



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

„Ausbildung zum Business-Coach“

von

V.I.E.L Coaching + Training

Beginn der nächsten Ausbildung
18. 04. 2007 in Hamburg

Internet: www.viel-coaching.de
E-Mail: info@viel-coaching.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 V.I.E.L Coaching + Beratung angebotene „Ausbildung zum systemischen Business-Coach“ ist vor allem Personen zu empfehlen, die besonderen Wert auf Folgendes legen:

- Ausbildungskonzeption, die einen konzeptionellen Überblick und Basis-Handlungskompetenzen im Umgang mit den wichtigsten Coachingmethoden bzw. -tools vermitteln will und dabei den Schwerpunkt auf sog. „lösungsorientierte“ Verfahren setzt, d.h. sich gegen „therapielastige“ Methoden abgrenzt, für die Lösungen nur auf der Grundlage tiefer greifender Problem- und Persönlichkeitsanalysen möglich sind. Die Ausbildung wendet sich an alle, die Coachingmethoden in privaten und/oder beruflichen Feldern gewinnbringend nutzen wollen, sowie auch an alle, die sich beruflich neu orientieren und dabei die Hilfe durch Coaching gerne in Anspruch nehmen wollen;
- Trainer, die langjährig-umfangreiche Erfahrungen als Business-Coaches, Unternehmensberater und Trainer in verschiedenen Branchen gesammelt haben und das zu vermittelnde Wissen und Können gerne auch mit einem Schuss „Entertainment“ würzen;
- Pluralität der von den Trainern vorgelebten Coachingpraxis: 4 Trainer, die sich hinsichtlich ihres Coachingstils (Persönlichkeit und berufliche Vorerfahrungen) gut ergänzen;
- Preis: 25,93 €/Unterrichtsstd. (zzgl. Mwst.).

Die Merkmale des Kurses im Einzelnen:

- V.I.E.L Coaching und Training bietet für 4.590,- € (zzgl. Mwst.) die „Ausbildung zum Business-Coach“ an. Sie umfasst 7 Module (6 Ausbildungs- und 1 Zertifizierungsmodul) bzw. 23 Seminartage (177 Std.) sowie Einzelsupervision nach Bedarf und Absprache.
- Das Modul 1 (Einführungs- bzw. Überblicksmodul) kann einzeln, die Module 2-7 können nur im Block gebucht werden. Die Zertifizierung wird institutsintern sowie auf Wunsch zusätzlich in Kooperation mit dem dvct durchgeführt.
- Der Kurs wird von insgesamt vier Trainern gestaltet und ist auf eine Gruppengröße von 20-25 Personen konzipiert. Modul 1 wird von allen 4 Trainern, die Module 6 und 7 von 2 Trainern und die Module 2-5 von jeweils 1 Trainer durchgeführt. Die Trainer werden von fünf Co-Trainern (ehemaligen KursteilnehmerInnen), die bei jedem Modul anwesend sind, unterstützt.
- Alle Seminare finden in Hamburg statt.

- Inhaltlich bezieht sich der Kurs vorrangig auf Einzel-Coaching; Coaching von Tandems (jeweils zwei Klienten gleichzeitig), Teams und Organisationseinheiten wird deutlich weniger berücksichtigt, d.h. ist auf spezielle Module beschränkt. Es besteht nicht der Anspruch, Querverbindungen zur Organisationsberatung und zum Changemanagement herzustellen.
- Die didaktische Anlage der Ausbildung zeichnet sich dadurch aus, dass praktische Übungen der Teilnehmer, die von den Co-Trainern begleitet werden, und Wissensvermittlung mit jeweils 30% der Seminarzeit im Mittelpunkt stehen. Deutlich weniger Zeit, nämlich jeweils 10 % der gesamten Seminarzeit wird verwendet (1) für die Darstellung und Diskussion von Praxisbeispielen, (2) dafür, dass die Trainer Coachingprozesse bzw. einzelne Coachingaktivitäten bzw. -schritte praktisch vormachen, (3) für die Supervision der TeilnehmerInnen, wenn diese bestimmte Coachingverfahren im Umgang mit anderen TeilnehmerInnen praktisch erproben, und (4) für die Unterstützung der TeilnehmerInnen bei der Analyse ihrer lebensgeschichtlichen/berufsbio-graphischen Entwicklung zwecks Erarbeitung eines persönlichen Entwicklungsplans als Coach.
- Der Kurs bietet eine leicht verständliche – und weithin auch unterhaltsame - Vermittlung von Coachingmethoden (vor allem im Umfeld von NLP), die auch ohne vertieftes psychologisches Hintergrundwissen praxisnah angewandt werden können. Methoden der Gesprächsführung, Fragetechniken, Feedbackmethoden, lösungsorientierte Verfahren und Moderations- und Visualisierungstechniken stehen dabei im Vordergrund. Nur am Rande berücksichtigt werden Verfahren, die tiefer greifendes psychologische Hintergrundwissen und –können verlangen, wie etwa Verlangsamung und Introspektion, Aufstellungsarbeit, szenische Rollenspiele und konfrontative Methoden, Potenzialanalysen (Tests) sowie Verfahren, die sich auf den Umgang mit Widerstand oder auf die Arbeit mit Intuition (Assoziations- und Kreativitätsverfahren) beziehen.
- Das vermittelte Hintergrundwissen ist breit gestreut und konzentriert sich auf Klientenpsychologie. Darüber hinaus werden (Selbst-)Marketing, organisationstheoretische Grundlagen und Fragen der Mitarbeiterführung vorrangig berücksichtigt.
- Den TeilnehmerInnen werden umfangreiche, gut strukturierte Unterlagen zur Verfügung gestellt. Die im Seminar am Flipchart und an den Stellwänden erarbeiteten Inhalte werden als Fotoprotokolle verteilt.
- Die wichtigsten Fähigkeiten der Trainer sind:
(Die folgenden fünf Fähigkeiten sind eine Selbstdarstellung des Anbieters, der die interviewten Teilnehmer zugestimmt haben.)
 1. *Didaktisches Know-how zur Coaching-Ausbildung:*
Die Ausbilder wissen aufgrund ihrer jeweils langjährigen Erfahrung, worauf es beim Erwerb des Coaching-Know-hows ankommt und wie sie als Gestalter des Lernprozesses dieses Know-how optimal vermitteln können. Obgleich die Lerninhalte gezielt und pragmatisch auf den Business-Kontext ausgerichtet sind, verstehen es die Ausbilder, eine partnerschaftliche, von Erfolgserlebnissen geprägte – nicht zuletzt auch unterhaltsame - Lernatmosphäre zu erzeugen, aus der heraus dann hoch komplexe, effiziente und zugleich nachhaltige Lernresultate entstehen können.
 2. *Führungs-Kompetenz*
Die Ausbilder beweisen gelebtes Leadership. Sie sind sich ihrer Rolle als Vorbilder bewusst und sind so in der Lage, Ausbildungs- und Coaching-Prozesse dynamisch zu steuern. Durch ihre hohe Akzeptanz gerade bei Führungspersönlichkeiten werden sie den spezifischen Anforderungen im Business auch auf der Ebene des Top-Managements gerecht.

3. *Fachliches Business-Know-how*

Die Ausbilder verfügen über langjährige Erfahrung im Coaching von Führungspersonen und Teams in der Wirtschaft. Sie kennen die Gesetzmäßigkeiten von Unternehmensprozessen genauso wie die Regeln und Anforderungen des Change-Managements, des Marketings oder z.B. des Spannungsverhältnisses von Betrieb und Vertrieb. Dieses Wissen und diese Erfahrungen befähigen sie in besonderem Maße zur Ausbildung von Business-Coachs.

4. *Exzellente Fragetechnik*

Das Coaching-Verständnis der Ausbilder lautet: Die Fähigkeit, treffende und zielführende Fragen zu stellen, ist eines der wichtigsten Instrumente im Business-Coaching. Die Ausbilder sind in der Lage, die Wirksamkeit von Fragetechniken eindrucksvoll zu demonstrieren und diese Fähigkeit weiterzuvermitteln. Die Ausbilder leben vor, wie die „Steuerung von inneren Prozessen“ von Coachees wirksam und zielführend erfolgen kann und dabei stets verantwortungsbewusst und im Sinne des „Win-Win“ einzusetzen ist.

5. *Einfühlungsvermögen in die Situation des Coachee*

Die Grundhaltung der Ausbilder sieht vor, dass der Coachee immer der Experte für die jeweilige Situation ist. Schon von daher sind besonderes Einfühlungsvermögen und gelebte Empathie Grundvoraussetzungen für die Ausbildungs- und Coaching-Erfolge der Ausbilder. Sie sind fähig, sich sowohl auf sachlich/fachlicher als auch auf emotionaler Ebene ihren Coachees bzw. Teilnehmern zu widmen und sich selbst zurückzunehmen. Wertschätzung und Achtsamkeit gegenüber der Person und das Ideal des Gewinner-Gewinner-Modells prägen die Grundhaltung aller vier Ausbilder von V.I.E.L Coaching + Training.

Im Vergleich zum letzten Kurs sind für den nächsten Kurs keine Veränderungen geplant.

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

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

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

- 30 % Wissensvermittlung und Diskussion
- 10 % Darstellung und Diskussion von Praxisbeispielen zur Illustration der vermittelten Theorie
- 30 % 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
- 10 % Trainer demonstriert Coaching (Life-Coaching)
- 10 % Trainer supervidiert Coachingpraxis der Teilnehmer in der Gruppe:

Vermittelte Coaching-Methoden

- 5 % Methoden der Kontextklärung des Coachings
- 8 % Kontakt- und Beziehungsgestaltung
- 10 % Gesprächsführung allgemein
- 10 % Fragetechniken und Aktives Zuhören
- 10 % Feedback (einschl. Reflekting Team)
- 10 % Lösungsorientierte Verfahren
- 5 % Introspektive Verfahren
- 10 % Klärung der Klientenrollen, -ziele und -werte
- 3 % Aufstellungsarbeit, szenische Rollenspiele
- 5 % Tiefung, Verlangsamung, Hypnose
- 10 % Moderation und Visualisierung
- 5 % Konfrontative Methoden
- 3 % Intuition, Assoziations- und Kreativitätstechniken
- 3 % Umgang mit Widerstand
- 3 % Potenzialanalysen (Tests)

Vermitteltes Wissen

Themenblock: Grundlagen (10%)

- 2 % Definition, Grundsätze, „Philosophie“, Besonderheiten und Grenzen von Coaching
- 1 % Wissenschaftliche Grundlagen, Theorieschule
- 2 % Anlässe, typische Bedarfe und Ziele für Coaching
- 2 % Klärungen im Vorfeld, Wahl des Settings, Erstkontakt & Auftragsklärung
- 3 % Durchführungsphasen von Coaching, Coachingabschluss, Follow-up

Themenblock: Qualitätssicherung (11%)

- 3 % Qualitätsstandards und Kompetenzprofil
- 3 % Haltung, Rollen und Identität des Coaches
- 2 % Probleme und Fallen im und für Coaching
- 1 % Gefahr der Projektion / Übertragung
- 2 % Evaluation

Themenblock: Coaching als Berufsfeld (15%)

- 4 % Querverbindungen zur Personalentwicklung, Implementierung von Coaching in Organisationen
- 7 % (Selbst-)Marketing und Entwicklung von Corporate Identity bzw. eines eigenen Konzepts
- 4 % Bedeutung von Peer Groups und Networking

Themenblock: Klientenpsychologie (37%)

- 5 % Persönlichkeit und Identität
- 4 % Handlungsmodelle und Problemlöseverfahren
- 8 % Lernen und Entwicklung
- 8 % Emotion und Motivation
- 6 % Realitätswahrnehmung, Deutungsmuster, innere Bilder
- 2 % Work-Life-Balance und persönliche Lebenskrisen
- 4 % subjektbedingte Konflikte

Themenblock: Organisationspsychologie (28%)

- 6 % Grundlagen der Organisation und des Managements
- 7 % Führung
- 3 % Organisationskultur
- 3 % Macht und Mikropolitik, Beziehungsstrukturen und –dynamiken
- 1 % Interkulturelles Management
- 4 % Changemanagement/Organisationsentwicklung
- 1 % Projekt- und Prozessmanagement
- 3 % organisationale Konflikte
-
-

3. Kurzdarstellung des nächsten Kurses

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

7 Module, - 4.190 € (zzgl. Mwst.)
Max. Gruppengröße: 25 Personen

Modul 1: „Coaching-Kompakt“

28.06. – 02.07.2006, Hamburg

Trainer: Jörn Ehrlich, Eckart Fiolka, Jens Hartung, Thomas Rückerl

Das Kompakt-Seminar bietet eine konzentrierte Zusammenfassung des wesentlichen Coaching-Know-hows, wie etwa: Das 5-Phasen-Modell im Coaching, Positive Gesprächsführung, Körpersprache, kreative Fragetechniken, Motivation und Menschenkenntnis, Krisen als Chancen verstehen, Werte und Rollenverständnis im Coaching, Gewinner-Gewinner-Modelle als ganzheitliche Orientierung, Eigenanalyse, konstruktives Lernfeedback.

Alle Inhalte werden in kurzen Vorträgen präsentiert und anschließend durch wirkungsvolle Übungen erfahrbar gemacht. Das Kompakt-Seminar kann einzeln gebucht werden, bildet aber zugleich die notwendige Voraussetzung zur Teilnahme an der Gesamtausbildung.

Modul 2: „Zukunft gestalten: Ziele und Vision“

15.-17.09.2006, Hamburg

Trainer : Thomas Rückerl

Die Teilnehmer lernen, sowohl für sich selbst als auch für andere Menschen eine attraktive Zukunftsvision zu entwickeln. Sie erfahren, wie wichtige Meilensteine gezielt mit emotionaler Energie aufgeladen werden können, wie strategische Etappenziele realistisch positioniert und neue Perspektiven geschaffen werden. Konkrete Schritte zur Umsetzung der erarbeiteten Ziele werden ebenso gelehrt wie Maßnahmen zur Transfersicherung. Inhalte u.a.:

- Warum braucht der Mensch eine Vision?
- Wünsche, Werte und Glaubensmodelle
- Entwicklung persönlicher Coaching-Projekte
- Zeitlinien, Checklisten und Meta-Programmierung

Modul 3: „Wirkungsvolle Werkzeuge im Coaching“

13.-15.10.2006, Hamburg

Trainer : Jens Hartung

Das Seminar bietet einen prägnanten Überblick über die wichtigsten Interventions-Modelle im Business-Coaching. In Form von praktischen Übungen erhalten die Teilnehmer mentale und kommunikative Werkzeuge, um andere Menschen gezielt und schnell durch komplexe innere Prozesse zu führen. Inhalte u.a.:

- Fähigkeitsprofil: Wann ist ein Coach ein Coach?
- NLP als psychologischer Werkzeugkoffer im Coaching
- Modelle der humanistischen Psychologie
- Interventionsmethoden und Transfersicherung

Modul 4: „Kreatives Konflikt-Management“

10.-12.11.2006, Hamburg,

Trainer : Jörn Ehrlich

Im Konflikt-Coaching geht es darum, nachhaltige Konfliktlösungen zu entwickeln und dabei Synergie-Effekte zu erzeugen. Im Seminar lernen die Teilnehmer, vorhandene Konflikte schnell zu erkennen und angemessen zu thematisieren. Sie trainieren ihre Fähigkeit, kreative Lösungswege zu entdecken. Als Orientierung dient dabei das Ideal vom Gewinner-Gewinner-Modell. Inhalte u.a.:

- Hintergründe und Ursachen von Krisen und Konflikten
- Systemische Analyse und Konflikt-Visualisierung
- Konfliktlösungsstrategien zielorientiert entwickeln
- Win-Win-Modelle konsequent realisieren

Modul 5: „Coaching von Teams“

12.-14.01.2007, Hamburg

Trainer : Eckart Fiolka

Die Teilnehmer lernen, komplexe Team-Prozesse wahrzunehmen, schnell zu analysieren und einfühlsam zu steuern. Im Seminar werden sowohl diagnostische Fähigkeiten als auch wirkungsvolle Interventionsmethoden erarbeitet, um Teams ergebnisorientiert unterstützen zu können. Inhalte u.a.:

- Erfolgreiche Teamentwicklung als Führungsaufgabe
- Diagnose von Teamprozessen: Teamrollen und Phasen der Teamentwicklung
- Positiver Umgang mit Macht, Autorität und Hierarchie
- Das Team im Spannungsfeld der Organisation

Modul 6: „Erfolgreiches Marketing als Coach“

23.-25.02.2007, Hamburg

Trainer : Eckart Fiolka, Thomas Rückerl

In diesem Seminar lernen die Teilnehmer, die Außendarstellung ihrer Coaching-Kompetenz wirksam auf die Anforderungen ihrer zukünftigen Zielgruppen abzustimmen. Gemeinsam wird ein zukunftsorientiertes Konzept entwickelt, um die neu gewonnenen Kenntnisse nachhaltig mit dem aktuellen beruflichen Alltag der Teilnehmer zu verknüpfen. Inhalte u.a.:

- Überblick über den aktuellen Coaching-Markt
- Entwicklung von USP und maßgeschneiderten Geschäftsfeldern
- Coaching aktiv verkaufen: internes und externes Marketing, Networking, Verbände
- Ganzheitliches Feedback zum individuellen Coaching-Stil der Teilnehmer

Modul 7: „Zertifizierung zum Business-Coach“

30.03.-01.04.2007, Hamburg

Trainer : Jörn Ehrlich, Jens Hartung

Der erfolgreiche Abschluss der V.I.E.L.-Ausbildung zum Business-Coach erfolgt durch eine offizielle Zertifizierung. Die Teilnehmer bekommen die Möglichkeit, ihr Können als Coach im State of Excellence zu demonstrieren. Sie erhalten dabei konstruktives Feedback zu ihrer aktuellen Außenwirkung, wertvolle Gruppen-Supervision und motivierende Entwicklungsperspektiven für die zukünftige Tätigkeit als Business-Coach. Inhalte u.a.:

- Nachhaltige Integration der erlernten Fähigkeiten
- Verankerung der Win-Win-Philosophie als positive Orientierung
- Erfolgreiche Demonstration der Coaching-Kompetenz
- Offizielle Zertifizierung zum Business-Coach

Das Trainer-Team

Thomas Rückerl

Diplom-Psychologe, DVNLP-Lehrtrainer, Management-Coach und Autor von psychologischen Fachbüchern. Seit 1988 bildet er Menschen zum Coach aus. Außerdem moderiert er motivierende Großveranstaltungen, führt Potenzial-Analysen durch und unterstützt Führungskräfte und Business-Teams bei der Realisierung von Zielen und Visionen.

Eckart Fiolka

Diplom-Psychologe, Organisations-Entwickler, Berater und Trainer für Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen. Spezialisiert auf die Entwicklung und Umsetzung von Veränderungskonzepten. Moderator von Teamprozessen und seit 1988 als persönlicher Coach für Führungskräfte tätig.

Jörn Ehrlich

Diplom-Sportwissenschaftler, NLP Master Practitioner, Mediator, Trainer und Management-Coach. Seit 1991 tätig als Trainer und Ausbilder zum Change-Manager, Coach und Mediator. Außerdem unterstützt er ambitionierte Menschen und Teams in der Entwicklung ihrer Leistungsfähigkeit und beim Erreichen ihrer Ziele.

Jens Hartung

Diplom-Physiker, DVNLP-Lehrtrainer, Coach und Berater. Er leitet Trainings und Workshops für mittelständische Unternehmen unterschiedlicher Branchen und ist spezialisiert auf das Coaching von Menschen in beruflichen Umbruchphasen. Seit 1992 ist er als NLP- und Coaching-Ausbilder tätig. Er führt Trainings und Coachings auch in englischer Sprache durch.