

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 des Lehrgangs

„Coaching-Kompetenz“

von

Ruhe in Bewegung – Beratungsgesellschaft für Kommuni- kation und Kooperation mbH

Beginn der nächsten Ausbildung
07./08. 05. 2010 in Berlin

Internet: www.ruhe-in-bewegung.de
E-Mail: buero@Ruhe-in-Bewegung.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 des oben genannten Lehrgangs durchgeführt hat.

Die interviewten TeilnehmerInnen bestätigten, dass die Leistungsversprechen des Lehrgangs 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.

Der von Dr. Martin Hoffmann („Ruhe in Bewegung“) angebotene Lehrgang „Coaching Kompetenz“ ist vor allem Personen zu empfehlen, die besonderen Wert auf Folgendes legen:

- Ausbildungskonzeption, die von ethischen Grundsätzen getragen wird und sowohl auf die Qualifizierung von Coaches, als auch darauf zielt, Unternehmer bzw. Fach-, Projekt- und Führungsverantwortlichen in Unternehmen und in sozialen Organisationen Coachingfähigkeiten zu vermitteln: Der Lehrgang gibt einen breiten praxisnahen Einblick in die Hintergründe zwischenmenschlicher Kommunikation und ihrer organisationalen Bedingungen. Dabei wird – auf der Grundlage umfangreicher Praxiserfahrungen der Dozenten zum einen auf Unternehmen und zum anderen auf soziale Organisationen Bezug genommen;
- Intensive Betreuungsdichte: Bei einer max. Gruppengröße von 7 TeilnehmerInnen und in der Regel einem Trainer – bei zwei Modulen sogar 2 Trainern – ergibt sich (rechnerisch) eine Betreuungsdichte von max. 5,8 Teilnehmer pro Trainer;
- Trainer, der Coachingerfahrungen sowohl im Business wie auch in Non-Profit-Organisationen (Jugendhilfe) hat;
- Durch Einsatz von Videoaufnahmen Intensivierung /Professionalisierung des Coachingtrainings bzw. der Supervision der von den TeilnehmerInnen durchgeführten eigener Coachingversuche.

Die Merkmale des Kurses im Einzelnen:

- „Ruhe in Bewegung“ bietet den Lehrgang „Coaching-Kompetenz“ für 8.640 € an. (Der Lehrgang ist von der Umsatzsteuer befreit.) Er umfasst ein zweitägiges Einführungsmodul (16 Zeitstunden) und 12 weitere ein- bis dreitägige Module (einschließlich Einführungsmodul insgesamt 30 Seminartage bzw. 200 Zeitstunden).
- Der gesamte Kurs findet in Berlin statt.
- Die Teilnehmerzahl ist auf 7 Personen beschränkt. Alle Module werden vom Kursleiter (Herrn Dr. Hoffmann) selbst durchgeführt. Die eintägigen Praxisreflexionen mit „Video-Interaktions-Begleitung“ (Modul 4 und 9) werden von Frau Christine Rössel geleitet.
- Das Einführungsmodul dient der Orientierung und kann isoliert gebucht werden. Die anschließenden Module werden als Block gebucht, - jeder Teilnehmer kann jedoch jederzeit ohne finanzielle Verluste den Kurs abbrechen.
- Zwischen den Modulen besteht die Möglichkeit, dass die TeilnehmerInnen telefonisch oder per eMail zur Kursleitung Kontakt aufnehmen und sich bei Bedarf bezüglich eigener Coachingfälle supervidieren / beraten lassen.

- Der Lehrgang fokussiert auf Einzel-Coaching, geht in Ansätzen aber auch auf System-Coaching ein (d.h. Coaching von zwei Klienten gleichzeitig, Coaching bzw. von Teams und/oder Organisationseinheiten mit Organisationsberatung bzw. Verbindung von Coaching mit Organisationsberatung). Das Verhältnis von Einzel- zu System-Coaching ist 75% zu 25%.
- Die didaktische Anlage der Ausbildung zeichnet sich dadurch aus, dass die für wesentlich gehaltenen Coachingkompetenzen durch (1) praktische Übungen (ca. 35% der Seminarzeit), (2) Theorie-Inputs mit entspr. Diskussion (ca. 25% der Seminarzeit), (3) Illustration durch Praxisbeispiele (10% der Seminarzeit) und (4) durch (Gruppen)Supervision der TeilnehmerInnen, wenn sie bestimmte Coachingverfahren im Umgang mit anderen TeilnehmerInnen praktisch erproben (ca. 15% der Seminarzeit) vermittelt werden. Als Unterstützung der Supervision wird ein spezifisches Videotraining (Video-Interaktions-Begleitung) eingesetzt. Die Demonstration von Coaching durch den Dozenten nimmt eine deutlich nachgeordnete Bedeutung ein (ca. 5% der Seminarzeit), weil er von der Überzeugung ausgeht, dass jeder seinen ganz persönlichen Coachingstil finden und entwickeln kann bzw. sollte. Zu erwähnen ist schließlich noch, dass ca. 10% der Seminarzeit darauf verwendet wird, die TeilnehmerInnen hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung und Zukunft als Coach persönlich zu beraten.
- Der Lehrgang vermittelt die wichtigsten Coachingmethoden relativ gleichgewichtig. D.h. die TeilnehmerInnen lernen alle wesentlichen Methoden kennen und konzentrieren sich nicht auf einige besonders präferierte Methoden, was notwendiger Weise immer einschließt, dass andere Methoden mehr in den Hintergrund rücken müssen.
- In ähnlicher Weise wird auch ein breiter Überblick über das wesentliche Hintergrundwissen gegeben. Hinsichtlich der Grundlagen von Coaching legt der Ansatz dabei besonderen Wert auf Wissen über das Vorfeld von Coaching, über die Wahl des Settings, Erstkontakt und Auftragsklärung. Weitere wichtige Themen sind die Qualitätssicherung, Haltung und Identität des Coaches und Selbstmarketing. Entsprechend der konzeptionellen Ausrichtung auf Einzel-Coaching bei gleichzeitiger, wenn auch deutlich geringerer Mitberücksichtigung von System-Coaching (75% zu 25%) ist das Gewichtungsverhältnis von Klienten- und Organisationspsychologie 25% zu 15%. Von besonderer Bedeutung ist dabei Wissen über Emotion und Motivation des Einzelnen bzw. Umgang mit Krisen (Sterben, Sucht u.a.).
- Alle Module werden mit thematisch vertiefenden Unterlagen angereichert. Die Materialien werden am Anfang bzw. Ende jedes Moduls verteilt. (Gesamtumfang: 1 Aktenordner)
- Die wichtigsten Fähigkeiten der Dozenten sind:
(Die folgenden Fähigkeiten sind unter Moderation der Forschungsstelle Coaching-Gutachten im Dialog zwischen Anbieter und interviewten Teilnehmer(innen) entwickelt worden.)
 1. Die beiden Trainer haben langjährige Berufserfahrung in leitenden und beratenden Funktionen mit entsprechend vertieftem Hintergrundwissen.
 2. Sie haben methodisch/didaktische Kompetenzen im Sinne von Praxisnähe, Klarheit im Ansatz und Nachvollziehbarkeit im Erleben.
 3. Die ethische Grundorientierung, Empathie und das Eingehen auf die individuellen Stärken und Qualitäten der Teilnehmenden sind das von den beiden Trainern gelebte Zentrum für gewählte Ansätze.

Mit Blick auf den nächsten Kurs sind keine Änderungen geplant.

2. Beschreibung des letzten Lehrgangs

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

- 75% Einzel-Coaching
- 25% System-Coaching (d.h. Coaching von Leitungs- und/oder Projektteams, Organisationsberatung)

Die wichtigsten Lehr- bzw. Vermittlungsformen

- 25 % Wissensvermittlung und Diskussion
- 10 % Darstellung und Diskussion von Praxisbeispielen zur Illustration der vermittelten Theorie
- 35 % praktische Übungen der Teilnehmer (einschl. Video-Interaktions-Begleitung (VIB ®) und Diskussion über die Übungen)
- 10 % Trainer unterstützt Teilnehmer bei der Analyse der eigenen Entwicklung und Erarbeitung/Umsetzung eines persönlichen Entwicklungsplans als Coach
- 5 % Trainer demonstriert Coaching (Gesamtprozess bzw. ausgewählte Coachingschritte/-aktivitäten)
- 15 % Trainer supervidiert unterstützt durch Video-Interaktions-Begleitung Coachingpraxis der Teilnehmer in der Gruppe (d.h. bei den Versuchen der Teilnehmer, sich gegenseitig zu coachen)

Vermittelte Coaching-Methoden

- 10 % Methoden der Kontextklärung des Coachings
- 10 % Kontakt- und Beziehungsgestaltung
- 12,5 % Gesprächsführung allgemein
- 15 % Fragetechniken und Aktives Zuhören
- 5 % Feedback (einschl. Reflekting Team)
- 5 % Lösungsorientierte Verfahren
- 10 % Klärung der Klientenrollen, -ziele und -werte
- 10 % Aufstellungsarbeit, szenische Rollenspiele
- 10 % Moderation und Visualisierung
- 5 % Intuition, Assoziations- und Kreativitätstechniken
- 5 % Umgang mit Widerstand

Vermitteltes Wissen

Themenblock: Grundlagen(30 %)

- 5 % Definition, Grundsätze, „Philosophie“, Besonderheiten und Grenzen von Coaching
- 5 % Wissenschaftliche Grundlagen, Theorieschulen
- 5 % Anlässe, typische Bedarfe und Ziele für Coaching
- 10 % Klärungen im Vorfeld, Wahl des Settings, Erstkontakt & Auftragsklärung
- 5 % Durchführungsphasen von Coaching, Coachingabschluss, Follow-up

Themenblock: Qualitätssicherung (20%)

- 5 % Qualitätsstandards und Kompetenzprofil
- 5 % Haltung, Rollen und Identität des Coaches
- 2,5 % Probleme und Fallen im und für Coaching
- 2,5 % Gefahr der Projektion / Übertragung
- 5 % Evaluation

Themenblock: Coaching als Berufsfeld (10 %)

- 3 % Querverbindungen zur Personalentwicklung, Implementierung von Coaching in Organisationen
- 5 % (Selbst-)Marketing und Entwicklung von Corporate Identity bzw. eines eigenen Konzepts
- 2 % Bedeutung von Peer Groups und Networking

Themenblock: Klientenpsychologie (25 %)

- 2,5 % Persönlichkeit und Identität
- 2,5 % Handlungsmodelle und Problemlöseverfahren
- 2,5 % Lernen und Entwicklung
- 5 % Emotion und Motivation
- 2,5 % Realitätswahrnehmung, Deutungsmuster, innere Bilder
- 2,5 % Work-Life-Balance und persönliche Lebenskrisen
- 2,5 % subjektbedingte Konflikte
- 5 % Umgang mit Krisen (Sterben, Sucht usw.)

Themenblock: Organisationspsychologie (15 %)

- 2 % Grundlagen der Organisation und des Managements
- 3 % Führung
- 1 % Organisationskultur
- 2 % Macht und Mikropolitik, Beziehungsstrukturen und –dynamiken
- 1 % Interkulturelles Management
- 2 % Changemanagement/Organisationsentwicklung
- 2 % Projekt- und Prozessmanagement
- 2 % organisationale Konflikte

3. Kurzdarstellung des nächsten Lehrgangs

(von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten redaktionell bearbeitete Selbstdarstellung des Anbieters)

Der nächste Kurs beginnt am 07./ 08. 2010. Er besteht aus 13 Modulen. Sie sind für folgende Termine geplant und finden jeweils an folgendem Ort statt:

200 Std. in 18 Monaten: 3 dreitägige Seminare, 2 zweitägige, 5x Freitag Nachmittag/Abend und Samstag ganztags, 3 eintägige Treffen

- Modul 1: 19. – 20. 04. 2008 in Berlin
- Modul 2 - 13: Termine in Absprache mit den Teilnehmenden

Die Gesamtkosten für alle 13 Module belaufen sich auf 8640,- €.

Die Maximalgröße der Gruppe wird 7 Personen sein.

Folgende Dozent(innen) werden den Kurs leiten: Dr. Martin Hoffmann (Kursleitung), Christine Rössel (Video-Interaktions-Begleitung ®)

Modul 1: Einführung (16 Std.)

Coaching (Begriff, Bedeutung, Anlässe, Methoden, Möglichkeiten und Grenzen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu anderen Verfahren, Rahmenbedingungen), Grundlagen konstruktiver Kommunikation, Kompetenzklärung

Modul 2: Haltungen und Methoden (24 Std.)

Bedeutung der inneren Haltung, Ethische Grundlagen als Basis der Vertrauensbildung und Stabilisierung der

inneren Ausrichtung, Rollenklärung (Position, Aufgaben, Ziele, Leitbilder, Aufträge, Selbstwert), Nähe-Distanz auf der Grundlage von Ethik und Rollenklarheit, Spiegelungs- und Resonanzphänomene, Perspektivwechsel, Motivation im Coachingprozess (Spannungsfelder: z.B. Veränderung und Beharrung)

Modul 3: Gesprächsführung im Coaching (16 Std.)

Wahrnehmen, Sehen, Hören und Verstehen, Konstruktion von Problemen und Lösungen, Ressourcenorientierung, aktivierende und lösungsorientierte Gesprächsführung, Fragetechniken, Umgang mit Widerstand, Feedback

Modul 4: Praxisreflexion mit Video-Interaktions-Begleitung (VIB ®) (8 Std.)

Modul 5: Präsentieren – Moderieren (14 Std.)

Modul 6: Nicht-verbale, kreative Methoden im Coaching (14 Std.)

Genogramm/Organigramm, Skulptur- und Aufstellungsarbeit, Metaphern u.a.m.

Modul 7: Struktur und Dynamik zwischenmenschlicher Beziehungen – verstehen und handeln (14 Std.)

Beziehungsmuster, System- und Kontextanalyse

Modul 8: Berufsbezogene Selbsterfahrung (24 Std.)

Modul 9: Praxisreflexion mit Video-Interaktions-Begleitung (VIB ®) (8 Std.)

Modul 10: Team- und Institutionsentwicklung (14 Std.)

Dimensionen und Merkmale erfolgreicher Teamarbeit, Lernende Organisationen

Modul 11: Umgang mit speziellen Problemlagen und Krisen (24 Std.)

Alter, Krankheit, Verlust sowie Tod, familiäre Krisen, Burn-out und persönliche Ressourcen, Drogen- und Suchtprobleme

Modul 12: Konfliktbearbeitung/Mediation (14 Std.)

Modul 13: Abschluss von Coaching-Prozessen, Abschluss des Lehrgangs (14 Std.)

...

Lehrgangsleitung

Dr. Martin Hoffmann:

Jahrgang 1952, Diplom-Psychologe, Dissertation, Zusatzausbildungen in Systemischer Therapie, Beratung (SG) und Supervision (BDP, DGSv) sowie Organisationsberatung und Qualitätsmanagement. Schulung im Achtsamkeitstraining. Über 25-jährige Berufserfahrung in den Bereichen Sozialpädagogik, Bildung, Wirtschaft, Verwaltung und Gesundheitswesen. Wissenschaftlicher Mitarbeiter einer Landeseinrichtung. Lehrsupervisor. Mitgesellschafter und fachlicher Leiter der Firma Ruhe in Bewegung – Beratungsgesellschaft für Kommunikation und Kooperation mbH

Christine Rössel:

[Video - Interaktions – Begleitung (VIB®)]

Jahrgang 1969, Diplom-Pädagogin mit dem Schwerpunkt Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Über 10 Jahre Berufserfahrung in unterschiedlichen sozialen Bereichen. Seit 1997 als Trainerin für Video-Home-Training/Video-Interaktions-Begleitung (VHT®/VIB®) tätig, seit 1999 auch als Dozentin, Ausbilderin und Supervisorin, Vorstandstätigkeit.