



Der konsequente Einbezug des Körpers im Coaching und in der Beratung

Für eine erfolgreiche Entwicklungs- und Veränderungsarbeit ist ein ganzheitlicher Ansatz notwendig. Die ganzheitliche Betrachtungs- und Arbeitsweise im Integrativen Coaching IBP fügt dem Gespräch mit den Klienten und Klientinnen noch weitere Ebenen hinzu: die körperliche, emotionale und spirituelle Ebene geben wesentliche Informationen zu einem im Coaching behandelten Berufs- oder Lebensthema.

Im Integrativen Coaching IBP bildet der Körper das zentrale integrierende Element: über die körperliche Empfindung werden alle anderen Ebenen miteinander verbunden. Kognitive Erkenntnisse und Gefühle erhalten so eine Erweiterung und eine neue Tiefe. Ein solches Coaching fördert die jedem Menschen innewohnenden Selbstregulationskräfte und unterstützt ein lösungsorientiertes Vorgehen. «Embodiment», ein Begriff, der in den letzten Jahren vermehrt für den Einbezug des Körpers im Coaching gebraucht wird, ist seit dem ersten Coaching-Lehrgang am IBP Institut eine grundlegende Komponente.

Weitere wichtige Elemente sind die theoretische und praktische Vermittlung integrativer und systemischer Beratungskonzepte sowie der Gestaltberatung. Das IBP Institut plant den 4. Lehrgang, der im Herbst 2010 starten wird. Im Curriculum haben seit dem Start der Lehrgänge keine einschneidenden Veränderungen stattgefunden. Eine Entwicklung war allerdings wichtig. Besonders für das Verständnis und die Bearbeitung von Fragestellungen aus unterschiedlichen beruflichen Kontexten sind Konflikttheorien, Grundlagen der Teamentwicklung und Gruppendynamik sowie Grundkenntnisse über Organisationen, Management und Führung in stärkerem Masse in die Ausbildung einbezogen worden.

Der Blick in zwei Richtungen:

- 1) die Persönlichkeit des Coachs, der Blick auf sich selbst
- 2) die Rolle als Coach, der Blick auf den Coaching-Kunden

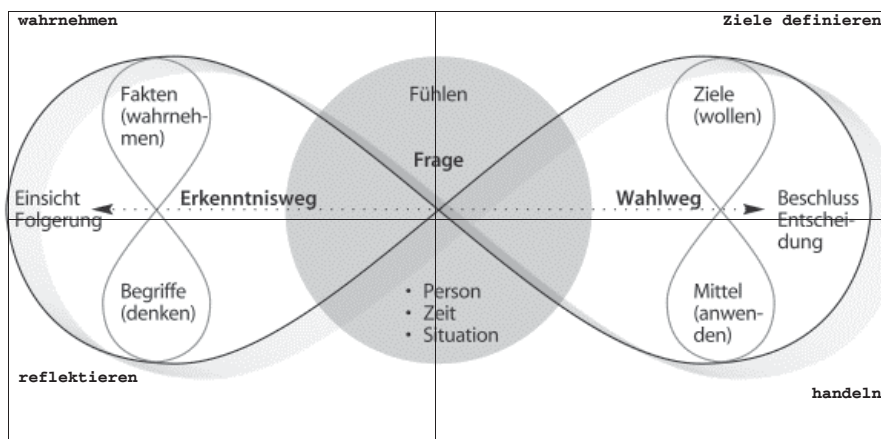
Ein Schwerpunkt der Ausbildung liegt in der Stärkung und Entwicklung der Selbst- und Sozialkompetenzen des Coachs. Interventionen, die bei der eigenen Tätigkeit als Coach angewendet werden, können während des Lehrgangs an sich selbst erprobt und aufgrund der eigenen Erfahrung reflektiert werden. Die eigene Position als Coach auf dem Arbeitsmarkt wird ganz entscheidend durch die eigene Persönlichkeit bestimmt. Diese zu fördern, ja herauszufordern, ist eine Kernkompetenz des Instituts.

Der andere Schwerpunkt des Lehrgangs richtet sich auf die Ausübung der Rolle als Coach und die Anwendung der Coaching-Tools in der Arbeit mit den Coaching-Kunden. Hier geht es also um die Steuerung der Coaching-Prozesse. In der beruflichen Rolle als Coach lernen die Teilnehmenden an Praxisbeispielen, wie sie ihre Coachees wiederum in ihrer Selbstwahrnehmung, Selbstreflexion und in Bezug auf ihr zielgerichtetes berufliches Handeln fördern können. Person, Haltung und Verhalten, Rolle und Funktion der Klienten werden gleichermaßen beachtet.

Wahrnehmen, Reflektieren, Ziele, Handeln – die vier Lernfelder

Die Matrix – Wahrnehmen, Reflektieren, Ziele, Handeln – prägt das IBP Coaching-Verständnis und verweist auf die Schwerpunkte bei der Ausbildung zum Coach IBP.

Als Symbol für die beschriebene Matrix und als Orientierungsstruktur für die Konzeption des «Integrativen Coaching IBP» dient die Figur der liegenden Acht, die *Lemniskate*, die eine fortlaufende Bewegung durch diese vier Felder ohne unterstellte Reihenfolge andeuten soll. In Anlehnung an: Dynamische Urteilsbildung. Urteilen und handeln mit der Lemniskate. Ein Handbuch für die Praxis. Susanne Bächtold, Katja Supersaxo (Hrsg.), Haupt Verlag, Bern 2005



Das zirkuläre Modell widerspiegelt den inhaltlichen und strukturellen Aufbau des Lehrgangs «Integratives Coaching IBP». Die Felder werden während des Lehrgangs im Prozessverlauf mehrfach thematisiert. Damit können aus dem Diskurs erwachsende Erkenntnisse fortlaufend einbezogen, die Lehrgangsinhalte vertieft und ständig erweitert werden. Ein erfahrungsorientiertes und zugleich antizipierendes Lernen wird so unterstützt. Zudem wird auf den Kontext einer gegebenen Problemsituation geachtet (gesellschaftliche Entwicklungen, wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Trends).

Wahrnehmen

Bei der Wahrnehmung spielt der Einbezug des Körpers mit seinem Empfindungsvermögen und seinen Sinnesindrücken eine zentrale Rolle. Der Einfluss des Gestaltansatzes beim Integrativen Coaching IBP wird besonders bei der Sensibilisierung und Schulung der Wahrnehmung deutlich. Gelernt wird in einem umfassenden Sinn, Beobachtbares, Phänomene, Probleme, Fakten, Daten wahrzunehmen, Ressourcen und Stressfaktoren zu erkennen und zu beschreiben. Es geht auch ganz ausgeprägt um die Wahrnehmung der eigenen Person und Rolle, beim Coach wie auch beim Coachee.

Reflektieren

Was wahrgenommen wird, will erklärt und verstanden werden. Hier ist das Denken in seinen verschiedenen Variationen angesiedelt: das Finden von Zusammenhängen, das Analysieren von Daten, das Benennen und Definieren von Situationen, das Mobilisieren von vorhandenem oder die Aneignung von neuem Wissen. Es gilt, die wahrgenommenen Phänomene und das Handeln auf der Basis der wichtigen Referenztheorien reflektieren zu können. Auch werden die aktuellen Forschungsergebnisse bei der Reflexion einbezogen (mit, als weitere Spezialität des IBP Lehrgangs, besonderem Bezug auf die Hirnforschung).

Ziele definieren

Für den Teilnehmenden gilt es, seine mit dem Coaching-Lehrgang verbundenen beruflichen Ziele zu definieren und zu konkretisieren. Dazu trägt die Aufgabe bei, ein eigenes Beratungskonzept zu erstellen und weiterzuentwickeln.

Die gleiche Ausrichtung auf Ziele gilt auch für die Tätigkeit im Coaching. Welche allgemeinen und welche spezifischen Ziele unterstütze ich in meinem Coaching? Welchen Auftrag habe ich von wem? Es wird gelernt, in der eigenen Coaching-Praxis eine Ressourcen, Ziel- und Ergebnisorientierung und einen klaren, wertegestützten Zielfokus zu entwickeln.

Handeln

Wahrnehmen, Reflektieren und Ziele definieren sind letztlich auf anschliessendes Handeln ausgerichtet. Im Integrativen Coaching IBP wird mit transparenten Methoden gearbeitet. Stets werden Rollen und Aufgaben geklärt. Gesprächstechniken werden angewendet. Im Lehrgang wird geübt, Gespräche zu leiten und Konflikte zu moderieren. Es braucht eine experimentelle Haltung und Neugier in diesem Lernfeld. Oft gilt es, verschiedene Lösungsansätze oder Varianten zu generieren. Interventionen für den eigenen Werkzeugkoffer des Coachs werden erkundet, ausprobiert, integriert. Mit dem Blick auf den Kunden heisst dies, den Coachee gemäss Auftrag in seinem Handeln und bei der erfolgreichen Bewältigung seiner beruflichen Aufgaben begleiten und unterstützen zu können.