Universität Bremen

Coaching

Episode 1:
Von Coaching, Coaching-Anlässen, -Anforderungen, -Lehrinhalten und anderen Beratungsformen

Prof. Dr.-Ing. Franz J. Heeg
Fachbereich Produktionstechnik, Universität Bremen

Übersicht der Lerneinheit

Episode 1:

Von Coaching, Coaching-Anlässen, -Anforderungen, Lehrinhalten und anderen Beratungsformen

Episode 2:

Coaching-Qualität, Basistheorien des Coaching-Handelns und Coaching-Methoden

Episode 3:

Interview

Lernziele der Episode

Lernziel 1:

Sie können dir Begriffe Coaching, Coach und Coachee definieren, in einen entwicklungsbezogenen Zusammenhang stellen und die wesentlichen Merkmale des Coaching-Handelns benennen und erläutern

Lernziel 2:

Sie kennen exemplarisch Einsatzfelder für Coaching, die Anforderungen an Coaches und können wesentliche inhaltliche Wissens- und Kompetenzbestandteile einer Coaching- Ausbildung benennen und erläutern.

Lernziel 3:

Sie können Coaching von anderen Beratungsformen unterscheiden, die wesentlichen Unterschiede erläutern und einen Coaching-Prozess – auch an einem konkreten Beispiel – erläutern.

Gliederung

- Der Begriff Coaching und seine Entwicklung
- Merkmale des Coaching-Handelns
- Coaching-Anlässe und Anforderungen an Coaches
- Exemplarische Beispiele für Coaching-Ausbildungen
- Coaching-bezogene Verbände in Deutschland
- Coaching und weitere „Beratungsformen“
- Der Coaching-Prozess

Begriffsdefinition

Coach engl. = Kutsche

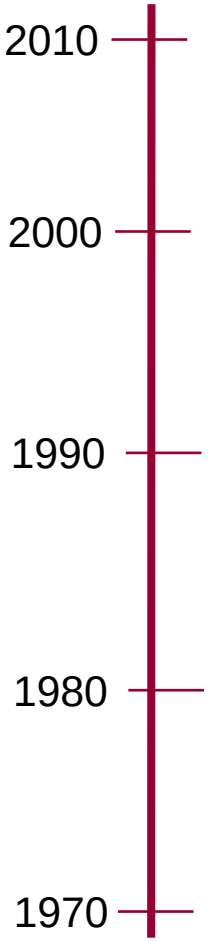
Ermöglicht es Menschen, von einem Ort zu einem anderen zu gelangen → „Entwicklungshilfe“

Coachee (Klient) definiert das Ziel, der Coach begleitet als neutraler „Reise“-Gefährte

Coach (Sport) = Trainer und zielorientierter Begleiter und Motivator – sorgt für individuelle Entwicklung

(in Anlehnung an Wikipedia, Coaching)

Entwicklung des Coaching-Begriffes



einerseits Professionalisierung (und Standardisierungen der Ausbildung und Zertifizierung), andererseits Trivialisierung (Alles ist Coaching und Coaching ist für Alle)

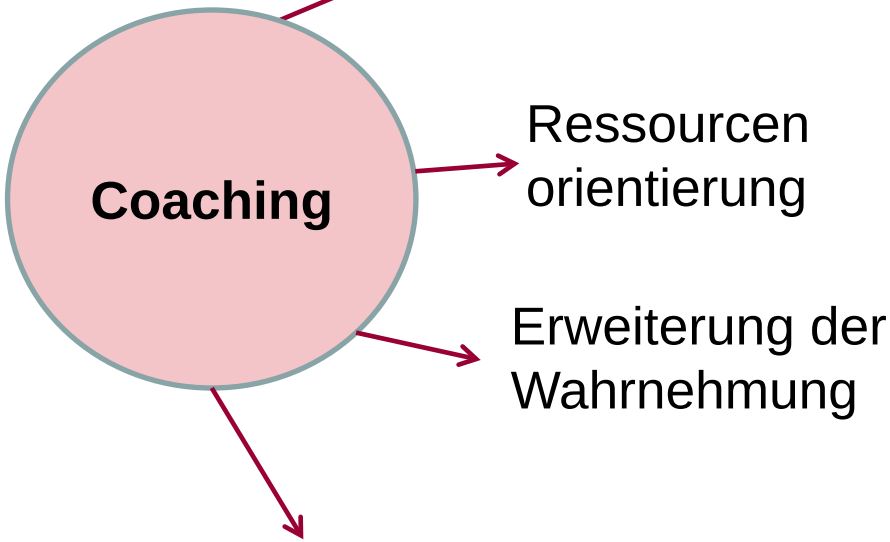
Entwicklung spezieller Bereiche (Konflikt-Coaching, Auftritts-Coaching usw., Vorstandscoaching, …)

interne und externe Beratung von mittleren Führungskräften, entwicklungs-orientierte Führung durch den Vorgesetzten, Einzelbetreuung von Top-Führungskräften durch externe Berater, karrierebezogene Betreuung

entwicklungsorientiertes Führen durch den Vorgesetzten

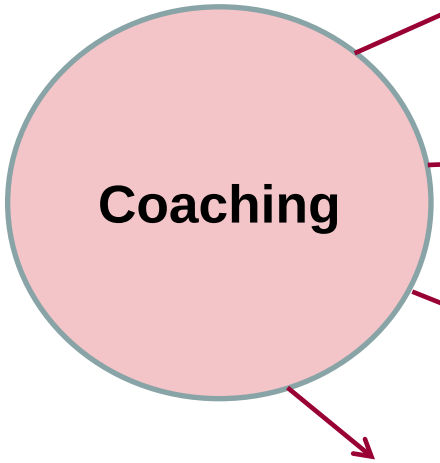
(in Anlehnung an Rauen 2005, S. 29)

Merkmale des Coaching-Handelns



mittels

- Feedback/Reflexion
- wertschätzender empathischer Kommunikation
- aufdeckender, entwickelnder Interventionen



- Lösungs-/Zielorientierung
- Ressourcen-orientierung
- Erweiterung der Wahrnehmung
- Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten

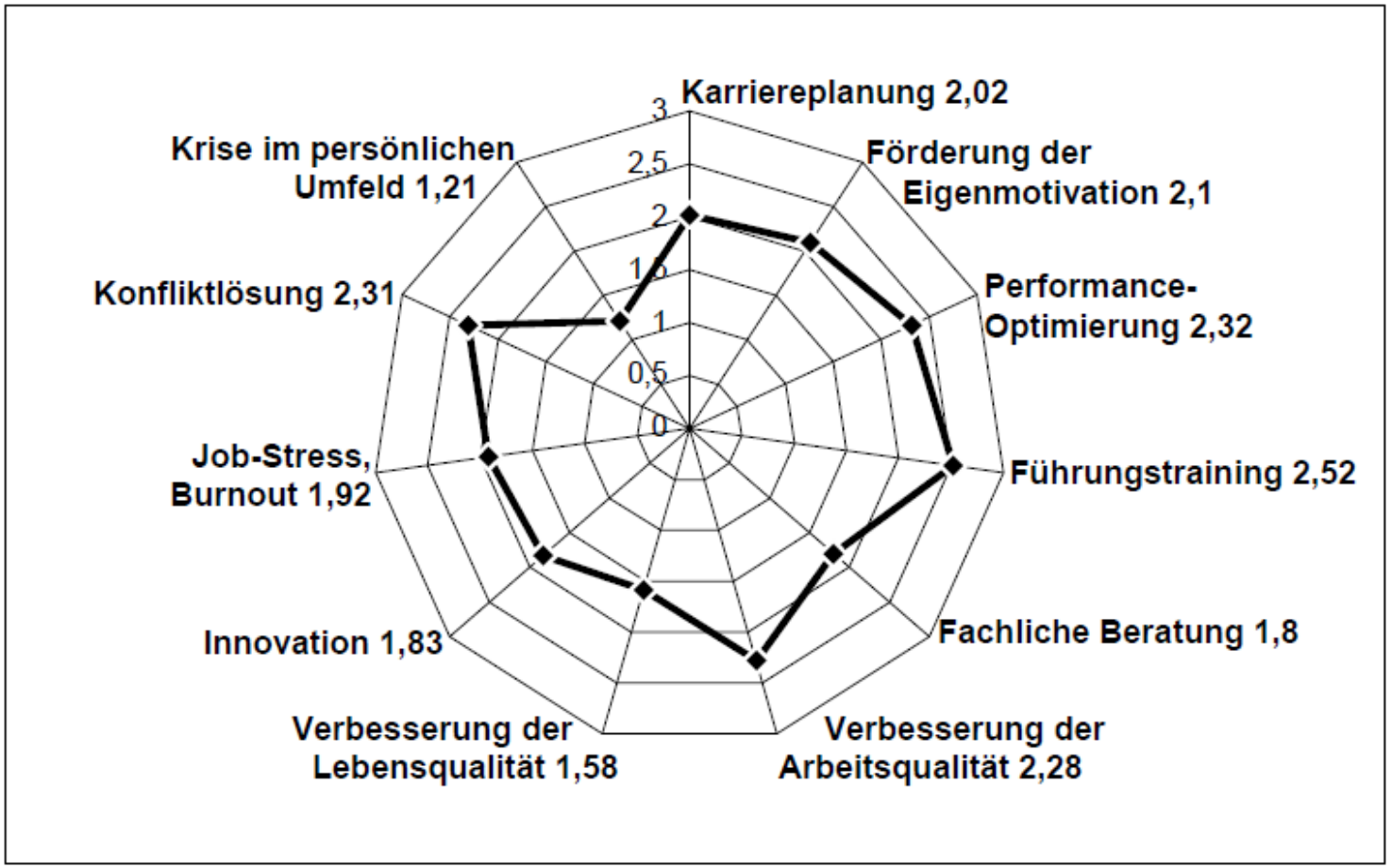
mittels

- Feedback/Reflexion
- wertschätzender empathischer Kommunikation
- aufdeckender, entwickelnder Interventionen

Interventionstechniken aus psychotherapeutischer Richtung

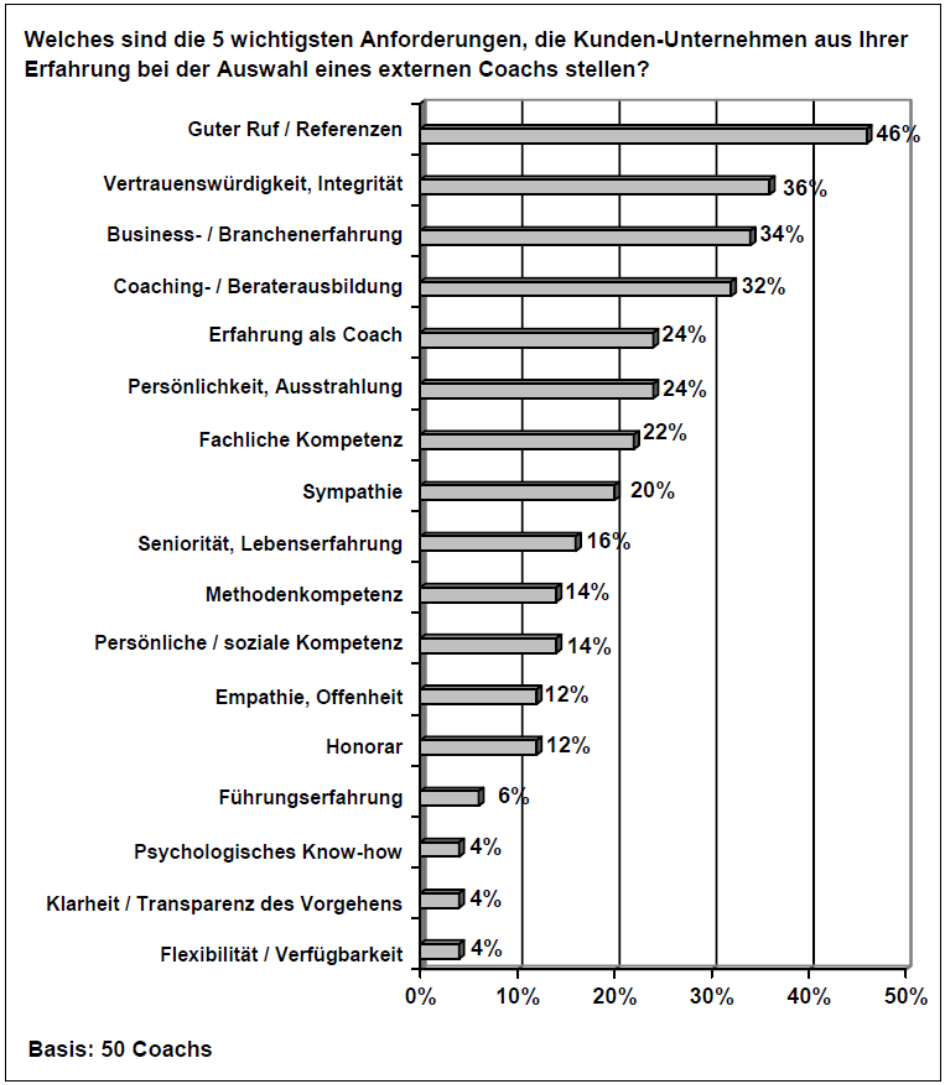
- Verhaltenstherapie
- Transaktionsanalyse
- Kurzzeittherapie
- Neurolinguistisches Programmieren
- Systemische Therapie und Supervision
- Energiepsyologisch basierte Psychotherapie
- …

Coaching-Anlässe



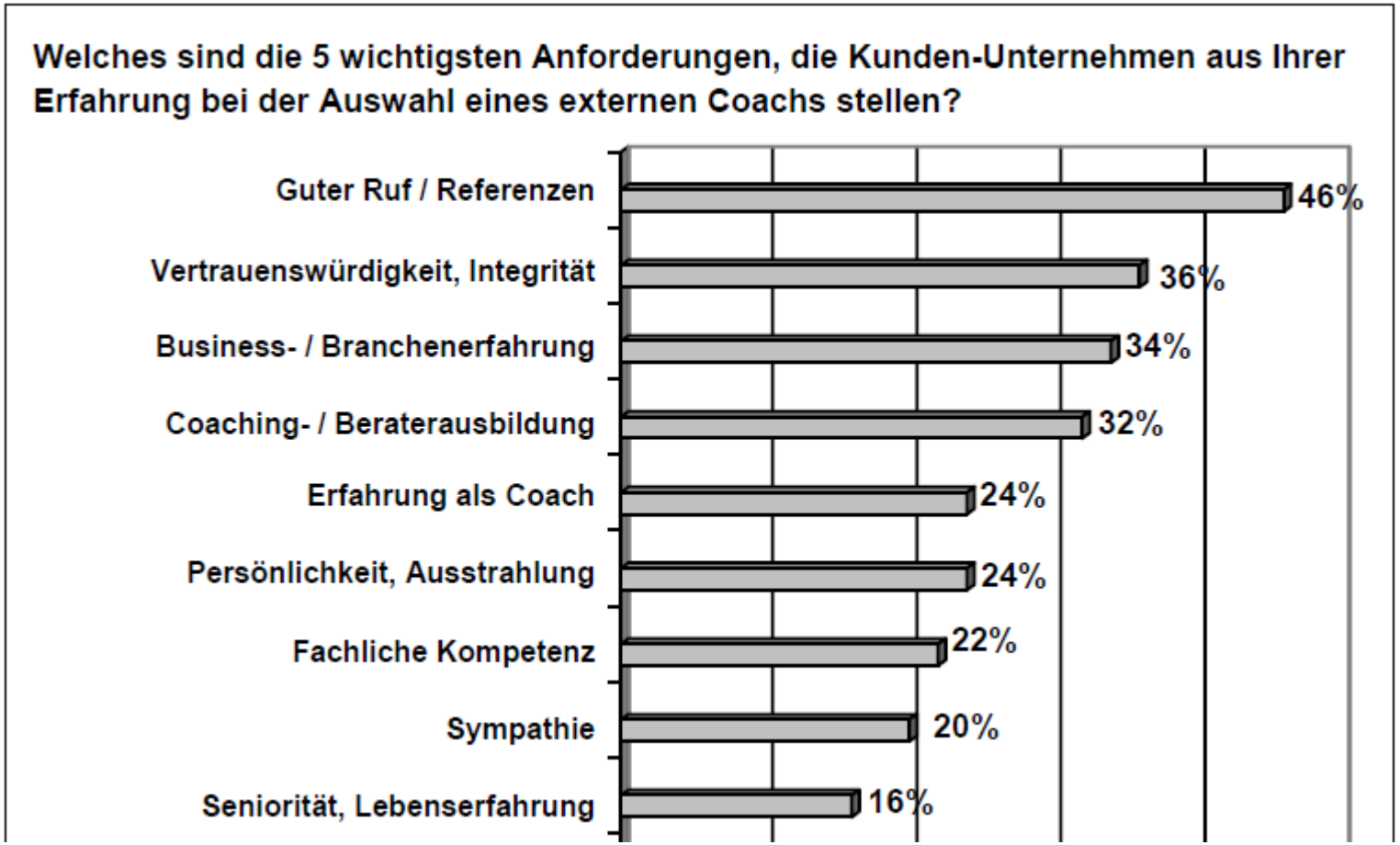
(Quelle: Rauen 2005, S. 84)

Die erwarteten Anforderungen an Coaches



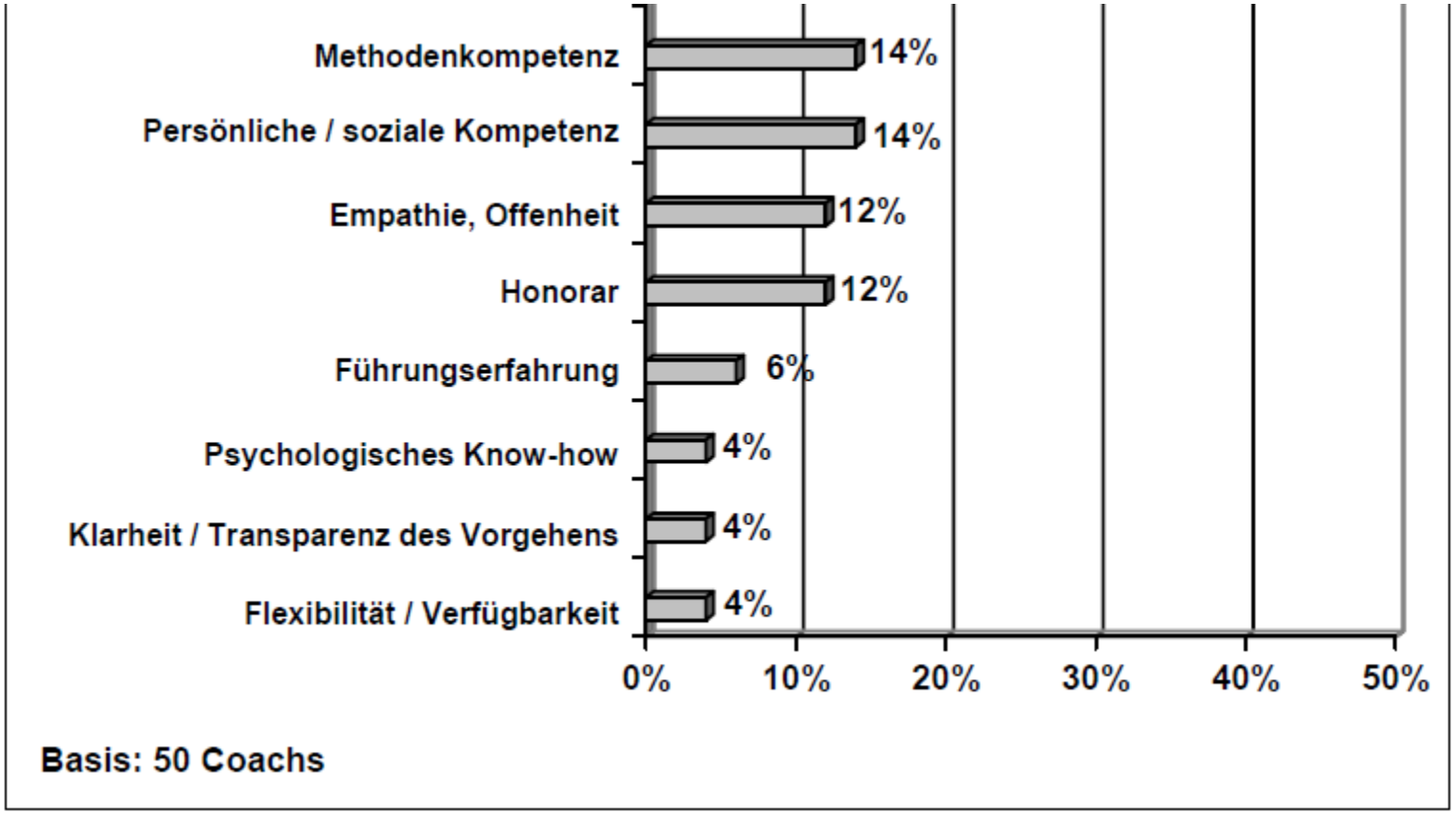
(Quelle: Rauen 2005, S. 49)

Die erwarteten Anforderungen an Coaches (1)



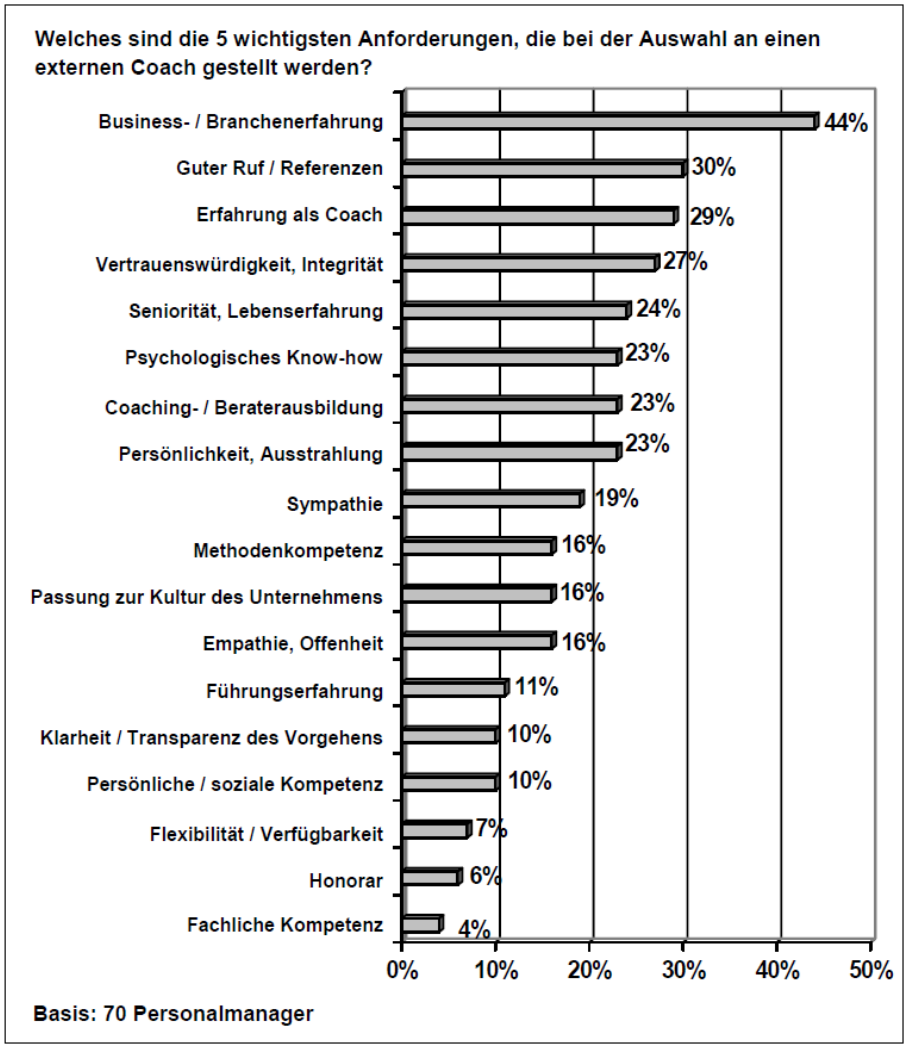
(Quelle: Rauen 2005, S. 49)

Die erwarteten Anforderungen an Coaches (2)



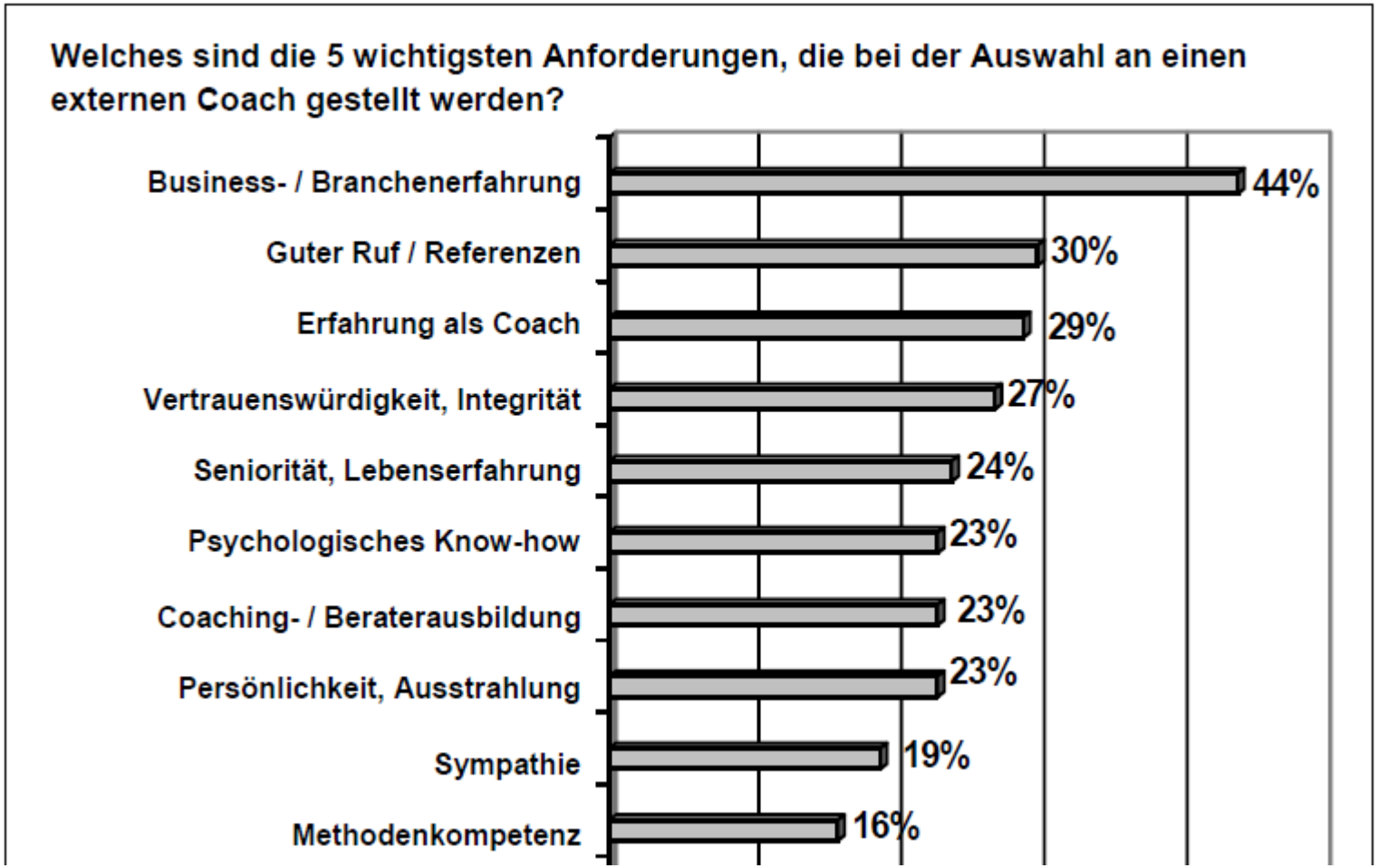
(Quelle: Rauen 2005, S. 49)

Die Anforderungen von Personalmanagern an einen externen Coach



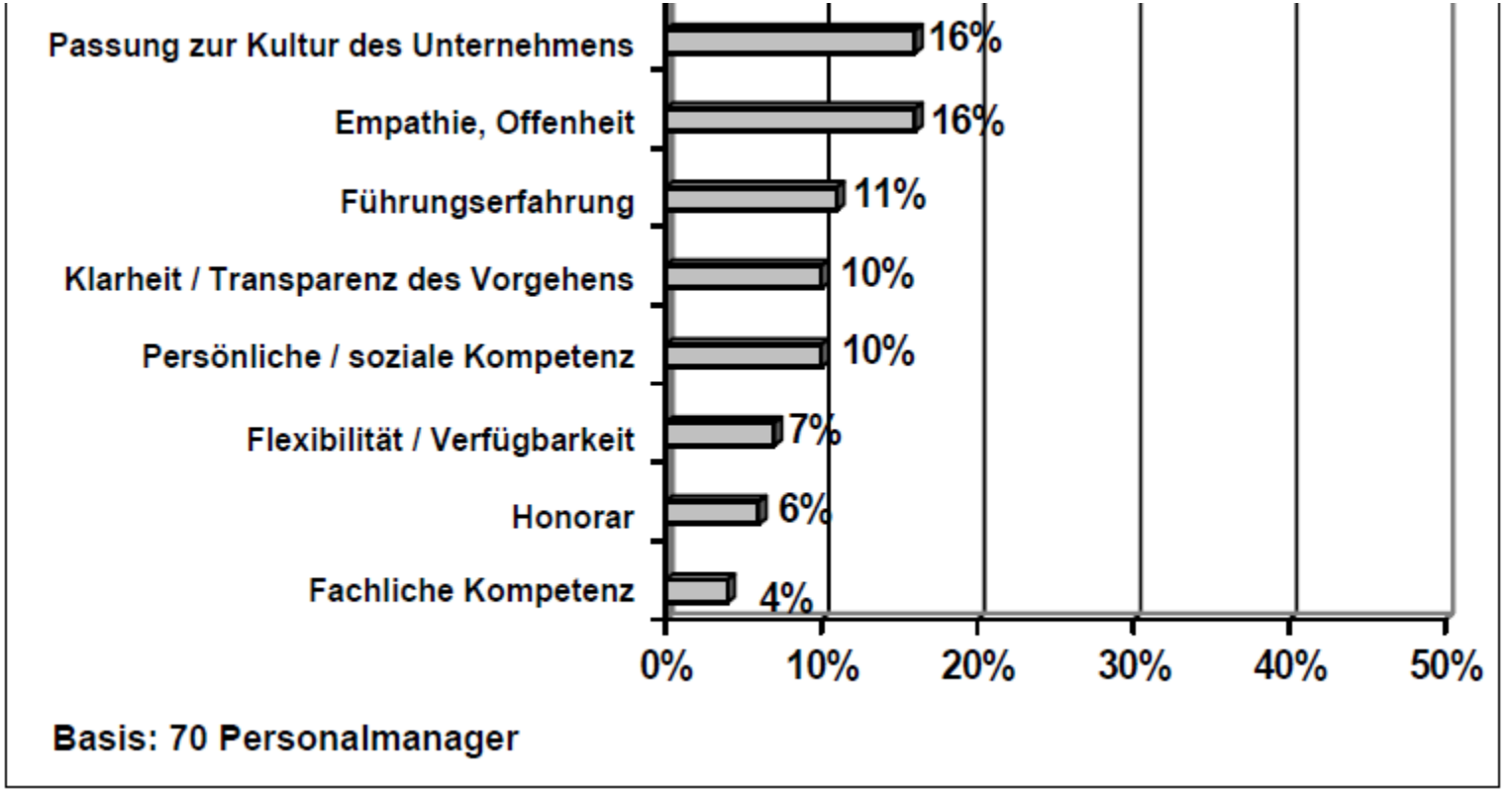
(Quelle: Rauen 2005, S. 48)

Die Anforderungen von Personalmanagern an einen externen Coach (1)



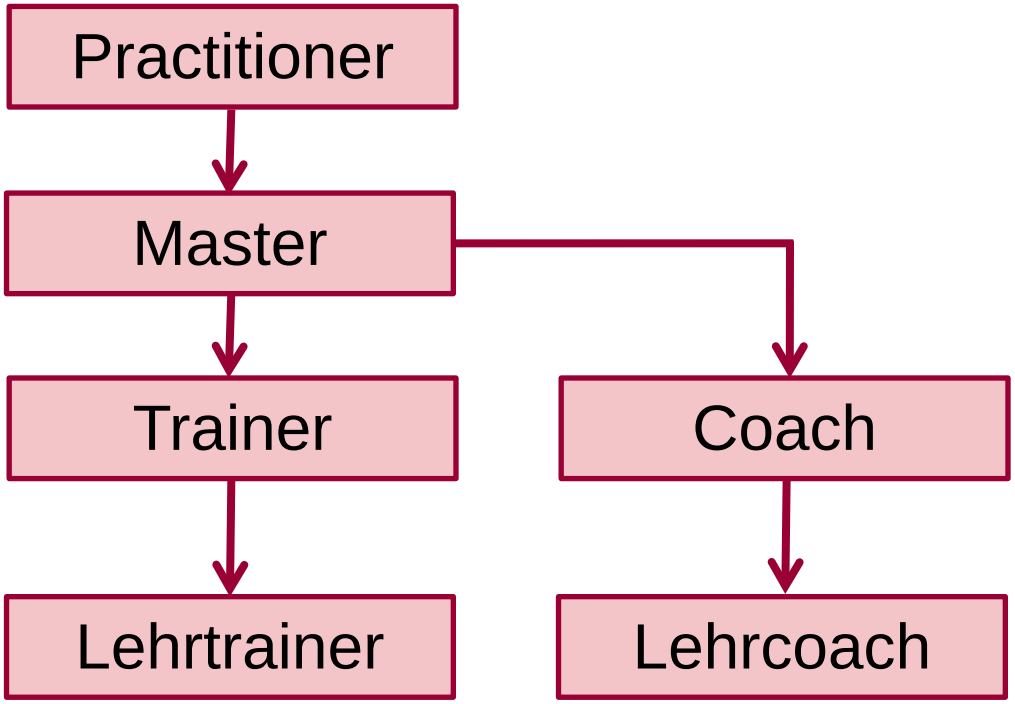
(Quelle: Rauen 2005, S. 48)

Die Anforderungen von Personalmanagern an einen externen Coach (2)



(Quelle: Rauen 2005, S. 48)

DVNLP Deutscher Verband für Neurolinguistisches Programmieren



- **Weiterbildung im DVNLP**

Die Zertifikate der Systemischen Gesellschaft

- Systemische Kinder- und Jugendlichentherapeutin
- Lehrtherapeutin
- Systemische Therapeutin
- Systemische Beraterin
- Systemische Supervisorin
- Systemischer Coach
- Lehrende Supervisorin
- Lehrender Coach

Rahmenrichtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemisches Coaching“ durch die Systemische Gesellschaft

Vermittlung von Wissen und Kompetenzen in mindestens den folgenden Bereichen:

- Grundlagen
- Organisation, Führung, Wandel
- Coaching als Prozess
- Methoden des Coaching
- Anwendungsfelder des Coachings
- Rollenprofile und Selbstreflexion als Coach

Grundlagen

- Grundlagen systemisch – konstruktivistischen Denkens
- Entwicklung von Coaching
- Coachingkonzepte
- Anwendungsbereiche von Coaching

Organisation, Führung, Wandel

- Wissen über Organisations- und Unternehmensstrukturen und Führung
- Analyse und Umgang mit Organisationsmustern und Gruppenprozessen
- Analyse und Umgang mit Prozessen des Wandels
- Analyse und Umgang mit personalen Mustern und Beziehungsdynamik

Coaching als Prozess

- Gestaltung von Coaching als Prozess
- Methoden der Kontext- und Problemanalyse
- Auftragsklärung und Kontraktgestaltung im Coaching
- Phasen im Coachingprozess

Methoden des Coachings

- Settings im Coaching (Einzel, Team- und Gruppencoaching)
- Systemische Fragetechnikgen und Interventionsmethoden
- Methoden der Gesprächs- und Beziehungsgestaltung im Coaching
- Effektive Kommunikation im Coaching
- Erwerb von Methodenvielfalt (z. B. kreative Techniken, Problemlöse- und Entscheidungsinstrumente, Visionsarbeit)
- Auftragsklärung und Kontraktgestaltung im Coaching
- Phasen im Coachingprozess

Anwendungsfelder des Coachings

- Handhabung von Lösungs- und Zielorientierung
- Gestaltung von Verhaltensänderung und Handlungserweiterung
- Gestaltung von Selbstreflexionsfähigkeit und Metakommunikation
- Umgang mit Konflikt- und Entscheidungssituationen, erhöhtem Stress, Krisen
- Umgang mit Affekten und Emotionen
- berufliche Entwicklung und Biografie

Rollenprofil und Selbstreflexion als Coach

- Konzepte zum Rollenverständnis des Coach
- Entwicklung des eigenen Profils als Coach
- Selbstreflexion der eigenen professionellen Entwicklung

Beispiele: Anforderungen an zertifizierte Coaching-Ausbildung

Dauer der Präsenzzeit	DVNLP	SG
in Tagen	54	
in Stunden	320	350 (und 50h Eigenarbeit)
durchgeführte Coaching Stunden	40	20 (dokumentiert)
Zeitrahmen		min. 1 Jahr

Präsenz-Zeit-Dauer der Coaching-Ausbildung

Eine Recherche im Internet ergab ein Angebot von Coaching-Ausbildungen mit einer Dauer von 40 bis 400 Stunden.

Coaching-Verbände in Deutschland

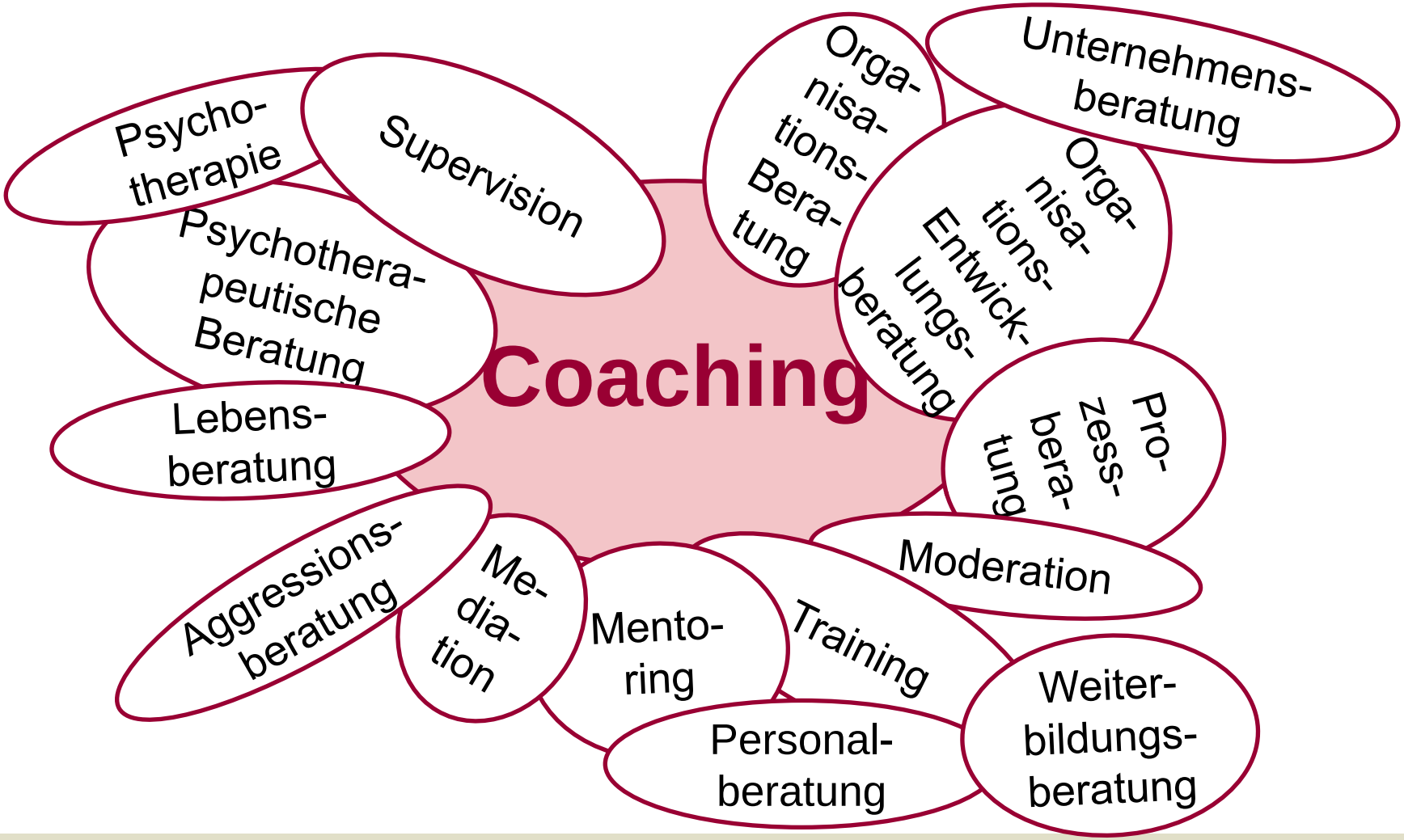
- DBVC – Deutscher Bundesverband Coaching e.V.
- DCV – Deutscher Coaching Verband e.V.
- DGfC – Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V.
- dvct – Deutscher Verband für Coaching und Training e.V.
- ICF – International Coach Federation Deutschland e.V.
- QRC – Qualitätsring Coaching und Beratung e.V.
- DCH – Deutsche Coaching Gesellschaft e.V.
- DGCo – Deutsche Gesellschaft für ganzheitliches Coaching
  Deutscher NLP Coaching Verband e.V.

(Quelle: Coaching-Lexikon.de)

Weitere Verbände für Coaching in Deutschland

- BDP – Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V.
- BDU – Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e.V.
- BDVT- Bundesverband der Trainer, Berater und Coaches
- DGSF – Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie und Familientherapie e.V.
- DGSV – Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.
- DVNLP – Deutscher Verband für Neuro-Linguistisches Programmieren e.V.
- SG – Systemische Gesellschaft – Deutscher Verband für systemische Forschung, Therapie, Supervision und Beratung e.V.

Coaching und weitere „Beratungsformen“



Der Coaching-Prozess – ein Beispiel

- Auftragsklärung
- Prozess- und Struktur-Klärung
- Klärung der vorangegangenen relevanten Ereignisse
- Vertragsabschluss

- Klärung der Ausgangsposition (Sach-, Beziehungs-, emotionale Ebene)
- Erarbeitung von Zielen, erwarteten Ergebnissen, Fragen
- Interventionsarbeit (Umsetzung von Strategien, Maßnahmen zur Zielerreichung und Klärung der Fragen)
- Ressourcenaufbau

- Reflexion und Bewertung der Zielerreichung
- Abschluss

Übungsaufgaben für das Selbststudium

1. Recherchieren Sie auf den Internetseiten von drei der deutschen Coaching-Verbände die Qualitätskriterien für Coaching und Coaching-Ausbildungen, sowie die Anforderungen zur Zertifizierung und erstellen eine vergleichende Übersicht.
2. Ermitteln Sie über eine Literaturrecherche Aussagen zur Wirksamkeit, zum Erfolg von Coaching und stellen die wesentlichen Aussagen in zusammenfassender Form dar.
3. Recherchieren Sie die Begriffsbestimmungen für drei weitere Beratungsformen und grenzen Sie diese untereinander und gegenüber dem Begriff des Coachings ab.

Literatur und weiterführende Quellen

- Brounstein, M.(2007): Coaching für Dummies, 2. Auflage, Wiley-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA
- Fischer-Epe, M., Schulz von Thun,F. (2007): Miteinander Ziele erreichen, 4. Ausgabe, Rowohlt Verlag
- http://de.wikipedia.org/wiki/Coaching (Stand: 26. Mai 2010 um 07:47 Uhr)
- Radatz, S (2009): Einführung in des systemische Coaching, 3. Auflage, Carl-Auer-Systeme Verlag
- Rauen, C. (2005): Handbuch Coaching, 3. Auflage, Hogrefe Verlag, Göttingen
- Rauen, C. (2008): Coaching Tools: Erfolgreiche Coaches präsentieren 60 Interventionstechniken aus ihrer Coaching-Praxis, 6. Auflage, Managerseminare Verlag
- Schmidt-Tanger, M.; Stahl,T. (2007): Change Talk, Coachen lernen! Coaching-Können bis zu Meisterschaft, 2. Auflage, Junfermannsche Verlagsbuchhandlung GmbH & Co. KG