



---

**ZERTIFIKATSWEITERBILDUNG | BLENDED LEARNING**

# **„Der Lösung ist das Problem fast egal“**

Systemisch-lösungsorientierte Beratung und Kommunikation

- für Student.Innen und Berufseinsteiger.Innen -

**Olaf Albert**

Training | Blended Learning | Organisationsberatung | Coaching

[olaf@olafalbert.de](mailto:olaf@olafalbert.de) | 02723-959430

<http://olafalbert.de>

In Kooperation mit Dr. Peter Herrman und dem ISIS-Institut, Köln

<https://www.isis-institut-koeln.de>

## Tätigkeiten

- Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Siegen im Department Psychologie & Erziehungswissenschaft
- Freier Trainer, Coach, Organisationsberater, Live-Online-Trainer, Blended Learning Designer
- Mitarbeiter in der Unterstützungsagentur des Ministeriums für Schule und Bildung NRW QUA-LIS, Abtfg. 8 Leitungskräftequalifizierung: Schulaufsicht - Schulleitung
- Trainer, Führungskräftecoach und Organisationsberater in deutschen Schulen im Ausland
- Konzeptentwickler und Gutachter für die ZfA: Blended-Learning-Einheit „Führen und Leiten (FuL)“
- Moderator, Trainer in der Schulleitungsbildung, Lehrer- und Steuergruppenfortbildung NRW
- Mitglied im Kernteam zur Gründung einer „Uni-Schule Siegen“
- Universitäre Lehraufträge im Bereich Bildungswissenschaft, Psychologie, Soziale Arbeit und Plurale Ökonomik
- Leitung von Lehrerfortbildungsagenturen: eTeam und Kompetenzteam
- DaF-Lehrkraft an südamerikanischer Privatschule in Asunción, Paraguay
- Gymnasiallehrer

## Berufserfahrung

Auswahl

## Aus-/Weiterbildung

Auswahl

- Prozess- & Embodimentfokussierter psychologischer Coach - PEP© (ab 09/2021)
- Zertifizierte Ausbildung zum systemischen Berater, Organisationsberater und Coach (alle: DGSP zertifiziert)
- Master of Arts „Systemisches Schulmanagement“ (ZFUW Kaiserslautern)
- „FESTUM - Medienpädagogik und Informationstechnologie“, FU Hagen
- Zertifizierter Live-Online-Trainer und Blended-Learning-Designer (FCT-Zertifikate)
- Emotionscoaching „emTrace®Coach“
- Mimikresonanz® - Emotionen lesen
- „Schulrecht-Schulleitung“ (IFL)
- „Arbeitspsychologie“ (FH Nordwestschweiz)
- Schulentwicklungsberater, Konfliktmoderator, Führungskräftetrainer (BR Arnsberg)
- Projektmanagement: Planung und Steuerung von Projekten (Fernuni Hagen)



Olaf Albert, M. A.

An der Vogelwarte 34  
D-57368 Lennebstadt  
Deutschland/ Germany  
Mail: [olaf@olafalbert.de](mailto:olaf@olafalbert.de)  
Web: <http://olafalbert.de>  
Tel.: +49(0)2723-959430  
skype: olafalbert

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/olafalbert>  
Xing: [https://www.xing.com/profile/Olaf\\_Albert2/](https://www.xing.com/profile/Olaf_Albert2/)

Referenzen: <https://olafalbert.de/referenz/>

*Systemische Theorien sind Gedanken-Konstrukte. [sic!]*

*Systemische Methoden sind Handwerkszeug.*

*Systemisches Arbeiten ist Haltung.*

*- (Hosemann, 2016, S. 177)*

# Der Lösung ist das Problem fast egal

Systemisch-lösungsorientierte Beratung und Kommunikation

## Teilnehmendenkreis:

- Student.Innen aller Fächer
- Referendar.Innen aller Lehrämter
- Lehrkräfte aller Lehrämter in den ersten Berufsjahren
- In psycho-sozialen Berufen Tätige in den ersten Berufsjahren
- Kurz: Studierende, Auszubildende und Berufseinsteiger in allen Fachbereichen mit Interesse an der Frage haben: Wie unterstütze ich Menschen in ihrer Entwicklung?

Mindestteilnehmendenzahl: 18

Sonderpreis für Student.Innen und Berufseinsteiger.Innen: 1299 €

Der Preis beinhaltet die Veranstaltungskosten, alle Materialien sowie die komplette Verpflegung zu den Seminarzeiten im Tagungshaus: 2 Kaffeepausen pro Tag mit Kaffee, Tee, Obst; Mittagessen vom reichhaltigen Büffet; Getränke unlimitiert im Raum).

Nach jedem Präsenztermin erfolgt eine Teilrechnungsstellung von 216,50 € („Ratenzahlung“)

## Tagungshaus

Jugendherberge Biggensee, Zur Jugendherberge 1, 57462 Olpe, 02761-6775, [jh-biggensee@djh-wl.de](mailto:jh-biggensee@djh-wl.de), <https://www.jugendherberge.de/jugendherbergen/biggensee-348/portraet/>

Knapp 10 Minuten ab der Autobahnabfahrt (A45) Olpe (ggfs. im Navi "Stader Straße in Olpe-Stade" eingeben)

Bitte buchen Sie ggfs. Ihre Übernachtung individuell nach Ihren Wünschen.

Mit der Anmeldung erklären Sie sich einverstanden, dass Ihr Name und Ihre Kontaktdaten gegenüber den Teilnehmenden veröffentlicht werden: Fahrgemeinschaft, Mehrbett-Zimmer, Organisation der Intervisionstreffen.

## Struktur

- 7 Online-Selbstlerneinheiten mit Aufgaben
- 6 Präsenzseminare (Wochenenden) á 12,5h: Fr, 15 -20 Uhr (5 h) Sa, 9- 16.30 Uhr (7,5h)
- Virtueller Workshop „Check in!“ (4h)
- Virtueller Abschluss-Workshop „Face Reality!“ - Praxisreflexionen, 4h - nach ca. 8-12 Wochen)
- 5 nachgewiesene Intervisionstreffen in selbstgewählten Peergroups

### Individuelle Zusatzzeiten

- Berufsfeldbezogenes Erproben der Weiterbildungsinhalte mit Reflexion im Präsenzseminare
- Eigenes Literaturstudium
- Teilnahmebescheinigung
- Bei Zertifikatserwerb: Kleine Abschlussarbeit - Ausschnitthafte Dokumentation eines geführten Beratungsgesprächs mit Reflexion (6 inhaltliche Seiten)
- *ggfs. wird die Qualifizierung auch nur virtuell durchgeführt werden („Pandemie-Situation“) –*

**Gesamt-Workload: 215h**

## Bescheinigungen/ Zertifikat

- Einfache **Teilnahmebescheinigung zu jeder Lerneinheit**, falls im zugehörigen Präsenzseminar anwesend
- **Aussagekräftiges Zertifikat** (Kompetenzen/Inhalte der Weiterbildung) - Voraussetzungen:
  - ▶ Anwesenheit bei allen Präsenzterminen (max. Fehlzeit 20%)
  - ▶ Bearbeitung und Abgabe aller Online-Aufgaben
  - ▶ Ausschnitthafte Dokumentation eines geführten Beratungsgesprächs mit Reflexion (5 inhaltliche Seiten)
  - ▶ Aufwands- und Verwaltungsgebühr: 100€

# Kompetenzentwicklung: Berater.In

Die Kompetenzentwicklung in der Weiterbildung zielt auf:

## 1 Persönlichkeit der BeraterInnen

- Persönlichkeitsentwicklung
- Selbsterfahrung
- Haltungsentwicklung
- (sich selbst einschließende) Reflexionskompetenz

## 2 Theoretisches Fundament („Theoriegebäude“)

- Metaebene/ Philosophie: Erkenntnistheorie, Ethik, Anthropologie, ...
- Theorieebene/ Interpretationsflächen: Systemtheorien, Entwicklungstheorien, Lerntheorien, Gehirnmodell, ...
- Methodische Voraussetzungen/Anweisungen: Methode, Techniken, Phänomene, Gesundheits-/Krankheitstheorien, Kommunikationsmodi, ...
- Reflektiertes Praxiskonzept (Praxeologie): Lösungs-/Ressourcenorientierung, Kontext-/Musterorientierung, Kooperations-/Beziehungsorientierung, Auftrags-/Klientenorientierung, Allparteilichkeit-/Neutralitätsorientierung

## 3 Die Praxis

- Grundlegende beraterische Handlungskompetenzen
- Methoden
- (Selbst-)Analysefähigkeit (in action, on action)
- Reflexion der je eigenen Beratungspraxis

# Pädagogisches Design

## Kompetenzorientierung und Handlungsorientierung in einem methodisch-didaktischen Setting der Erwachsenenbildung

Die Qualifizierung besitzt eine Kopplungsstruktur: Inhalt und pädagogisches Design sind systemisch-konstruktivistisch fundiert, um ein vertieftes Lernen von Handeln und Haltung zu ermöglichen (Prinzip: „Wir tun, was wir vermitteln“- Pädagogischer Doppeldecker). Der Fokus der Ausbildung liegt auf dem Erwerb von Handlungswissen (Performanz) als Teil eines Kompetenzerwerbs mit dem Ziel eine Beraterkompetenz anzubahnen. Als Wegmarke der Qualifizierung kann man einen doppelten Fokus sehen: Mensch im System und System im Mensch.

Die Qualifizierung basiert auf aktuellen und wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen zum Themenfeld „Beratung, Coaching, Kommunikation, Therapie“ sowie der Erwachsenenbildung und hybrider Lernsettings unter systemisch-konstruktivistischer Prämisse.

Die Qualifizierung ist kompetenzbildend ausgerichtet. Dies schließt Wissen, Fertigkeiten, Qualifikationen mit dem Ziel der Ausbildung von Handlungskompetenz ein. Die Grundlage des pädagogischen Designs könnte als „Kompetenzerwerb in Handlungssituationen“ bezeichnet werden. Dies schließt explizit die eLearning-Phasen mit ein. Dieses Konzept basiert auf Erkenntnissen zu handlungsorientiertem, situierten, problemlösenden und entdeckendem Lernen sowie den Forschungsergebnissen von z.B. Diethelm Wahl zu „Handeln unter Druck“ und zum Themenfeld „Vom Wissen zum Handeln“ (Handlungspsychologie). Die Teilnehmenden erwerben Handlungskompetenzen, die auf ihre Handlungsfelder ausgerichtet sind (Handlungspraxisfokus).

Die Weiterqualifizierung folgt den aktuellen Prinzipien einer wirksamen Erwachsenenbildung:

- Wissenschaftsorientierung
- Metakognition
- Emotionalität
- Selbststeuerung/-organisation
- Kompetenzorientierung
- Zielgruppenorientierung & Teilnehmendenorientierung
- Praxisorientierung/ Handlungsrelevanz

Gerade mit Blick auf Kommunikation und Beratung sind die Bereiche „Körpersprache“ und „Embodiment“ integriert

## **Die Blended-Learning Umgebung**

Im Zentrum der Qualifizierung steht der Lerner mit seinen Erfahrungen, Vorwissen, Kompetenzen, Lernbedürfnissen sowie seinen aktuellen und zukünftigen Praxis Herausforderungen. Dieser ist der Ausgangs- und Fokuspunkt der Lerneinheiten. Die Lernprozesse sind damit auf den Lerner als Subjekt und dessen Selbstorganisationsfähigkeit bezogen. Im Sinne eines elaborierten hybriden Lernsettings sind Präsenz- und Online-Lerneinheiten miteinander didaktisch verzahnt, so dass der Lerner einen roten Faden aller Lernkomponenten seiner Kompetenzentwicklung zielleitend erkennt (Konfluentes Lernerlebnis). Ergänzt werden kann das Präsenz- und Online-Lernen durch Phasen des Workplace Learning, die auf ein kurzes Ausprobieren erworbener Kompetenzen in der Praxis zielen („Moment of Need“).

Das übergeordnete methodisch-didaktische Konzept zielt auf Handlungswissen und Kompetenzerwerb durch die Beschäftigung mit Praxissituationen; dies beinhaltet im Sinne des übergeordneten systemisch-konstruktivistischen Gedanken eine Auseinandersetzung der Lerner mit sich selbst (Gedanken, Einstellungen und Haltungen), aber auch eine kommunikative und kollaborative Auseinandersetzung mit den Konstruktionen und Selbstkonzeptionen anderer Lernender. Dies gilt sowohl für die Präsenz- als auch für die Online-Phasen: Kompetenzerwerb, Selbstreflexion, Kommunikation und Kooperation auf allen Ebenen.



# Wie lernt man systemisches Beraten? - Überlegungen zum systemischen Design der systemischen Weiterbildung

Einfach könnte man sagen, dass die Grundidee einer systemischen Didaktik auf der konsequenten Anwendung der Grundannahmen systemischen Denkens beruht.

„Menschliche Lern- und Entwicklungsprozesse, die auf der Funktionsweise komplexer, nichtlinearer Systeme beruhen, sind nur sehr begrenzt vorhersehbar [...], sie reagieren nicht proportional auf noch so gut gemeinten Input (z.B. therapeutische Interventionen) und sind konsequenterweise linear nicht steuerbar.“

(Schiepek, in: Bauer/Weinhardt. 2020, S. 39). In vielen systemischen Ansätzen werden hierfür folgende Begriffe gefunden: Nichtlinearität, Rekursivität, Kontingenz, Selbstorganisation.

In dieser Weiterbildung wird dem Rechnung getragen, indem neben eine Wissens- und Kompetenzvermittlung ein komplexes Lernen am Fall sowie ein Lernen in Simulationen tritt, das von (sich selbst einschließenden) Reflexionen begleitet wird. Kompetenzen können nicht linear und deduktiv erworben werden (keine Instruktionslogik). Die Teilnehmenden agieren zudem in ihrer Rolle als Klient nicht als Rollenspieler, sondern als sie selbst, so dass mit authentischen, vermutlich komplexen, der „Realität“ angenäherten Beratungssituationen gearbeitet wird. Es geht hier um die Auseinandersetzung mit realen Problemstellungen im Sinne einer Theorie der situierten Kognition. Zudem wird so eingeladen zu einem „sich selbst einschließenden Lernen, das auf Haltungslernen zielt (, wenn auch immer nur indirekt). Damit wird Beratungskompetenz als doppelte Systemkompetenz betrachtet: 1. Verantwortung für die Einladungen an den Klienten in der Beratungssituation und 2. Verantwortung für sich selbst. Eine Systemkompetenz, die damit immer auf Performanz ausgerichtet ist. Gerade in den (Selbst-)Reflexionsphasen wird der Blick auf den Co-Konstruktionsprozess zwischen Berater:In und Klient:In gerichtet und der strukturellen Kopplung zwischen beiden.

Komplexität im Beratungsprozess soll nicht vermieden werden, sowie die damit verbundene Unsicherheit. Der Umgang mit beiden soll aber durch die skizzierten Reflexionsprozesse in der Weiterbildung (bzw. im alltäglichen Leben) optimiert werden, um den Raum möglicher Handlungen zu erweitern.

Nach Haken und Schiepek (2010) sind folgende Kompetenzen zentral zur Realisierung der generischen Prinzipien systemischen Denkens: 1 Stabile Bedingungen schaffen, 2 Resonanz beachten, 3 Energetische Aktivierung des Systems, 4 Muster des relevanten Systems identifizieren, 5 Sinnbezug herstellen, 6 Destabilisierung anregen (s.1), 7 Symmetriebrechung unterstützen, 8 Stabilisierung neuer Muster unterstützen. Diese 8 Kompetenzen bilden die Grundlage der Erarbeitung, der Reflexion und des Transfers der behandelten Interventionen. Im Grunde geht es um Bateson Phrase, einen „Unterschied zu machen, der einen Unterschied macht“.

**Beispiel: Einführung von Interventionen im 5er Schritt :** 1 Input (Intervention, Logik der Intervention, Wirkhypothese) - 2 Demonstration durch Dozent - 3 Plenumsreflexion (Ko-Konstruktionsprozess, Kopplung) - 4 Triadenübung - 5 Reflexion - 6 Plenum: Einladung zum Lern-Praxis-Transfer

## **Wissenschaftsfokus der Weiterbildung mit Blick auf Auswahl der Interventionen und Reflexionsblick oder: „Wider den Dodo-Bird-Effekt“**

Diese Wirkfaktoren bestimmen die Auswahl der zu lehrenden Interventionen, Modelle und Konzepte und sind zudem eine ganz konkrete Reflexionsfolie für beraterisches Handeln in der Qualifizierung.

### **5 zentrale Wirkfaktoren von Psychotherapie/Beratung (vgl. Klaus Grawe sowie Roth/Ryba)**

1. Therapeutische Allianz
2. Ressourcenaktivierung
3. Problemaktualisierung
4. Relational-motivationale Klärung
5. Problembewältigung (Handlungsoptionen, Emotionsregulation)

### **Beratung als Selbstwertarbeit - Befriedung von Grundbedürfnissen:**

#### **Neurobiologische Grundmotive (vgl. Roth, Hüther, Eilert, Ryba)**

1. Durchsetzung/Einfluss
2. Ordnung/Stabilität
3. Harmonie/Geborgenheit
4. Inspiration/Leichtigkeit

## **Rituale der Weiterbildung:**

- Führen eines Logbuchs (Lerntagebuch) auf der Lernreise -

- Begrüßungsrunde, variierend, z.B. „Wie und wozu bist du hier? (Warming Up, Lernen perspektiverweiternder Fragen)
- Berichtsritual: Was haben Sie erlebt, ausprobiert, beobachtet, gedacht? (Lernen als Prozess, Verbindung von formellem und informellem Lernen, Lerntagebuch als Fokus des individuellen Lernens)
- Angebot der Supervision zu aktuellem Thema für einzelne Teilnehmer:Innen (Unterstützung und Demonstration der Inhalte/Kompetenzen)
- Exkurs: Beraten - Lernen - Gehirn (Micro-Input) - Einführung in lern- und neuropsychologische Grundlagen
- Abschlussrunde, variierend: Was ist jetzt?, Wie gehst du?, Was lässt du hier? (s. Begrüßungsrunde)
- Große Rahmung durch „Pilgerbrief“ an sich selbst - Verfassen zu Beginn, Lesen am Ende der Lernreise

Begrüßungs- und Abschlussrunden variieren in Ihren Fragestellungen, um ungewöhnliche Fragen zu Erleben und ins Repertoire aufzunehmen.

## Vermittelte Inhalte - Zusammenstellung

Theorien und Konzepte werden in dieser Qualifizierung nicht als Entitäten verstanden, sondern als „Landkarten“ (Konstrukte), die den Berater:Innen (und Klient:Innen) als Orientierung und Anregung dienen. Ihr „Wer“ zeigt sich im Sinn und Nutzen für den Beratungsprozess (Viabilität).

### Theorien, Konzepte, Modelle

- Grundlagen einer Systemtheorie: Element, Interaktion/Kommunikation, Grenze; Operationale Geschlossenheit, Selbstreferenzialität, Strukturelle Kopplung, Nichtlinearität, Rekursivität, Kontingenz, Selbstorganisation
- Soziale Systeme: Familie, Organisation
- Personale Systemtheorie (nach König/Volmer aufbauend auf G. Bateson): Personen - Subjektive Deutungen - Regeln/Werte - Regelkreise - Systemumwelt/-grenze - Systemgeschichte
- Grundlagen des Konstruktivismus: Wirklichkeitskonstruktion, DER Beobachter, Beobachtung 1. und 2. Ordnung
- 5 Axiome nach P. Watzlawick
- Kommunikationsquadrat nach F. Schulz von Thun
- Neurowissenschaftliche Grundlagen: Modell der Reizverarbeitung im Gehirn, Botenstoffe, Lateralisierung, Konzept der Mustersynchronisation, Limbisches System, Grundlagen des Gehirns, 4-Ebenen-Modell des Gehirns (Roth), 6 psychoneurale Grundsysteme (Roth)
- Situationsadäquat ausgewählte Forschungsergebnisse: z.B.: Kanning: Konformitätsdruck, Rosenzweig: Halo-Effekt, Legewies: Pygmalioneffekt, Spitzer: Primingeffekte, u.v.a.
- TZI-Themenzentrierte Interaktion
- Grundlagen des Appreciative Inquiry Ansatzes
- Modell der systemischen Teilarbeit nach Peichel (basierend auf Ego State Therapie nach Watkins/Watkins)
- Polyvagalthese (St. Porges)
- Modell der „Klienten-Berater-Interaktionstypen (deShazer)
- Konzept des hypnosystemischen Arbeitens (nach Gunter Schmid)
- Die systemische Strukturaufstellung (i.W. nach Sparrer, von Kibed; hier in vereinfachter Form)
- (Psychologische, eurowissenschaftliche) Konzepte der Emotionsregulation: Bifokale Achtsamkeit, Okulomotorik, Aktivierungen
- Wirksamkeitsmodelle: 5 Wirksamkeitsmerkmale nach Grawe u. Roth/Ryba; 3 Grundkategorien der Evaluation nach K.Ludewig
- Reframing
- Dilts Neuro-logische Ebenen
- Das Dramadreiseck
- Grundbedürfnisse der Motivation (Selbswertarbeit)
- ...

- Veränderung je nach Bedürfnis der Gruppe möglich -

## **Interventionen, Methoden**

- Konzepte eines lösungsorientierten, klientenadäquaten Beratungssetting
- Framing und Priming
- Yes-Set
- Metamodell der Sprache (NLP)
- W-Fragen (Problematisieren der Warum-Frage)
- Zuhören und aktives Zuhören
- VAKOG-Prinzip
- Zielklärungsfragen
- Wunderfrage
- Ausnahmefrage
- Zirkuläres Fragen
- Verschlimmerungsfrage
- Skalierungen
- Wolfühlort
- Externalisieren
- 3-Positionen-Arbeit (Bodenanker)
- Time-Line-Walk
- Future Pacing
- Ressource ankern
- Ressourcenanker in Problemsequenz einfügen
- Ablauf der Telearbeit
- Ökocheck
- Einführung in Trance
- Einfache Atem- und Körpermeditationstechniken
- Emotionsregulationsinterventionen (ERI): Bifokale Achtsamkeit, Mentale Aktivierung, Physiologische Aktivierung, Taktile Aktivierung
- ...

*- Veränderung je nach Bedürfnis der Gruppe möglich -*

# Grundstruktur

	Online-Selbstlerninheit (OSE) mit Tutorialer Lernwegbegleitung	Präsenzseminar (PS)	Exkurse „Beraten, Lernen und Gehirn“:
<b>Lerneinheit 0.1 Ankommensphase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Online-Anmeldung</li> <li>- Einladung in Lernplattform</li> </ul>		
<b>Lerneinheit 1 Systemisch-lösungsorientierte Beratung - ein Mehrgänge-Menü</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennenlernen (online)</li> <li>- Lernziele</li> <li>- Grundlagen systemischen Denkens und Handelns</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennenlernen (Präsenz)</li> <li>- Lernzielklärung/Eigenverantwortung</li> <li>- Grundlagen systemischer Beratung und Kommunikation</li> <li>- Strukturelemente systemischer Beratung</li> <li>- Setting und Einstieg</li> <li>- Auftragsklärung</li> <li>- Problemdefinition</li> </ul>	Das Gehirn, Bewusste/ Unbewusste/ Vorbewusste - 4-Ebenen-Modell/ 6 psychoneurale Grundsysteme (Input)
<b>Lerneinheit 2 Problem-Talk and Solution-Talk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sinn und Funktion systemischer Fragetechniken</li> <li>- „Testen“ einer Fragetechnik</li> <li>- Vorabinfo: alle Materialien des PS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metamodell der Sprache</li> <li>- „Systemische Fragetechniken“ erproben und in Beratungsprozess einordnen:</li> <li>- Zielklärung, Wunderfrage, Skalierung, zirkuläre Frage, Ausnahmefrage, ...</li> <li>- Wording</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neurobiologische Grundlagen von Lern- und Veränderungsprozessen/ Lerntheorien</li> </ul>
<b>Lerneinheit 3 „Ich bin viele!“ Oder: Irritiere angemessen ungewöhnlich</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Filmausschnitt „Alles steht Kopf“</li> <li>- Aufgabe zur Teile-Selbstarchäologie</li> <li>- Schritte der hypnosystemischen Teilarbeit</li> <li>- Umgang mit dem inneren Kritiker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervention Teilarbeit</li> <li>- Innerer Kritiker</li> <li>- Wording</li> <li>- TZI-Zwischenevaluation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Botenstoffe, Lateralisierung und Polyvagaltheorie b (St. Porges)</li> </ul>
<b>Lerneinheit 4 „Bauch trifft Hirn“ - Aufstellungsarbeit I Erleben, erfahren, erproben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Text und Video zu Aufstellungsarbeit</li> <li>- Eigenes Aufstellungsthema (Familie) finden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufstellungen der TN durchführen</li> <li>- ggfs. Berufliche Aufstellung durch TN</li> <li>- Selbstreflexion „Mein Weg zum Berater/ zur Beraterin“</li> </ul>	-
<b>Lerneinheit 5 „Energy flows where Attention goes“ - Hypnosystemische Einladungen, Emotionsregulation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Text, YouTube-Vortrag zu hypnosystemischen Arbeiten (Gunther Schmidt)</li> <li>- Suche nach eigenen Trancen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emotion: Resonanz, Memikresonanz</li> <li>- Emotionsregulation</li> <li>- Hypnosystemische Interventionen erproben: Was ist ein Problem?, Externalisieren, Timeline-Walk, Visualisierung/innere Bilder, Problem-Lösungsgymnastik, ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Limbisches System und Emotionsverarbeitung</li> </ul>

# Grundstruktur

	Online-Selbstlerneinheit (OSE) mit Tutorialer Lernwegbegleitung	Präsenzseminar (PS)	Exkurse „Beraten, Lernen und Gehirn“:
<b>Lerneinheit 6 „Veränderung ist Selbstveränderung“ - Lern-Transfer-Werkstatt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logbucharbeit</li> <li>- Grafisch-zeichnerisches Plakat der Lernreise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Große Beratungssimulation mit Selbst- und Fremdrelexion</li> <li>- Fallanalyse/Fallsimulation</li> <li>- Präsentation der Lernreise-Plakate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wirksamkeitsfaktoren von Coaching und der systemische Ansatz (5 Wirksamkeitsmerkmale nach Grawe u. Roth/Ryba; 3 Grundkategorien nach K.Ludewig)</li> </ul>
<b>Online-Evaluation der gesamten Qualifizierung (Survey Monkey)</b>			
<b>Lerneinheit 7 Face Reality! - Praxisreflexionen</b>	Virtueller Kurzworkshop <ul style="list-style-type: none"> <li>- Praxisrückmeldungen</li> <li>- Handlungsplanung</li> </ul>	-	- Okulomotorik

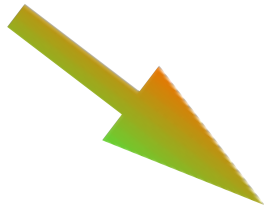
## Rahmende Rituale in jeder Präsenzsitzung

- „Stabilität als Voraussetzung für Instabilität“ -

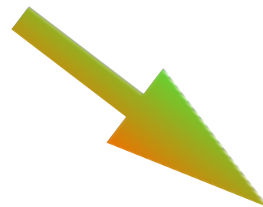
### Einstieg in das Präsenzseminar (PS)

- Begrüßung, Ankommrunde, Vorstellung der Struktur und Inhalte der Einheit
- Berichtsritual: Was haben Sie erlebt, ausprobiert, beobachtet, gedacht?
- Supervisionsangebot
- Kurze Gruppenarbeit/Plenumsgespräch zu Online-Selbstlerneinheit

...



### Individuelle, Thematische Ausrichtung des Präsenzseminars



### Ausstieg aus dem Präsenzseminar (PS)

...

- Netzwerkgruppen-Zeit: Planung von Ort, Termin und Inhalt der Treffen.
- Logbuch-Zeit (TN machen Eintragungen in Ihr Lerntagebuch)
- Hinweis auf Selbstlerneinheit, Forumdiskussion, Virtuelle Räume für die Netzwerkgruppen
- Abschlussrunde



Olaf Albert, M. A.  
Training | Beratung | Organisationsberatung | Coaching

An der Vogelwarte 34  
D-57368 Lennestadt  
Deutschland/ Germany  
Mail: olaf@olafalbert.de  
**Web:** <http://olafalbert.de>  
Tel.: +49(0)2723-959430  
skype: olafalbert

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/olafalbert>  
Xing: [https://www.xing.com/profile/Olaf\\_Albert2/](https://www.xing.com/profile/Olaf_Albert2/)