Die Küche bietet täglich vier Mahlzeiten. Keller-Bar und Sauna sorgen für eine angenehme Zeit zwischen den Kurszeiten.