

Inhalt

EINLEITUNG	13
I. DER SYSTEMISCHE ANSATZ UND DIE TRANSAKTIONSANALYSE	15
1. DER SYSTEMISCHE ANSATZ IN TRAINING UND BERATUNG	17
1.1 Die »Mobile-Perspektive«	17
1.2 Die Perspektive der Wirklichkeitskonstruktion	18
1.3 Ressourcen- und Lösungsorientierung	18
1.4 Komplexität und Selbstorganisation	18
1.5 Kybernetik zweiter Ordnung	19
1.6 Evolution und Kulturbegegnung	20
1.7 Systemlösungen	20
1.8 Komplexität und Professionskultur	21
1.9 Systemische Lernkultur	21
1.10 Klassische systemische Vorgehensweisen	22
1.11 Klein-Bonum – ein Beispiel für klassische Systeminterventionen	23
2. DIE TRANSAKTIONSANALYSE	31
2.1 Die Perspektive der Persönlichkeit	34
2.1.1 Ich-Zustände	34
2.1.2 Das Strukturmodell der Persönlichkeit	35
2.1.3 Funktionen	36
2.1.4 Die Person in realen Lebenssituationen	37
2.1.5 Störungen der Organisation einer Persönlichkeit	37
2.1.5.1 Trübung	37
2.1.5.2 Beschreibung von Störungen der Integration	38
2.1.6 Persönlichkeitsgewohnheiten	39
2.1.7 Transaktionen aus der Perspektive der Person	40
2.2 Die Perspektive der Beziehungen	40
2.2.1 Transaktionen und professionelle Beziehungen	40
2.2.2 Transaktionen und Intuitionen über Beziehungen	41
2.2.3 Psychologische Spiele in Beziehungen	43
2.2.4 Ausbeutungs- und Symbioseaspekte von Beziehungen	44
2.2.5 Beziehungen und das Strukturmodell der Persönlichkeit	44

2.2.6	Beziehungen und Funktionen	46
2.2.7	Nicht-private Aspekte von Beziehungen	46
2.3	Die Perspektive der Wirklichkeitskonstruktion	47
2.3.1	Der Schlüsselbegriff »Information«	48
2.3.2	Wirklichkeitskonstruktionen und transaktionsanalytische Praxis	49
2.4	Perspektiven der Entwicklung	50
2.4.1	Entwicklungspsychologische Fragestellungen	50
2.4.2	Die Lebensskriptanalyse	52
2.5	Nützliche methodische Figuren	54
II.	PERSPEKTIVEN PROFESSIONELLER STIMMIGKEIT	57
3.	PROFESSIONALITÄT, PERSÖNLICHKEIT UND BEGEGNUNG	59
3.1	Professionalität	59
3.1.1	Professionen	59
3.1.2	Professionalität	60
3.1.3	Professionelle Begegnungen	60
3.1.4	Professionelle Kompetenz	60
3.1.5	Professionelle Identität	61
3.1.6	Persönlichkeitsentwicklung	61
3.1.7	Personalentwicklung	62
3.1.8	Kulturentwicklung	62
3.2	Persönlichkeit	63
3.2.1	Persönlichkeit begreifen	63
3.2.2	Die Theatermetapher	63
3.2.3	Das Drei-Welten-Modell der Persönlichkeit	65
3.2.4	Balancen zwischen den Lebenswelten	67
3.2.5	Machbarkeit und Stimmigkeit	68
3.2.6	Die Coaching-Perspektive	69
3.3	Begegnung	70
3.3.1	Kommunikation als Kulturbegegnung	71
3.3.2	Intuition in der Begegnung	72
3.3.3	Intuitives Zusammenspiel	73
3.3.4	Hintergründiges in der Begegnung	74
3.3.5	Das Dialogmodell der Begegnung	75
3.3.6	Das Eigene finden	77
3.3.7	Professionelle Individuation	78
3.3.8	Spiegelung	78

3.3.9	Genius, Daimon und seelische Bilder	79
3.4	Übungen	80
3.4.1	Intuitive Bilder und berufliche Szenen	80
3.4.2	Bilder zur eigenen Entwicklung und zur Entwicklung in Organisationen	81
4.	SOZIALE ROLLEN	83
4.1	Persönlichkeit als Rollenmodell der Person	83
4.1.1	Die Rolle	85
4.1.2	Rollenintegration	86
4.1.3	Die Würdigung von Rollen und ihren Trägern	86
4.1.4	Autonomie und »Ressourcenpolitik«	87
4.1.5	Stimmigkeit von Rollen	87
4.1.6	Rollenaktivierung	89
4.1.7	Rollenkompetenz	90
4.1.8	Rollenökonomie	91
4.1.9	Beeinträchtigungen	92
4.1.9.1	Rollenfixierung und Rollenausschluss	93
4.1.9.2	Rollentrübung	93
4.1.9.3	Rollenverwirrung	94
4.1.9.4	Rollengewohnheiten	95
4.1.9.5	Funktionelle Einschränkungen	96
4.1.9.6	Rollenmodell und Strukturmodell der Persönlichkeit	96
4.2	Rollenmodell und Wirklichkeit in Beziehungen	97
4.2.1	Transaktionen	99
4.2.2	Vordergründige und hintergründige Transaktionen	101
4.2.3	Spiele	104
4.2.4	Ausbeutungs- und Symbioseaspekte von Beziehungen	106
5.	DIE KONSTRUKTION VON WIRKLICHKEITEN	109
5.1	Der Bezugsrahmen	110
5.2	Definieren, Kodefinieren und Redefinieren	113
5.3	Wertung und Abwertung	114
5.4	Fokusbildung	115
5.4.1	Fokusbildung durch den Therapeuten	117
5.4.2	Störungen in der Fokusbildung	119
5.4.2.1	Inadäquate Spezifizierung	121
5.4.2.2	Inadäquate Konkretisierung	121
5.4.2.3	Inadäquate Text-Kontext-Relationen	122
5.4.2.4	Inadäquate Polarisierungen	122

5.4.2.5	Inadäquate Integration von Unterschieden	123
5.5.	Pragmatische Unterscheidungen von Wirklichkeiten	123
5.5.1	Konsistenz	123
5.5.2	Stabilität	124
5.5.3	Konstanz	124
5.5.4	Inhalt	125
5.5.5	Gehalt	125
5.5.6	Belegbarkeit	125
5.5.7	Bewegkraft	126
5.5.8	Entstehung	127
5.5.9	Konsequenz	127
5.5.10	Sprache	127
5.5.11	Vernetzung von Texten und Kontexten	128
5.5.12	Vernetzung von Subjekten und Systemen	128
III.	ENTWICKLUNGSDIMENSIONEN PROFESSIONELLEN HANDELNS	129
6.	SUPERVISION UND PROFESSIONELLE KOMPETENZ	131
6.1	Supervisionsperspektiven	133
6.1.1	Kontext	135
6.1.2	Konzeptualisierung	136
6.1.3	Praxis	136
6.1.4	Integration der Supervisionsperspektiven	137
6.2	Supervision für Entwürfe und Selbstpräsentation	138
6.2.1	Designkompetenz	138
6.2.2	Marktkompetenz	139
6.2.3	Experimentelles Vorgehen	140
7.	DIE STEUERUNG DER PROFESSIONELLEN BEGEGNUNG IN THERAPIE UND BERATUNG	141
7.1	Definition der Klientensysteme und der Klientenrollen	142
7.2	Problemdefinition und Fokuswahl	143
7.3	Das professionelle Handeln	144
7.4	Stimmige professionelle Figuren	144
7.5	Aneinanderkoppeln und Begegnung	145
7.6	General- und Spezialschlüssel	146

8.	GEDANKEN ZUR SITUATION IM BEREICH PERSONALENTWICKLUNG, ORGANISATIONS- ENTWICKLUNG, TRAINING UND BERATUNG	147
8.1	Professionalisieren	147
8.2	Entromantisieren	149
8.3	Ansprüche und professionelle Bescheidenheit	149
8.4	Systemlösungen	150
8.5	Kulturinvestition und längerfristige Amortisierung	151
8.6	Schlanke Eigenorganisation	151
8.7	Topographie der Zuständigkeiten	152
8.8	Dezentralisierung	153
8.9	Der systemische Ansatz und der Aufbau von Kulturen	154
8.10	Erschließungsstrategien	154
8.11	Kodramaturgie und die Qualifizierung der Kunden	155
8.12	Breiten- und Spezialprogramme	156
8.13	Ökologie	157
8.14	Neue Schwerpunkte in der Eigenqualifikation	158
8.15	Bewusste Kulturbegegnung	159
8.16	Professionsverbände	160
8.17	Veränderung geistiger Haltungen	161
8.18	Überforderung?	163
IV.	ÜBERGEORDNETE BETRACHTUNGEN UND EIN BEISPIEL	165
9.	ANFORDERUNGEN AN PERSÖNLICHKEIT UND DIENSTLEISTUNGEN IN EINER KOMPLEXEN WELT	167
9.1	Kulturorientierung	168
9.2	Kultur und Inhalt	170
9.3	Dilemmakompetenz	171
9.4	Persönlichkeit und Bildung	172
10.	ANWESENHEIT UND KRAFTFELD	175
10.1	Das Wesentliche erkennen	175
10.2	Anwesenheit und Kraftfelder	176
10.3	Der Aufbau von Kraftfeldern	178
11.	PERSPEKTIVEN FRAKTALER BERATUNG	181
11.1	Perspektive der Parallelprozesse	181

11.2	Die Analogie des Hologramms	182
11.3	Verborgen oder ungesehen?	182
11.4	Ist mehr Information bessere Information?	183
11.5	Die Perspektive der Fraktale	184
11.6	Vertikale und horizontale Fokussierung von Wirklichkeiten	185
11.7	Sinn und der fragmentarische Ansatz	186
11.8	Randscharfe und kernprägnante Betrachtungen	187
11.9	Vitale und sterbende Systeme	188
12.	DIE BEDEUTUNG DES KONTEXTES. Ein Praxisbeispiel: Das Beratungsseminar »Auslandsmontage«	189
12.1	Die Teilnehmer und das erklärte Seminarziel	190
12.2	Auftragskontexte (und verdeckte Seminarziele)	190
12.3	Das Seminar im Kontext der beruflichen Rahmenbedingungen	192
12.4	Hierarchiebeziehungen und Abteilungsrituale	193
12.5	Dysfunktionale Symbiose	194
12.6	Persönlichkeitsentwicklung	196
12.7	Lebensentwurf und berufliche Position	197
V.	DIE PROFESSIONELLE GEMEINSCHAFT	201
13.	VERBANDSKULTUR DER TA	203
13.1	Neudefinition der TA-Identität	203
13.2	Weiterbildungen des TA-Verbandes	205
13.3	Fachverband verschiedener Professionen	206
13.4	Institutionen des Fachverbandes	206
13.5	Weiterbildungsbeziehungen	207
13.6	Die Prüfungen	207
13.7	Notwendige Neuerungen	208
14.	SELBSTERFAHRUNG UND PROFESSIONELLE QUALIFIKATION	211
14.1	Warum Eigentherapie für Ausbildungskandidaten?	211
14.2	Verschiedene Rhythmen und Organisationsformen von Eigentherapie	216
14.3	Analyse des Kontextes von TA-Ausbildung und Eigentherapie	217
14.4	Eigentherapie vor oder während der Ausbildung?	218

14.5	Die Ausbildung in einer eigentherapeutischen Bedeutung	219
14.6	Therapie beim eigenen Ausbilder?	221
14.7	Therapie in verschiedenen Ausbildungsverfahren	221

VI. FANITA ENGLISH UND BERND SCHMID IM DIALOG 223

15. FANITA ENGLISH IM DIALOG MIT BERND SCHMID: GRÜNDUNG UND ENTWICKLUNG EINER SCHULE 225

15.1	Die Anfänge	225
15.2	Die Gründerpersönlichkeit	233
15.3	Ein vergessener Mitgründer	238
15.4	Angelegte Entwicklungen	240
15.5	Kraftfelder der Nachfolger	244
15.6	Die Organisation	246
15.7	Nach dem plötzlichen Tod des Gründers	249
15.8	Fragen an die Verbandskultur	252
15.9	Gewohnheiten und Erneuerungen	255

16. ICH LERNE, ALSO BIN ICH: EIN INTERVIEW MIT BERND SCHMID 259

16.1	Wie haben Sie zu Ihrem heutigen Beruf gefunden?	259
16.2	Was an Ihrer Arbeit schätzen Sie besonders, was motiviert Sie?	259
16.3	Woraus haben Sie in Ihrem Leben am meisten gelernt?	260
16.4	Welche »Meilensteine« gibt es in Ihrem Leben?	260
16.5	Welche Menschen betrachten Sie als richtungsweisend in Ihrem Leben, und warum?	261
16.6	Erinnern Sie sich an ganz besondere Momente in Ihrem Leben?	262
16.7	Welcher Leitsatz begleitet Ihr Leben?	263
16.8	Welche Ziele und Visionen haben Sie für die Zukunft?	263

LITERATUR 265

Benutzte Literatur	265
Verzeichnis der Veröffentlichungen von Bernd Schmid	268

INHALT HANDBUCH-BAND:

»Systemisches Coaching und Persönlichkeitsberatung	276
--	-----