



FORSCHUNGSSTELLE COACHING-GUTACHTEN

Prof. Dr. Harald Geißler
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg
Telefon: +49 +40 65 41 28 40
Internet: www.coaching-gutachten.de
E-Mail: geissler@coaching-gutachten.de

Evaluation der

Fortbildung „Organisationsaufstellung und systemi- sches Coaching“

von

Dr. Horn, Brick und Partner

Beginn der nächsten Ausbildung
01. – 04. 07. 2009 in Riederau (Ammersee)

Internet: www.dr-horn-training.de
E-Mail: info@dr-horn-training.de

I Zusammenfassende Darstellung und Empfehlung der Forschungsstelle Coaching-Gutachten (FCG)

Die folgende Darstellung und Empfehlung stützt sich zum einen auf Informationen des Anbieters und zum anderen auf Telefoninterviews, die der Evaluator (Prof. Dr. Harald Geißler) mit zufallsbedingt ausgewählten Teilnehmer(innen) der oben genannten Weiterbildung durchgeführt hat.

Die interviewten Teilnehmer(innen) bestätigten, dass die Leistungsversprechen der Weiterbildung gehalten wurden und dass sie mit ihr insgesamt (sehr) zufrieden waren.

Teilnehmer(innen), die nicht interviewt worden sind und die folgende Darstellung und Bewertung nicht teilen, werden freundlich gebeten, zur Forschungsstelle Coaching-Gutachten Kontakt aufzunehmen.

Die eingereichten Teilnehmerunterlagen, ein zweistündiges Gespräch mit Herrn Dr. Klaus P. Horn und Telefoninterviews mit den Teilnehmer(innen) des letzten und vorletzten Kur- ses führten zu folgender **Gesamtbeurteilung**:

- Der Kurs als ganzer und jedes seiner vier (viertägigen) Module ist hinsichtlich der Auswahl der Lerninhalte und erwachsenenpädagogischen Vermittlungsmethoden systematisch aufgebaut und entspricht uneingeschränkt dem State-of-the-Art der Erwachsenenbildung.
- Die Trainer verfügen über ein umfangreiches Theorie- und Erfahrungswissen, auf das sie bei Nachfragen souverän zurückgreifen können.
- Vermitteltes Wissen und praktische Übungen sind eng aufeinander abgestimmt. Die praktischen Übungen haben einen hohen Praxisbezug. Der gesamte Kurs ist detailliert vorgeplant, lässt den Teilnehmer(innen) aber gleichwohl viel Raum für Individualität und Flexibilität.
- Die Trainer leben in der Fortbildung authentisch das vor, was sie als gutes Coaching empfehlen: sich selbst zurücknehmende Wertschätzung, diagnostische Feinfühligkeit und Umsichtigkeit und pragmatische Lösungsorientierung.
- Die Fortbildung weist ein gutes Preis-Leistungsverhältnis auf: 22,88 €/Std. (für Frühbucher: 21,24 €) bei 2 hochqualifizierten Trainern (Dr. Klaus P. Horn und Regine Brick) und max. 15 Teilnehmer(innen).

Die von Dr. Horn, Brick und Partner angebotene Fortbildung ist vor allem Personen zu **empfehlen**, die besonderen Wert auf Folgendes legen:

- Vermittlung einer Coaching-Spezialkompetenz: Organisationsaufstellung und „Voice Dialogue“, d.h. Problem- und Lösungsklä rung durch Identifizierung und Ansprache verschiedener Persönlichkeitsanteile. Organisationsaufstellung und „Voice Dialogue“ bilden eine konzeptionelle Einheit. Sie kann als Diagnose- und Lösungsinstrument in unterschiedlichsten Organisationen, aber auch in der Einzelberatung Anwendung finden.
- Inhaltlich intensives, zeitlich kompaktes Lernen (4 mal 4 Tage) im Kreise von Teilnehmer(innen) mit solider bis sehr guter praktischer Vorbildung. Die Ausbildung wendet sich vor allem an Personen, die im Business als Trainer, Berater, Manager oder Personalentwickler arbeiten und Vorerfahrungen im Bereich der Beratung bzw. Personalentwicklung haben.
- Eine Fortbildung, die weit über die Vermittlung von Coachingmethoden und –techniken hinaus gehend die Sensibilität und Intuition und im weiteren Sinne die Persönlichkeit des Coachs anspricht und seine Persönlichkeitsentwicklung anregt.

Die Merkmale des Kurses im Einzelnen:

- Dr. Horn, Brick und Partner bieten für 3.500 € (zzgl. MwSt.) (Frühbucher 3.250 € zzgl. MwSt.) die Fortbildung „Organisationsaufstellung und systemisches Coaching“ an. Der Kurs umfasst 4 Fortbildungsmodul bzw. 16 Seminartage (136 Netto-Zeitstd.) und 1 Zertifizierungsmodul (17 Netto-Zeitstd.).
- Alle Module und Supervisionstage finden in Riederau/Ammersee statt.
- Die Teilnehmer(innen)zahl ist auf 15 Personen beschränkt.
- Alle Module werden von Herrn Dr. Klaus P. Horn und Frau Regine Brick durchgeführt.
- Zur Sicherstellung einer optimalen Bedarfspassung werden vor der Fortbildung in persönlichen Beratungen die Vorkenntnisse und –erfahrungen der Interessent(innen) geklärt.
- Es wird empfohlen, dass die Teilnehmer(innen) sich zwischen den Modulen in selbstorganisierten Lerngruppen treffen, um das im Seminar Gelernte zu vertiefen und ihre Erfahrungen auszutauschen.
- Der Kurs bezieht sich zu gleichen Teilen auf Einzel-Coaching und System-Coaching, d.h. Coaching von Organisationseinheiten bzw. ganzen Organisationen.
- Die didaktische Anlage der Ausbildung zeichnet sich dadurch aus, dass Wissensvermittlung und Diskussion (25% der Seminarzeit), praktische Übungen der Teilnehmer(innen) (20% der Seminarzeit), Demonstration von Coachingbeispielen durch die Trainer (20% der Seminarzeit) und Supervision der Teilnehmer(innen) durch die Trainer im Seminar (20% der Seminarzeit) im Mittelpunkt steht. Die Darstellung und Diskussion von Praxisbeispielen nimmt 10% und die Unterstützung der Teilnehmer(innen) durch die Trainer bei der Analyse der eigenen Entwicklung und Erarbeitung/Umsetzung eines persönlichen Entwicklungsplans als Coach nimmt 5% der Zeit in Anspruch.
- Im Zentrum der praktischen Arbeit steht die Vermittlung der Fähigkeiten für Organisationsaufstellung und „Voice Dialogue“, d.h. Problem- und Lösungsklä rung durch Ermittlung und Ansprache unterschiedlicher Persönlichkeitsanteile.
- Zu beiden thematischen Bereichen wird entsprechendes klienten- und organisationspsychologisches Fachwissen vermittelt.
- Den Teilnehmer(innen) werden umfangreiche, gut strukturierte Unterlagen zur Verfügung gestellt. Von den im Seminar (auf Flipchart und Stellwänden) erarbeiteten Inhalten werden Fotoprotokolle erstellt und den Teilnehmer(innen) zugesandt.

Die wichtigsten Fähigkeiten des Trainers und der Trainerin sind:

(Die folgenden fünf Fähigkeiten sind eine Selbstdarstellung des Anbieters, der die interviewten Teilnehmer(innen) zugestimmt haben.)

1. Auf langjähriger Lern- und Lehrerfahrung gründende didaktische Klarheit.
2. Engagierte und einfühlsame Unterstützung des Lernprozesses der Teilnehmer(innen).
3. Vorleben der inneren Haltung und der Methode in entspannter Professionalität im Teamteaching.
4. Kompetenz und Erfahrung in der praktischen Anwendung der Methoden in vor allem mittelständigen Unternehmen und im Einzel-Coaching.
5. Auf fundierter Selbsterforschung basierende tiefe Wahrnehmungsfähigkeit in Verbindung mit gelassenem Pragmatismus.

2. Beschreibung des letzten Kurses

Die folgende Darstellung wurde in einem von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten moderierten Dialog zwischen Anbieter und Teilnehmer(innen) entwickelt. Die Beschreibungskategorien wurden von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten vorgegeben, um eine optimale Vergleichbarkeit mit anderen Anbietern zu ermöglichen.

Konzeptionelle Ausrichtung

- 50% Einzel-Coaching
 - 50% System-Coaching (d.h. Coaching von Organisationseinheiten, Leitungs- und/oder Projektteams, Organisationsberatung)
-
- 100%

Die wichtigsten Lehr- bzw. Vermittlungsformen des Kurses

- 25% Wissensvermittlung und Diskussion
 - 10% Darstellung und Diskussion von Praxisbeispielen zur Illustration der vermittelten Theorie
 - 20% praktische Übungen der Teilnehmer/innen (einschl. Diskussion über die Übungen)
 - 5% Trainer unterstützt Teilnehmer(innen) bei der Analyse der eigenen Entwicklung und Erarbeitung/Umsetzung eines persönlichen Entwicklungsplans als Coach
 - 20% Trainer demonstriert Coaching (Gesamtprozess bzw. ausgewählte Coachingschritte/-aktivitäten)
 - 20% Trainer supervidiert Coachingpraxis der Teilnehmer(innen) in der Gruppe (d.h. bei den Versuchen der Teilnehmer(innen), sich gegenseitig zu coachen)
-
- 100 %

Zwischen den Ausbildungsmodulen gibt es ein Transferprogramm und Intervisionsgruppen zum Üben.

Vermittelte Coaching-Methoden

- 5% Methoden der Kontextklärung des Coachings
- 5% Kontakt- und Beziehungsgestaltung
- 0% Gesprächsführung allgemein
- 5 % Fragetechniken und Aktives Zuhören
- 5% Feedback (einschl. Reflecting Team)
- 5% angewandte Meditation, Verlangsamung
- 0% Konfrontative Methoden
- 0% Intuition, Assoziations- und Kreativitätstechnik
- 5% Umgang mit Widerstand
- 5% Lösungsorientierte Verfahren
- 20 % Introspektive Verfahren (Voice Dialogue)
- 5% Klärung der Klientenrollen, -ziele und -werte
- 40% Aufstellungsarbeit (Organisationsaufstellung & Aufstellung von „Inneren Teams“)
- 0% Moderation und Visualisierung

100 %

Vermitteltes Hintergrundwissen

Themenblock: Grundlagen (14%)

- 2% Definition, Grundsätze, „Philosophie“, Besonderheiten und Grenzen von Coaching
- 2% Wissenschaftliche Grundlagen, Theorieschulen
- 2% Anlässe, typische Bedarfe und Ziele für Coaching
- 4% Klärungen im Vorfeld, Wahl des Settings, Erstkontakt & Auftragsklärung
- 4% Durchführungsphasen von Coaching, Coachingabschluss, Follow-up

Themenblock: Qualitätssicherung (22%)

- 5% Qualitätsstandards und Kompetenzprofil
- 10% Haltung, Rollen und Identität des Coaches
- 3% Probleme und Fallen im und für Coaching
- 3% Gefahr der Projektion / Übertragung
- 1% Evaluation

Themenblock: Coaching als Berufsfeld (7%)

- 3% Querverbindungen zur Personalentwicklung, Implementierung von Coaching in Organisationen
- 2% (Selbst-)Marketing und Entwicklung von Corporate Identity bzw. eines eigenen Konzepts
- 2% Bedeutung von Peer Groups und Networking

Themenblock: Klientenpsychologie (30%)

- 5% Persönlichkeit und Identität
- 0% Handlungsmodelle und Problemlöseverfahren
- 5% Lernen und Entwicklung
- 7% Emotion und Motivation
- 5% Realitätswahrnehmung, Deutungsmuster, innere Bilder
- 5% Work-Life-Balance und persönliche Lebenskrisen
- 3 % subjektbedingte Konflikte

Themenblock: Organisationspsychologie (27%)

- 2% Grundlagen der Organisation und des Managements
- 3% Führung
- 2% Organisationskultur
- 4% Macht und Mikropolitik, Beziehungsstrukturen und –dynamiken
- 2% Interkulturelles Management
- 6% Changemanagement/Organisationsentwicklung
- 2% Projekt- und Prozessmanagement
- 6% organisationale Konflikte

100 %

3. Kurzdarstellung des nächsten Kurses

(Im Folgenden handelt es sich um eine von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten redaktionell bearbeitete Selbstdarstellung des Anbieters.)

4 Module (je 4 Tage) und Zertifizierungsmodul (2 Tage): 3.500 € (zzgl. MwSt.)
 (Frühbucher: 3.250 € zzgl. MwSt.)
 Maximalgröße der Gruppe: 15 Personen

Im Vergleich zum letzten Kurs sind folgende Änderungen geplant:
 2 tagesiges Zertifizierungsmodul im Anschluss an die 4 Module.
 (war zuvor ins Modul 4 integriert). Insgesamt dann 18 Tage.

Modul 1:

14. - 17. 09. 2011 (Riederau/Ammersee);
 Trainer: Dr. Klaus P. Horn und Regine Brick

- Wann ist eine Aufstellung sinnvoll?
- Was, wann, wer wird aufgestellt?
- Aufstellungen leiten: erste Schritte unter Supervision
- Aufstellungsdemos
- Unternehmensorganigramme und systemische Organigramme als Orientierungshilfe
- Systemische Wirkungen innerhalb der Persönlichkeit

Modul 2:

02. - 05. 11. 2011 (Riederau/Ammersee);
 Trainer: Dr. Klaus P. Horn und Regine Brick

- Das Anliegen des Klienten: Mit welchem System und welcher Systemebene habe ich es hier zu tun? Auftragsklärung.
- Diagnosewerkzeuge für Erstgespräche: Fragetechniken (systemische Frageformen)
- Systemische Intervention in der Prozessarbeit. Aufstellungsdemos und üben unter Supervision
- Aufstellung von Mikrosystemen (Teilpersönlichkeiten)
- Aufbau einer Coaching-Sitzung
- Arbeiten mit Polaritäten

Modul 3:

07. - 10. 12. 2011 (Riederau/Ammersee);
 Trainer: Dr. Klaus P. Horn und Regine Brick

- Das Besondere beim Aufstellen von Familienunternehmen
- Das Lösungsbild in der Aufstellung
- Vollständige Aufstellung von Makro- (Organisationen, Unternehmen, Teams) oder Mikrosystemen: Aufstellungsdemos und üben unter Supervision
- Makro-Mikro Systemaufstellung im Einzelsetting mit Hilfsmitteln (Bodenanker)
- Verbindung von Aufstellung und Dialogtechnik (Voice Dialogue)

Modul 4:

25. - 28. 01. 2012 (Riederau/Ammersee);

Trainer: Dr. Klaus P. Horn und Regine Brick

- Das Arbeiten mit Strukturaufstellungen
- Das Besondere an Aufstellungen mit Systemmitgliedern
- Systemebenenwechsel in der Aufstellung
- Beziehungsmuster erkennen
- Systemischer Coachingverlauf

Zertifizierungsmodul:

24. - 25. 02. 2012 (Riederau/Ammersee);

Trainer: Dr. Klaus P. Horn und Regine Brick

Die Trainer

Dr. Klaus P. Horn, Psychologe und Managementtrainer. Seit 1982 berät er renommierte Unternehmen im In- und Ausland und coacht Führungskräfte. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Führungstraining, systemisches Coaching, Konfliktmanagement, Teamentwicklung und Coach-Aus- und Weiterbildung. Gemeinsam mit Regine Brick verfasste er folgende Bücher: "Das verborgene Netzwerk der Macht. Systemische Aufstellung in Unternehmen und Organisationen", Gabal Verlag, 3. Auflage 2005, sowie: "Organisationsaufstellung und systemisches Coaching - Das Praxisbuch", Gabal Verlag, 2. Auflage 2006

Regine Brick, seit 1988 selbstständige Kommunikationstrainerin, Moderatorin, systemischer Coach und Therapeutin (HPG). Ihre Arbeitsschwerpunkte sind systemisches Coaching für berufliche und persönliche Themen, Teamtraining, Prozessbegleitung sowie Coach-Aus- und Weiterbildung. Sie ist Mitautorin der Bücher: "Das verborgene Netzwerk der Macht. Systemische Aufstellung in Unternehmen und Organisationen", Gabal 3. Auflage 2005, sowie "Organisationsaufstellung und systemisches Coaching - Das Praxisbuch", Gabal Verlag, 2. Auflage 2006