

Coaching - Einige Stichworte

(1) Ausgangslage

Es ist erfreulich, dass sich Coaching als alternative Beratungsform in Ergänzung zu den bereits praktizierten im beruflichen Kontext immer stärker durchsetzt. Es ist weniger erfreulich, dass der Begriff ‚Coaching‘ im Zuge moderner Zeitströmungen inflationär benutzt wird, ohne im einzelnen genau zu wissen, was gemeint ist. Begriff, Inhalt und Methodensubstanz verwässern! Nicht erfreulich ist, dass viele Autoren das Coaching empfehlen, aber lediglich theoretische Überlegungen ohne praktische Trainingsanleitungen anbieten. Zwischen Theorie und Praxis klafft eine Lücke! Notwendig sind theoriefundierte praktische Ausbildungen. Die hier angebotene Ausbildung versucht diese Lücke zu schließen.

(2) Definitorische Eingrenzung:

Coaching bedeutet eine personenorientierte Förderung von Menschen in ihrer professionellen Rolle bezogen auf ihr konkretes Aufgaben- und Arbeitsfeld; es ist eine Verbindung prozeßbegleitender Beratung, ergebnisorientierter Unterstützung, zielorientierter Anleitung und handlungsorientiertem Training. Das basale Ziel ist die Förderung beruflicher Selbstgestaltungspotentiale, der Selbstregulierungsfähigkeiten und des Selbstmanagements. Im Mittelpunkt steht das Korrespondenzverhältnis ‚Individuum‘ (Mensch) und ‚Arbeit‘ (berufliche Tätigkeit).

(3) Themen

Die im Coaching angesprochenen Themen sind vielfältig, hier eine Auswahl:

Druck (Zeitdruck) - Arbeitsbelastung - Kontaktarmut - Überforderung - Nichtwertschätzung der Arbeit - Nichtanerkennung - Beurteilungsproblematik - Benachteiligung - Kontrolle - kaum Privatleben - Belohnungen - Konflikte aller Art - sozial-kollegiale Beziehungen - Informationsdefizit - Streit in Arbeitsgruppen - Verweigerung von Mitarbeit - allgemeine Arbeitsunzufriedenheit - körperliche Befindlichkeiten in der Arbeit - ethische/moralische Probleme - Sinnkrisen - Lebenskrisen - Leitungsproblematik - Umgang mit Kritik - Ergonomie - Arbeitsplatzbeschaffenheit - Loyalitätskonflikt - Angst - Streit in der kollegialen Leitung - Mitarbeitergespräche - Motivationsproblematik - reaktante Gruppen - Cliquesbildung - Beziehung zwischen Kollegen - Vereinsamung - Vorbereitung auf den Ruhestand - Stress/Burnout - berufliche Müdigkeit u.v.a.m.
Die Bandbreite reicht einerseits von sehr sensitiven, sensiblen und diffizilen intra- wie interpsychischen Problemkonstellationen bis hin zum ‚allgemeinen Dialog unter vier Augen über Freud und Leid im Beruf‘ (Loos, Schreyögg).

Diese Bandbreite verlangt einen omnipotenten Berater, den es natürlich nicht gibt, aber sie besagt, dass ein Coach über mehrere profunde Kompetenzen verfügen muß:

- (1) Praxiskompetenz (Berufs- und Lebenskompetenz),
- (2) Theoriekompetenz (Basis- und Detailwissen in Psychologie, Pädagogik, Soziologie, Anthropologie),
- (3) Feldkompetenz (Kenntnisse in Organisationskulturen und der Arbeitspsychologie),

(4) Sozialkompetenz (spezifische Kenntnisse in Kommunikation und Interaktion),

(5) Methodenkompetenz (Beherrschen von Methoden des Microteaching bis hin zu therapeutischen Interventionstechniken).

Diese Kompetenzbereiche benennen in sehr abstrakter Form lediglich den Ausbildungsrahmen, der konkret gefüllt werden muß. So muß der Coach beispielsweise die Diagnosekompetenz erlernen, die ihn in die Lage versetzt, zwischen Beratung (Coaching) und Therapie zu unterscheiden. Coaching bedeutet Beratung mit der Intention von Intervention, keine Therapie!

(4) Anspruch

Soll der Coach erfolgreich in seiner Arbeit sein, dann muß ein potentieller Bewerber für die Coachinausbildung bereits über ein breites und weites, basales Kompetenzpotential verfügen, auf dem aufgebaut werden kann. Nach unserem Verständnis ist Coaching die anspruchsvollste und gleichzeitig thematisch weitgespannteste Beratungsform im Vergleich zu anderen ähnlichen (klassische Beratung oder Supervision). Coaching ist keine abgespeckte Form der Beratung oder der Supervision; Coaching ist theoretisch, fachlich, sachlich, methodisch und somit terminologisch den anderen Beratungsformen übergeordnet. Entsprechend diesem Verständnis sind die Voraussetzungen zu verstehen (siehe umseitig).

(5) Ausbildung

Die Ausbildungskonzeption steht auf vier Säulen:

(1) Säule: Grundlagen / Theorie

Unterschiedliche Coachingansätze - Abgrenzungsfragen zu anderen Beratungssettings - Persönlichkeitsmodelle und Menschenbilder - Kommunikations- und Interaktionstheorien - Korrespondenzverhältnis von ‚Mensch‘ und ‚Arbeit‘ - pädagogische und psychologische Grundpositionen zu grundsätzlichen Fragestellungen u.a.m.

Grundsätzlich werden immer die theoretischen Aspekte aufgearbeitet und bearbeitet, die sich aus den konkreten Übungs- bzw. Trainingssituationen ergeben (siehe Säule (4)).

Der Ausbildungskonzeption liegt das Menschenbild der ‚Humanistischen Psychologie‘ zugrunde, dabei wird die systemische Sichtweise favorisiert.

(2) Säule: Themen / Problemstellungen

Aus der Vielzahl möglicher Themen (Problemstellungen), die in der praktischen Coachingarbeit angesprochen werden, wird eine exemplarische Auswahl grundlegender Themen getroffen. Anhand dieser ausgewählten Themenkomplexe sollen die Teilnehmer

lernen, wie man sich als Coach theoretisch und praktisch in eine Thematik einarbeiten kann. Die ausgewählten Themen sind als modellhafte Trainingseinheiten abgefaßt, beispielsweise: ‚Organisationskultur‘ - ‚Zeitmanagement‘ - ‚Intra- und interpersonale Konflikte‘ - ‚Führung und Leitung‘ - ‚Team und Gruppe‘ - ‚Stress und Burnout‘ - ‚Kommunikation‘.

(3) Säule: Methoden / Techniken:

Ein guter Coach verfügt über ein großes Repertoire unterschiedlichster Methoden; sie reichen von trainingsorientierten Anleitungen (z.B. Microteaching) bis hin zu quasitherapeutischen Interventionen (z.B. Focussing in einfacher Form): psychologische Gesprächsführung - kognitive Umstrukturierungen - intra- und interaktive Methoden - projektive Verfahren - Konfliktbearbeitungsstrategien - Lösungsstrategien - Reframing - zirkuläres Befragen - paradoxe Interventionen - psychodramatische Konkretisierungen u.a.m.

(4) Säule: Training / Übung:

Der Kern der Ausbildung sind die Übungen und Trainings. Es wird kaum mit Rollenspielen gearbeitet, vielmehr wird überwiegend an echten, realen Problemsituationen gelernt.

Aus den Trainingssitzungen ergibt sich insgesamt immer eine Fülle von theoretischen und praktischen Fragestellungen und Anregungen, die wiederum zu weiteren Übungen oder zu vertiefenden theoretischen Reflektionen führen, zum anderen bieten sie die Möglichkeit, sich intensiv mit den vom Coach eingebrachten Methoden zu beschäftigen bzw. alternative Vorgehensweisen zu entwickeln.

Die übergeordnete Zielsetzung der Trainingseinheiten lautet:

Coaching versucht im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten mit dem Coachee den von ihm benannten unbefriedigenden Zustand gemeinsam zu bearbeiten mit dem Ziel, eine Lösung zu finden. Die ‚Problemhaftigkeit‘ bestimmt dabei die gemeinsam abgestimmte Methode bzw. das Vorgehen. Der Coachee wird mit seiner subjektiven Wahrnehmung angenommen und akzeptiert und die Bearbeitung muß für ihn transparent und zumutbar sein.

(6) Erfahrungen

Nach der hier skizzierten Ausbildungskonzeption wurden bereits in Schleswig-Holstein in den Jahren 2001 bis 2003 in zwei Ausbildungskursen Coaches erfolgreich ausgebildet. Sie werden inzwischen - im Rahmen der Personalentwicklung im Schulbereich - über eine zentrale Vermittlungsstelle nachgefragt und eingesetzt.

Anmeldung

Prof. Dr. Waldemar Pallasch
Advanced Studies
c/o Institut für Pädagogik
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
Olshausenstr. 75
D-24118 Kiel
Telefon: 0431-880-1225
Telefax: 0431-880-5497
eMail: as@paedagogik.uni-kiel.de

Termine

7 Kompakteinheiten: 21 Tage (3-tägig)

- (1) 22. – 24. April 2004
- (2) 03. – 05. Juni 2004
- (3) 19. – 21. August 2004
- (4) 23. – 25. September 2004
- (5) 25. – 27. November 2004
- (6) 03. – 05. Februar 2005
- (7) 03. – 05. März 2005

Tagungsstätte

Bildungszentrum Tannenfelde
24613 Aukrug (bei Neumünster):
Telefon: 04873-1816 (Frau Kohls)
Abfahrt A 7 'Neumünster-Mitte' Richtung Hohenwestedt
B 430; dann ca 10 Km

Kosten

Gebühr für die gesamte Ausbildung einschließlich
Materialkosten (abhängig von der Teilnehmeranzahl):
Bitte in der Geschäftsstelle nachfragen.*
Die Kosten für Unterkunft, Verpflegung, An- und
Abreise sind in der Kursgebühr nicht enthalten.

Änderungen vorbehalten!

*

Coachingausbildung 2004/05

Leitung

Prof. Dr. Waldemar Pallasch, Universität Kiel
MinRat Rainer Simon, MBWFK Kiel

Trainerteam

Susanne Hammerich, Supervisorin u. Coach
Peter Flittiger, Supervisor u. Coach
Ralf Petersen, Dipl.-Päd., Kommunikationstrainer
Referenten zu Spezialthemen

Adressaten

Berufstätige in pädagogisch-psychologischen Arbeitsfeldern, in schulischen und außerschulischen Tätigkeitsbereichen und Berufstätige im Personalbereich

Voraussetzungen

Abschluß eines akademischen (möglichst humanwissenschaftlichen) Studiums; mehrjährige Berufserfahrung; Qualifikationen und (Vor-)Erfahrungen aus zumindest zwei Gebieten: Pädagogische oder psychologische Beratungsformen, Beratungskompetenzen für Organisations- und Schulentwicklung, Supervision, pädagogisch-psychologische Trainings, therapeutische oder therapieorientierte (Grund-)Kenntnisse oder adäquate andere Vorleistungen.

Abschluss/Zertifizierung

Anfertigung einer schriftlichen Ausarbeitung und Testing.
Universitätszertifikat nach erfolgreichem Abschluss.

Umfang und Dauer

21 Präsenztage aufgeteilt auf 7 Kompaktveranstaltungen über einen Zeitraum von 12 Monaten (zuzüglich selbst organisierter Trainingstage).

**Anmeldung/Termine/Kosten:
siehe umseitig!**

Version 02/2003

Systemische Beratung
Supervision und Coaching
Organisations- und
Schulentwicklung
Projektmanagement

Advanced Studies ... Universität Kiel

KURSFACH

3

Waldemar Pallasch

Coachingausbildung 2004/2005