

Welche Inhalte...

... sollte eine Coaching-Ausbildung bieten? Es sei betont, dass es nicht „die“ Coaching-Ausbildung geben kann, sondern dass sich die Inhalte zwischen den existierenden Ausbildungen unterscheiden können und sollten. Dies ist u.a. schon damit zu begründen, dass die Teilnehmer von Ausbildungen unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen mitbringen, bzw. sich Coaching-Ausbildungen teilweise an bestimmte Zielgruppen richten. Jedoch gibt es einige grundlegende Erwägungen zu den Inhalten, deren Gültigkeit zumindest überwiegend als gegeben zu betrachten ist.

So sollte eine Coaching-Ausbildung unterschiedliche Theoriebezüge und „Denkschulen“ berücksichtigen, damit Flexibilität und die Fähigkeit zum Perspektivenwechseln nicht nur hypothetisch vermittelt werden. Sofern eine Ausbildung also nicht absichtlich auf eine bestimmte Ausrichtung oder Methodik fixiert ist – dies kann z.B. für ergänzende Ausbildungsmaßnahmen durchaus sinnvoll sein – sollte sie methodenübergreifend orientiert sein, d.h. es sollten verschiedene Beratungsansätze vermittelt werden.

Eine Voraussetzung für die Auswahl von Ansätzen und Methoden ist in jedem Fall deren Fundierung und Transparenz. D.h. die vermittelten Vorgehensweisen sollten verständlich und für die Teilnehmer nachvollziehbar sein; dies ergibt sich aus dem Anspruch des Coachings, Wahrnehmung und Reflexion zu verbessern. Einen methodischen Schwerpunkt nimmt daher in jedem Falle das Feedback ein, da es sowohl im Coaching als auch für die Reflexion und Erfahrungsverarbeitung in der Coaching-Ausbildung von zentraler Bedeutung ist.

Um eigenständig Coachings durchzuführen, ist praktische Erfahrung notwendig. Im Rahmen einer Ausbildung kann diese z.B. durch Fallübungen aufgebaut werden. Dabei sollte mit echten (wenn auch zu Beginn nicht zu anspruchsvollen) Themen gearbeitet werden, damit man nicht nur lernt Rollenspiele, sondern reale Prozesse durchzuführen und zu reflektieren. Auf diese Weise können die für ein Coaching notwendigen Erfolgsfaktoren kennen gelernt werden, vom Beziehungsaufbau und der Kontraktphase bis zum Abschluss oder Abbruch des Coachings. Erst diese umfassende Erfahrung ermöglicht die Entwicklung eines individuell passenden, realistischen Coaching-Konzeptes.

Anleitung zur Auswahl der passenden Coaching-Ausbildung

Von Christopher Rauen & Andreas Steinhübel

Zur Auswahl einer individuell passenden Coaching-Ausbildung wird folgend ein vierphasiges Modell vorgestellt, anhand dessen eine Orientierung und eine Vorbereitung auf die Ausbildung möglich ist.

Phase 1: Reflexion der eigenen Zielsetzung

Vor der Auswahl einer Ausbildung gilt es herauszufinden, welches konkrete Ziel damit verfolgt wird. Daher sollte sich ein Interessent folgende Fragen stellen:

- Was genau soll nach der Coaching-Ausbildung anders sein als jetzt? Wie realistisch ist dies? Von welchen anderen Faktoren neben der Coaching-Ausbildung ist dies abhängig?
- Aus welchen Gründen soll Zeit, Geld und Engagement in eine Ausbildung investiert werden? Welcher Nutzen wird davon erwartet?
- Welche Kompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten sind bereits vorhanden, auf denen eine Coaching-Ausbildung aufbauen kann?
- Wie viel Zeit und Geld kann in eine Ausbildung investiert werden?
- Welche Alternativen zu einer Coaching-Ausbildung wären ebenfalls denkbar?
- „Oberflächenziele“ wie »Ich will dazulernen« sollten konkretisiert werden: Was konkret bedeutet »dazulernen«? Wozu ist das hilfreich?

Phase 2: Vergleich unterschiedlicher Anbieter

Nach der Klärung der eigenen Zielsetzung können anschließend unterschiedliche Ausbildungsanbieter verglichen werden. Als Sortierkriterien können dienen:

- Der Stundenumfang der Ausbildung und Zeitrahmen (in Monaten)
- Die Präsenz der Ausbildung auf dem Markt (wie lange existiert die Ausbildung, wie viele Ausbildungen beginnen pro Jahr?)
- Die methodische Vielfalt (statt Begrenzung auf eine „Schule“)
- Die Kosten bzw. das Preis-/Leistungsverhältnis
- Die Anzahl der Teilnehmer (gesamt und pro Dozent)
- Die Qualifikation und Erfahrung der Dozenten
- Die Zielgruppen, an die sich die Ausbildung richtet
- Die Möglichkeiten zum unverbindlichen Vorgespräch/Kennenlernen

Unter Berücksichtigung der eigenen Zielsetzungen und dieser Sortierkriterien sollten mindestens drei Anbieter ausgewählt und in eine Rangfolge gebracht werden. Eine Übersicht von Coaching-Ausbildungen findet sich unter www.coaching-index.de. Zumindest mit den ersten beiden Anbietern gilt es in der Phase 3 weitere Gespräche zu führen.

Phase 3: Führen von Vorgesprächen

Mit den ausgewählten Anbietern sollten folgende Fragen geklärt werden:

- Was zeichnet den Anbieter aus? Wie nachvollziehbar begründet er, ein gutes Angebot zu haben?
- Mit welchen Methoden und Ansätzen wird gearbeitet? Wie wird dies begründet?
- Wer kann bei ihm die Ausbildung absolvieren? Auf welche Zielgruppen fokussiert sich das Angebot?
- Werden Teilnehmer abgelehnt? Aus welchen Gründen?
- Wie groß sind die Ausbildungsgruppen erfahrungsgemäß? Wie gut ist die Betreuungsintensität (Anzahl Teilnehmer pro Dozent)?
- Wie definiert der Anbieter „Coaching“? Deckt sich diese Definition mit der Zielsetzung des Interessenten?
- Wieso ist der Anbieter Coach bzw. Coaching-Ausbilder geworden?
- Wie war sein eigener Weg zur Professionalisierung?
- Welches Menschenbild prägt den Anbieter in seiner Arbeit?
- Was wird in der Ausbildung als besonders wichtig angesehen?
- Mit welchen Maßnahmen sichert der Anbieter die Qualität der Ausbildung?
- Welche Anforderungen an ein Abschlusszertifikat hat er? Wie anerkannt/bedeutsam ist dieses Zertifikat?
- Wie sehen die vertraglichen Bedingungen aus? Wie kundenorientiert sind diese Bedingungen?
- Welche Referenzen können benannt werden?
- Wird die Möglichkeit zur Supervision angeboten bzw. steht der Anbieter für individuelle Treffen zur Verfügung?

Durch die Klärung dieser Fragen sollte letztlich die Entscheidung für einen Anbieter möglich geworden sein. Mit der Auswahl ist aber noch nicht alles getan, um möglichst umfassend von einer Ausbildung zu profitieren. Da der Erfolg einer Ausbildung nicht nur von dem Anbieter, sondern auch vom Teilnehmer abhängig ist, sollte versucht werden, den angestrebten Ausbildungserfolg systematisch zu unterstützen.

Phase 4: Proaktive Beeinflussung des Ausbildungserfolgs

Eine effektive Coaching-Ausbildung setzt die aktive Mitarbeit des Teilnehmers voraus, wenn er seine Lernziele tatsächlich erreichen möchte. Dazu kann die Berücksichtigung der folgenden Hinweise nützlich sein:

- In der Ausbildungsgruppe sollte früh damit begonnen werden, ein kollegiales Netzwerk zum vertiefenden Austausch aufzubauen.
- Bei Unzufriedenheiten sollte die Ausbildungsleitung rechtzeitig angesprochen werden, damit ggf. noch Änderungen möglich sind.
- Die Möglichkeit, Neues kennen zu lernen und den eigenen Denk- und Wahrnehmungsrahmen zu erweitern, sollte genutzt werden, um das eigene Verhalten zu flexibilisieren.
- Während der Ausbildung sollte – nach Absprache mit dem Dozenten – bereits mit „Übungsklienten“ gearbeitet werden. Diese sollten jedoch nicht aus dem Freundeskreis gewonnen werden. Auch bei Übungsklienten gilt der Grundsatz der Neutralität.
- Auch nach der Ausbildung sollte das Coaching zeitnah praktiziert werden, damit die Lernerfahrungen vertieft werden können.
- Eigene Erfahrungen sollten aktiv in die Ausbildung eingebracht werden. Erst so kann ein gegenseitig befruchtender Austausch zwischen den Teilnehmern geschaffen werden.
- Unterlagen und Aufzeichnungen sollten nach einer individuellen Systematik sortiert und sorgfältig nachgearbeitet werden.
- Bei aller Ernsthaftigkeit darf Coaching durchaus humorvolle Elemente enthalten. Entsprechendes gilt für Coaching-Ausbildungen – Lernen kann gleichzeitig Freude bereiten und anspruchsvoll sein.

Abschließend sei betont, dass mit dem Ende der Coaching-Ausbildung ein Coach nicht „ausgelernt“ hat. Zum professionellen Anspruch gehört „life-long-learning“, da neue Erkenntnisse, die z.B. aus veränderten Märkten und Führungskulturen resultieren, in die Coaching-Arbeit integriert werden sollten.

Wichtig ist ferner die kontinuierliche und/oder fallbezogene Supervision des Coachs. Hier werden „blinde Flecken“ gespiegelt, eigene Anteile reflektiert und Muster der Beratungsarbeit betrachtet – auch bei hoher Selbstreflexionsfähigkeit und Erfahrung wird diese Außenreflexion des Coachs niemals überflüssig.

Autoren



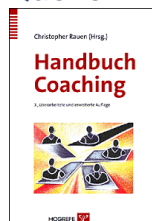
Christopher Rauen, Dipl.-Psych., Senior Coach DBVC, ist Geschäftsführer der Christopher Rauen GmbH und Vorsitzender des Vorstands des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. (DBVC), sowie Lehrbeauftragter an mehreren Universitäten, Fachbuchautor und Herausgeber des Coaching-Magazins. Sein Arbeitsschwerpunkt ist das Coaching von Geschäftsführern, Vorständen und Unternehmern.

Andreas Steinhübel, Dipl.-Psych., Senior Coach DBVC, ist Inhaber der Steinhübel Coaching GmbH, Coach, Trainer und systemischer Berater, Lehrbeauftragter der Universitäten Osnabrück, Flensburg und der Privatuniversität Witten/Herdecke. Seine Arbeitsschwerpunkte sind das Coaching von Führungskräften und Managementtrainings.



Christopher Rauen und Andreas Steinhübel leiten gemeinsam die RAUEN Coaching-Ausbildung. Weitere Informationen zur Ausbildung finden sich im Internet unter folgender Adresse:
www.rauen.de/ca

Quelle



Christopher Rauen. (Hrsg.).
Handbuch Coaching.
3., überarbeitete u. erweiterte Auflage.
559 Seiten
49,95 Euro
Göttingen: Hogrefe.
ISBN: 3-8017-1873-5

Kapitel 14: Coaching-Weiterbildungen (S. 289–310)
von Christopher Rauen & Andreas Steinhübel
www.handbuch-coaching.de

Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen GmbH
Rosenstraße 21
49424 Goldenstedt
Deutschland
Tel.: +49 4441 7818
Fax: +49 4441 7830
E-Mail: info@rauen.de
Internet: www.rauen.de

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:
Christopher Rauen
Registergericht: Amtsgericht Oldenburg
Registernummer: HRB 112101
USt-IdNr.: DE232403504
Steuernummer: 2368 06821102698
Sitz der Gesellschaft: Goldenstedt

Inhaltlich Verantwortlicher gemäß § 55 Abs. 2 RStV:
Christopher Rauen (Anschrift wie oben)

Einige unserer Dienste im Internet:

www.coach-datenbank.de
Die Übersicht professioneller Coachs

www.coaching-index.de
Coaching-Ausbildungs-Datenbank

www.coaching-anfragen.de
Ausschreibungen für Coachs

www.coach-kalender.de
Veranstaltungen zum Coaching

www.coaching-board.de
Diskussionsforum zum Coaching

www.coaching-report.de
Fakten, News und Hintergrundinfos

www.coaching-newsletter.de
Monatlicher Newsletter zum Coaching

www.coaching-magazin.de
Das Magazin der Coaching-Branche

www.coaching-tools.de
Methoden und Modelle für den Coach



Die Christopher Rauen GmbH
ist ein vom DBVC anerkannter
Coaching-Weiterbildungsanbieter