

Abschlussarbeit  
Systemischer Coach  
InKonstellation

# SYSTEMISCHES COACHING BEI DER BEGLEITUNG VON AUSZUBILDENDEN

Uda, Christian

# Die Nutzung von systemischem Coaching bei der Begleitung von Auszubildenden

## Inhaltsverzeichnis

### **1. Einleitung**

### **2. Grundlagen des systemischen Coachings**

2.1 Definition und Prinzipien

2.2 Theoretische Hintergründe

2.3 Methoden und Techniken

### **3. Die Rolle des Ausbilders im systemischen Coaching**

3.1 Kompetenzen und Qualifikationen eines Coachs

3.2 Aufbau einer Coaching-Kultur im Unternehmen

### **4. Anwendung des systemischen Coachings in der Ausbildung**

4.1 Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung

4.2 Förderung der Selbstreflexion und Eigenverantwortung

4.3 Zielsetzung und Lösungsorientierung

4.4 Integration in den Ausbildungsalltag

4.5 Umgang mit Herausforderungen und Konflikten

### **5. Fallstudien und Praxisbeispiele**

5.1 Fallstudie 1: Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten

5.2 Fallstudie 2: Steigerung der Motivation und Leistung

5.3 Fallstudie 3: Umgang mit beruflichen Veränderungen

### **6. Evaluation und Messung des Erfolgs von Coaching**

### **7. Herausforderungen und Grenzen des systemischen Coachings in der Ausbildung**

7.1 Zeit- und Ressourcenaspekte

7.2 Abgrenzung zu therapeutischen Ansätzen

### **8. Fazit und Ausblick**

### **9. Literaturverzeichnis**

## **1. Einleitung**

In der sich schnell wandelnden Arbeitswelt sind nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern auch persönliche und soziale Fähigkeiten von entscheidender Bedeutung. Systemisches Coaching bietet einen Ansatz, der es Ausbildern ermöglicht, ihre Auszubildenden ganzheitlich zu fördern. Diese Arbeit untersucht, wie systemisches Coaching effektiv in die berufliche Ausbildung integriert werden kann, um die individuelle Entwicklung zu unterstützen.

## **2. Grundlagen des systemischen Coachings**

### 2.1 Definition und Prinzipien

Systemisches Coaching ist ein beratungsorientierter Ansatz, der auf der Annahme basiert, dass Individuen untrennbar mit ihren sozialen Systemen verbunden sind. Es zielt darauf ab, die Wechselwirkungen zwischen diesen Systemen zu verstehen und zu nutzen.

### 2.2 Theoretische Hintergründe

Die Methode stützt sich auf verschiedene Theorien, darunter die Systemtheorie, die Kybernetik und die konstruktivistische Psychologie. Diese Theorien helfen zu verstehen, wie Menschen innerhalb ihrer Umgebungen interagieren und lernen.

### 2.3 Methoden und Techniken

Zu den zentralen Techniken gehören die systemische Fragestellung, Skalierungsfragen, Perspektivenwechsel und die Arbeit mit Metaphern. Diese Werkzeuge fördern das Bewusstsein und die Selbstreflexion.

## **3. Die Rolle des Ausbilders im systemischen Coaching**

### 3.1 Kompetenzen und Qualifikationen eines Coachs

Ein erfolgreicher Coach benötigt Fähigkeiten wie Empathie, aktives Zuhören und die Fähigkeit, konstruktives Feedback zu geben. Zudem sind kontinuierliche Weiterbildung und Supervision wichtig.

### 3.2 Aufbau einer Coaching-Kultur im Unternehmen

Eine Coaching-Kultur erfordert das Engagement der gesamten Organisation. Führungskräfte sollten die Bedeutung des Coachings anerkennen und entsprechende Strukturen schaffen.

## 4. Anwendung des systemischen Coachings in der Ausbildung

### 4.1 Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung

Ein offener und respektvoller Umgang bildet die Grundlage für effektives Coaching. Der Ausbilder muss eine sichere Atmosphäre schaffen, in der sich der Auszubildende öffnen kann.

### 4.2 Förderung der Selbstreflexion und Eigenverantwortung

Durch gezielte Fragen und Reflexionsübungen wird der Auszubildende dazu angeregt, seine Handlungen und Entscheidungen kritisch zu hinterfragen und Verantwortung für seine Entwicklung zu übernehmen.

### 4.3 Zielsetzung und Lösungsorientierung

Gemeinsam werden klare und erreichbare Ziele gesetzt, die den Auszubildenden motivieren und ihm eine Richtung geben. Der Fokus liegt stets auf der Entwicklung von Lösungen und positiven Veränderungen.

### 4.4 Integration in den Ausbildungsalltag

Systemisches Coaching sollte nicht als isoliertes Ereignis betrachtet werden, sondern als integrierter Bestandteil des Ausbildungsalltags, der kontinuierlich stattfindet.

### 4.5 Umgang mit Herausforderungen und Konflikten

Konflikte bieten Chancen für Wachstum und Lernen. Der Ausbilder unterstützt den Auszubildenden dabei, Konflikte konstruktiv zu lösen und daraus zu lernen.

## **5. Fallstudien und Praxisbeispiele**

### 5.1 Fallstudie 1: Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten

Ein schüchterner Auszubildender lernt durch systemisches Coaching, seine Kommunikationsfähigkeit zu verbessern. Durch den Einsatz von Rollenspielen und Reflexionstechniken entwickelt er mehr Selbstvertrauen und kann effektiver mit Kollegen und Vorgesetzten interagieren.

### 5.2 Fallstudie 2: Steigerung der Motivation und Leistung

Eine Auszubildende zeigt mangelnde Motivation, was sich negativ auf ihre Leistung auswirkt. Im Coaching-Prozess werden ihre inneren Antreiber und Ziele identifiziert. Durch das Setzen von realistischen Zwischenzielen und regelmäßige Erfolgskontrollen steigt ihre Motivation und sie verbessert ihre Leistungen deutlich.

### 5.3 Fallstudie 3: Umgang mit beruflichen Veränderungen

Ein Auszubildender steht vor einem Abteilungswechsel, der ihn verunsichert. Durch systemisches Coaching kann er seine Ängste und Bedenken artikulieren und Strategien entwickeln, um sich in der neuen Umgebung zurechtzufinden. Der Fokus liegt auf der Stärkung seiner Anpassungsfähigkeit und Flexibilität.

## **6. Evaluation und Messung des Erfolgs von Coaching**

Ein wichtiger Aspekt ist die Evaluation des Coaching-Prozesses. Erfolgsmessung kann durch regelmäßige Feedbackgespräche, Selbst- und Fremdeinschätzungen sowie die Erreichung der gesetzten Ziele erfolgen. Diese Evaluation ermöglicht es, den Coaching-Prozess kontinuierlich zu verbessern und anzupassen.

## **7. Herausforderungen und Grenzen des systemischen Coachings in der Ausbildung**

### 7.1 Zeit- und Ressourcenaspekte

Systemisches Coaching erfordert einen erheblichen Zeit- und Ressourceneinsatz. Ausbilder müssen ausreichend Zeit für Coaching-Sitzungen finden und möglicherweise zusätzliche Schulungen absolvieren.

## 7.2 Abgrenzung zu therapeutischen Ansätzen

Wichtig ist die klare Abgrenzung von Coaching zu therapeutischen Interventionen. Während Coaching auf die Förderung von Fähigkeiten und die Lösung konkreter Probleme abzielt, erfordert die Behandlung psychischer Störungen eine therapeutische Fachkompetenz.

## 8. Fazit und Ausblick

Systemisches Coaching bietet einen wertvollen Ansatz zur ganzheitlichen Entwicklung von Auszubildenden. Es fördert nicht nur die fachliche, sondern auch die persönliche und soziale Kompetenzentwicklung. Für die Zukunft ist es wünschenswert, dass systemisches Coaching stärker in die Ausbildungskonzepte integriert wird und Ausbilder entsprechende Qualifikationen erwerben. Dies könnte die Qualität der Ausbildung erheblich steigern und Auszubildende besser auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt vorbereiten.

## 9. Literaturverzeichnis

- Anderson, H., & Goolishian, H. (1988). Human Systems as Linguistic Systems: Preliminary and Evolving Ideas About the Implications for Clinical Theory. *Family Process*, 27(4), 371-393.
- Bannink, F. (2007). Solution-Focused Brief Therapy. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 37(2), 87-94.
- Schlippe, A. von, & Schweitzer, J. (2017). *Systemische Therapie und Beratung*. Vandenhoeck & Ruprecht.