



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 Coachingaus- bzw. -weiterbildung

„Systemisches Coaching und Veränderungsmanagement“

von

Christine Knauf und Partner

Beginn des nächsten Kurses
November 2009 in Köln-Rodenkirchen

Internet: www.ineko-cologne.com
E-Mail: info@christineknauf.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 TeilnehmerInnen der oben genannten Weiterbildung durchgeführt hat.

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

TeilnehmerInnen, die nicht interviewt worden sind und die folgende Darstellung und Bewertung in bestimmten Punkten nicht teilen, werden freundlich gebeten, zur Forschungsstelle Coaching-Gutachten Kontakt aufzunehmen.

Die von Knauf & Partner angebotene Ausbildung „Systemisches Coaching“ ist vor allem Personen zu empfehlen, die besonderen Wert auf Folgendes legen:

- Konzeption systemischer Beratung, die sich gegenüber Psychotherapie abgrenzt und neben Einzel-Coaching gleichermaßen auch System-Coaching mitberücksichtigt, d.h. Nutzung von Einzel-Coaching für die Implementierung organisationaler Veränderungen: der Kurs wendet sich vor allem an Personen, die als Berater(in) oder Führungskraft im Business und insbesondere in der Personal- und Organisationsentwicklung arbeiten (wollen);
- Intensive Betreuung (ca. 16 Zeitstunden) der TeilnehmerInnen zwischen den Modulen;
- TrainerInnen, die viel Zeit (15% der Seminarzeit) darauf verwendet, Coaching vorzumachen und sich dabei – so die Aussagen der interviewten TeilnehmerInnen - als ein Coach-Modell anbietet, das durch große Souveränität im Umgang mit Problemen und ruhige, besonnene Klarheit in allen Äußerungen überzeugt;
- Preis: 270 €/Seminartag, bzw. 27 €/Unterrichtsstd. (Mwst. fällt nicht an.);
- Empfehlung, zwischen den Ausbildungsabschnitten 16 Stunden Supervision zu nehmen.

Die Merkmale des Kurses im Einzelnen:

- Der Kurs „Systemisches Coaching und Veränderungsmanagement“ wird von Christine Knauf für 5.400 € angeboten (Mwst. entfällt.) (Frühbucher: 4.900 €). Er besteht aus vier dreitägigen und zwei viertägigen Modulen (insg. 20 Seminartage bzw. 200 Zeitstd.). Ergeben sich ernsthafte Probleme, können die TeilnehmerInnen ohne finanziellen Verlust den Kurs abbrechen. Den TeilnehmerInnen, die den Kurs für berufliche Qualifizierungszwecke nutzen wollen, wird empfohlen, 16 Stunden Einzelsupervision zu nehmen. Die Kosten hierfür sind durch die Kursgebühr nicht abgedeckt.
- Alle Veranstaltungen finden in Köln-Rodenkirchen statt.
- Die Teilnehmerzahl ist auf 16 Personen beschränkt.
- Christine Knauf leitet vier Module und die Supervisionen, Almut Probst zwei Module. Das sechste Modul leiten sie zusammen. Hinzu kommen in jedem Modul 2-3 Assistententrainer(innen). Ihre Aufgabe besteht darin, die TeilnehmerInnen vor allem bei praktischen Übungen und eigenen Coachingversuchen zu unterstützen.

- Die didaktische Anlage der Ausbildung zeichnet sich dadurch aus, dass die Trainer(innen) die Coachingkompetenzen, die sie für wichtig halten, durch Wissensvermittlung und -diskussion (25% der Seminarzeit), Darstellung und Diskussion von Praxisbeispielen (15% der Seminarzeit) und praktischen Übungen der TeilnehmerInnen (30% der Seminarzeit) vermitteln. Hinzu kommen Demonstrationen von Coachingprozessen durch die Trainerinnen (10% der Seminarzeit) und Supervision der TeilnehmerInnen bei Coachingversuchen, die sie mit anderen TeilnehmerInnen durchführen und anschließend von den Trainer(innen) in der Gruppe besprochen werden (10% der Seminarzeit). Etwa 10% der Seminarzeit verwenden die Trainer(innen) für die Beratung der TeilnehmerInnen hinsichtlich ihrer aktuellen und zukünftigen Entwicklung als Coach.
- Die von den Trainer(innen) vermittelten Coaching-Methoden decken eine große Bandbreite ab und präferieren nicht spezielle Methoden zulasten anderer
- Hinsichtlich der Vermittlung von Hintergrundwissen legen die Trainerinnen Wert auf Informationen über Anlässe, typischen Bedarf und Ziele von Coaching sowie auf Querverbindungen zur Personalentwicklung. Das vermittelte Wissen über Klientenpsychologie (insb. Handlungsmodelle und Problemlösungsverfahren) ist etwas umfangreicher als dasjenige über Organisationspsychologie (insb. Changemanagement / Organisationsentwicklung).
- Die TeilnehmerInnen erhielten umfangreiche, gut strukturierte Seminarunterlagen (insg. 1 Ordner).
- Die wichtigsten Fähigkeiten der Trainerinnen sind:
(Die folgenden Punkte wurden in einem von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten moderierten Dialog zwischen Anbieter und TeilnehmerInnen entwickelt.)
 1. Klarheit in der Verdeutlichung von Zielen und Zusammenhängen
 2. Auf den Punkt kommen, dicht am Thema sein, Wesentliches sehen und ansprechen.
 3. Empathische Haltung und ressourcenorientierte Spiegelung von Talenten, damit das Beste aus einem Teilnehmer herausgeholt wird.
 4. Gestaltung einer kollegialen und unterstützenden Lernatmosphäre
 5. Langjährige Praxiserfahrung als Coach und in der Unternehmensentwicklung.

2. Beschreibung des letzten Kurses

Die folgende Darstellung wurde in einem von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten moderierten Dialog zwischen Anbieter und TeilnehmerInnen 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 Leitungs- und/oder Projektteams, Organisationsberatung)

Die wichtigsten Lehr- bzw. Vermittlungsformen der Aus-/Weiterbildung

- 20 % Wissensvermittlung und Diskussion
- 20 % Darstellung und Diskussion von Praxisbeispielen zur Illustration der vermittelten Theorie
- 20 % praktische Übungen der Teilnehmer (einschl. Diskussion über die Übungen)
- 10 % Trainer unterstützt Teilnehmer bei der Analyse der eigenen Entwicklung und Erarbeitung/Umsetzung eines persönlichen Entwicklungsplans als Coach
- 15 % Trainer demonstriert Coaching (Life-Coaching)
- 15 % Trainer supervidiert Coachingpraxis der Teilnehmer in der Gruppe

Für die Betreuung (Einzel-Supervision) der TeilnehmerInnen zwischen den Ausbildungsmodulen wurden pro Teilnehmer(in) durchschnittlich 16 Std. aufgewandt. Die dabei anfallenden Kosten sind nicht durch die Kursgebühr abgedeckt.

Vermittelte Coaching-Methoden

- 10 % Methoden der Kontextklärung des Coachings
- 10 % Kontakt- und Beziehungsgestaltung
- 10 % Gesprächsführung allgemein
- 10 % Fragetechniken und Aktives Zuhören
- 5 % Feedback (einschl. Reflekting Team)
- 10 % Lösungsorientierte Verfahren
- 5 % Introspektive Verfahren
- 5 % Klärung der Klientenrollen, -ziele und -werte
- 5 % Aufstellungsarbeit, szenische Rollenspiele
- 5 % Tiefung, Verlangsamung, Hypnose
- 5 % Moderation und Visualisierung
- 5 % Konfrontative Methoden
- 10 % Intuition, Assoziations- und Kreativitätstechniken
- 5 % Umgang mit Widerstand
- 0 % Potenzialanalysen (Tests)

Vermitteltes Wissen

Themenblock: Grundlagen (22%)

- 5 % Definition, Grundsätze, „Philosophie“, Besonderheiten und Grenzen von Coaching
- 4 % Wissenschaftliche Grundlagen, Theorieschulen
- 8 % Anlässe, typische Bedarfe und Ziele für Coaching
- 0 % Klärungen im Vorfeld, Wahl des Settings, Erstkontakt & Auftragsklärung
- 3 % Durchführungsphasen von Coaching, Coachingabschluss, Follow-up

Themenblock: Qualitätssicherung (16%)

- 0 % Qualitätsstandards und Kompetenzprofil
- 7 % Haltung, Rollen und Identität des Coaches
- 0 % Probleme und Fallen im und für Coaching
- 2 % Gefahr der Projektion / Übertragung
- 2 % Evaluation

Themenblock: Coaching als Berufsfeld (15%)

- 9 % Querverbindungen zur Personalentwicklung, Implementierung von Coaching in Organisationen
- 5 % (Selbst-)Marketing und Entwicklung von Corporate Identity bzw. eines eigenen Konzepts
- 1 % Bedeutung von Peer Groups und Networking

Themenblock: Klientenpsychologie (31%)

- 9 % Persönlichkeit und Identität
- 10 % Handlungsmodelle und Problemlöseverfahren
- 0 % Lernen und Entwicklung
- 4 % Emotion und Motivation
- 5 % Realitätswahrnehmung, Deutungsmuster, innere Bilder
- 3 % Work-Life-Balance und persönliche Lebenskrisen
- 0 % subjektbedingte Konflikte

Themenblock: Organisationspsychologie (21%)

- 0 % Grundlagen der Organisation und des Managements
- 5 % Führung
- 0 % Organisationskultur
- 5 % Macht und Mikropolitik, Beziehungsstrukturen und –dynamiken
- 0 % Interkulturelles Management
- 8 % Changemanagement/Organisationsentwicklung
- 0 % Projekt- und Prozessmanagement
- 3 % organisationale Konflikte

3. Kurzdarstellung des nächsten Kurses

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

6 Module: 5.400 € (Mwst. entfällt) (Frühbucher: 4.900 €).
Maximalgröße der Gruppe: 16 Personen

Modul 1: Grundlagen Coachingdialog

Trainerin: Christine Knauf

Coachingkompetenzen werden sichtbar in einer ressourcenorientierten Kommunikation, in der das Anliegen des Coachees auf eine Lösung hin formuliert wird. Wir stellen das Grundformat und Modell für alle Coachinggespräche vor. Der Coachingdialog unterstützt das Leistungspotenzial, so dass es für die Menschen und ihre Aufgabe frei wird:

- Rolle und Steuerung des Coachs
- Coaching in Abgrenzung zu anderen Beratungsformen
- Systemische Kommunikation
- Grundmodelle für Veränderung
- Coaching als Persönlichkeitsentwicklung
- Das Drei-Welten-Modell

Modul 2: Der Common Ground

Trainerin: Christine Knauf

Die Teilnehmer lernen theoretische Ansätze und Methoden kennen und verstehen, wie sich Menschen auf eine konstruktive und innovative Zusammenarbeit einlassen, gerade wenn ein Unternehmen in Bewegung ist:

- Erfolgsfaktoren für die Umsetzung von Ideen in außerordentliche Ergebnisse
- Diagnose und Klärung von Störungen in Arbeitsbeziehungen
- Dialogkultur für eine lernende Organisation
- Systemische Prinzipien in der Zusammenarbeit

Modul 3: Coaching und Organisation

Mit dem Hintergrundwissen über Organisationen und ihre Dynamik kann ein Coach wirkungsvoller auf Führungsfragen, Karrierewünsche und Wirkungsfeld des Coachees eingehen. Struktur, Ziele und Kultur der Organisation werden erforscht und in Bezug zum Coachinganliegen gestellt:

- Organisationsanalyse
- Rollenanalyse
- Coaching von Doppelspitzen
- Unterscheidung von Organisationskulturen
- Implementierung von Coaching

Modul 4: Coaching und Veränderungsprozesse

Trainerin: Almut Probst

Häufig kommen Führungskräfte mit Anliegen bezüglich der Veränderungsprozesse ihrer Unternehmen ins Coaching. Viele Unternehmen befinden sich in komplexen, sich zum Teil überlagernden Changeprozessen, z.B. nach Fusionen. In diesem Modul stellen wir die Frage, wie man Menschen in turbulenten Zeiten für Veränderungsprozesse gewinnen kann:

- Phasen in Veränderungsprozessen
- Steuerung von Veränderungsinitiativen
- Sicherung von Teilerfolgen und Nachhaltigkeit
- Erfolgsfaktoren für Veränderungsprozesse

Modul 5: Zukunft erschaffen

Trainerin: Christine Knauf

Führungskräfte, Manager und Selbständige nutzen Coaching, um strategische Ziele zu reflektieren, Umsetzbarkeit zu prüfen und Aktionen zu koordinieren. Die Teilnehmer lernen Inszenierungstechniken, mit denen die persönliche und die unternehmerische Zukunftsausrichtung gestaltet wird:

- Emotion und Motivation bei der Umsetzung von Zielen
- Strategische und ideelle Absicht von Zielen
- Paradigmenwechsel initiieren
- Dialoge für Machbarkeit und koordinierte Aktionen
- Coaching als Begleitung in die Selbstständigkeit

Modul 6: Coaching in Aktion

Trainerinnen: Christine Knauf, Almut Probst

Das letzte Modul ist der Vertiefung der Methodenkompetenz gewidmet. Die Teilnehmer haben Gelegenheit, ein eigenes Coaching-/Beratungskonzept vorzustellen und im Austausch mit den Kollegen als „marktfähig“ zu testen. Dabei ist es uns ein Anliegen, dass jeder Teilnehmer in Kontakt mit seinem Kraftfeld ist, damit er Arbeits- und Lebenswelten sinngebend gestaltet wird.

- Coachinginstrumente in der Zusammenfassung
- Akquise und Coachingverträge
- Work-life-Balance und Burn-out
- Abschlusspräsentation

Die Trainerinnen

Christine Knauf

Seit 1988 selbständige Trainerin und Coach in Erwachsenenbildung und Wirtschaftsunternehmen. 1996 Gründung des Beratungsunternehmens Christine Knauf und Partner. Seit 1998 Ausbildungen von Coaches, u.a. an der Universität zu Köln. Im Kollegenteam führt sie Projekte in der Organisationsentwicklung, Zukunftskonferenzen und andere Formate durch, die flächendeckenden Wandel initiieren. Mit Performance Culture Coaching® hat sie eine eigene Coachingmethode entwickelt.

Jg 1960, Lehrender Coach (SG), Lehrtrainerin/Lehrcoach DVNLP.

Coach für die Wirtschaftsförderung NRW.

Ausbildungen: Systemische Personal- und Organisationsentwicklung, Dialogmanagement, Ericksonische Hypnose (MEG), Gestalt, Entwicklungspsychologie, Prozessdesign u.a.

Almut Probst

Jg. 1973. Diplom-Psychologin. Ausbildung in Coaching, systemischer Organisationsberatung, NLP, Gesprächspsychotherapie und Großgruppenmoderation.

Als Organisationsberaterin und Coach begleitet sie Veränderungsprozesse in Unternehmen und betreut Führungskräfte in persönlichen Entwicklungsprozessen. Zuvor hat sie als Senior Consultant in einer Unternehmensberatung mehrere Jahre zahlreiche nationale und internationale Change Management Projekte und Managemententwicklungsprogramme in Großkonzernen begleitet.