

Rolf Meier/ Axel Jansen, CoachAusbildung - Ein strategisches Curriculum. Verlag Wissenschaft & Praxis, 2. überarbeitete und erweiterte Auflage 2011.  
ISBN: 978-3-89673-568-3

Sich Coach nennen kann jeder. Leider. Der Markt achtet deshalb zunehmend auf ausgebildete Coachs. Doch was zeichnet eine qualifizierte Coachausbildung aus? Dr. Rolf Meier und Axel Janßen definieren sehr detailliert die Standards für ein verantwortliches Coaching. Jeder Coach kann hier seine eigene Haltung und Praxis im Coaching reflektieren. Vor allem in der Kollegiale Beratung von Coachs und der Planung einer Coachingausbildung kann ich mir das Werk gut vorstellen. Die Investition von 159,- € lohnt bestimmt. Wichtig ist, die 2. Auflage zu lesen. Sie ist gegenüber der 1. Auflage deutlich überarbeitet und verbessert worden.

Grundsatz des vorliegenden Coachingkonzepts ist die Theorie vom „selbstorganisierten Coaching“, die in der Schlussfolgerung mündet, dass Coaching vor allem die Entwicklung von Selbstlernkompetenzen sei. Zu dieser Theorie gehört die Beachtung der Werte Freiheit, Freiwilligkeit, Ressourcenverfügung und Selbststeuerung. Ob das tatsächlich ein einzigartiger Ansatz der Hamburger Schule ist, für die die beiden Verfasser stehen, mag dahin stehen. In meiner eigenen Coachausbildung war das jedenfalls auch die Kernaussage. Doch ist, nach meinem Kenntnisstand, bisher kein vergleichbar systematisch erarbeitetes Lehrwerk veröffentlicht worden.

Jeder Coachingprozess hat Wahrnehmungserweiterung, Handlungsalternativen und Entscheidungsfähigkeit zum Ziel. Damit dieses Ziel einer nachhaltigen Selbstlernkonzeption auch erreicht werden kann sind diese Phasen nötig:

- Kontakt und Kontrakt
- Thema- und Zielklärung
- Ressourcenidentifikation
- Entwicklung und Auswahl von Verhaltensalternativen
- Controlling und Abschluss

Ein Coachingprozess wird nicht durch bestimmte Methoden und hervorragende Tools gelingen, sondern es hängt in erster Linie von den qualifizierten Coachs ab. Allerdings nicht so wie oft beschrieben, dass vor allem die Qualität der Beziehung zwischen Coach und Coachee den Erfolg der Veränderungen ausmacht. Meier/Janßen warnen zu recht ausdrücklich vor einer Überbewertung dieser Beziehungsebene. Nicht Assoziation ist der Schlüssel, sondern Dissoziation. Nur so kann verhindert werden, dass ein Coachee durch den Coach zu Lösungen „gedrängt“ wird, die letztlich nicht seine eigenen sind. Coaching darf nicht autoritär sein fordert das vorgelegte Curriculum und zeigt auf, wie es auch anders geht.

Was für den eigentlichen Coachingprozess gilt, muss auch Grundsatz für eine Coachingausbildung sein fordern die Autoren und bauen ihr System konsequent auf. So wird der Ausbilder als Mentor beschrieben, der in erster Linie persönlicher Feedbackgeber in einem Prozess selbstorganisierten Lernens ist. Auch den „Auszubildenden“ im Coachhandwerk kommt ihre Bedeutung zu, denn sie bestimmen ihren Lernprozess auch wechselseitig. Keine Ausbildungsgruppe wird wie die andere sein, nein sie soll es auch nicht. Konsequent ist die beschriebene Erkenntnis, dass Konflikte zwischen Auszubildenden und Ausbildern nötig sind, um eine Coachausbildung an den jeweiligen Bedürfnissen zu orientieren. Eine gelingende Coachausbildung hängt also von den Personen ab, die sie als Ausbilder und Teilnehmende (mit)gestalten. In diesem Zusammenhang ist das Kompetenzmodell der Hamburger Schule eine wesentliche Basis. Neben der persönlichen Kompetenz werden auch die fachlich-methodische Kompetenz, die sozio-kommunikative Kompetenz, die Feldkompetenz und schließlich die Handlungskompetenz beschrieben. Bezogen auf die persönlichen Kompetenzen werden eher förderliche Motive (wie Streben nach Führung, Gestaltung, Verant-

wortung oder Streben nach Intellektualität und Erkennen von Zusammenhängen, Streben nach Freiheit und Selbstgenügsamkeit und Streben nach Klarheit) den eher hinderlichen Motiven (wie Streben nach sozialer Akzeptanz oder Streben nach sozialer Gerechtigkeit, dem Streben nach Freundschaft und Streben nach Konkurrenz) einander gegenübergestellt. Nachvollziehbar ist auch, dass in einem Ausbildungscurriculum die Anspruchsgruppen berücksichtigt werden müssen. Diese sind sehr differenziert zu beschreiben, schließlich handelt es sich nicht nur um die Teilnehmenden einer Ausbildung, sondern zum Teil auch um die Auftraggeber, die hinter diesen stehen oder auch die (Teil-)Öffentlichkeit, in die hinein die ausgebildeten Coachs mit ihrem Tun wirken.

Folglich gibt es 14 Initiativpflichten eines Ausbilder:

1. Auseinandersetzen mit der Zukunft
2. Motivation auslösen
3. Arbeitsabläufe planen
4. Führen mit Zielen
5. Entscheiden
6. Delegieren
7. Koordinieren
8. Organisieren und verbinden
9. Informieren und kommunizieren
10. Fördern und entwickeln
11. Mitarbeiterauswahl und –einsatz
12. Mitarbeiter-Schutz
13. Selbstentwicklung
14. Messen und bewerten

Wenn, wie bereits beschrieben, Coachingausbildungen auf dem Axiom des Konstruktivismus und damit des Selbstlernprozesses basieren, ist eine Feedbacksystematik als curriculare Kontrollinstanz unumgänglich.

Ein kleiner aber wichtiger Ausflug wird noch in die Dramaturgie unternommen. Schließlich kommt es nicht nur darauf an, Inhalte zu vermitteln, sondern auch auf die emotionale Verpackung. Der Begriff „Lernbühne“ in diesem Zusammenhang gefällt mir. So mancher Lehrer an Schulen sollte seine Arbeit einmal darauf hin überprüfen ...

Es folgt ein gut 60seitiges Kapitel zu den Fähigkeiten eines Coachs und wie diese in einer Coachausbildung thematisiert werden können. Das sind

- Selbsteinschätzung des eigenen Verhaltens
- Fragen
- Bedeutungen und Zusammenhänge klären
- Hypothesenbildung auf Abstraktionsebene
- Prozess führen
- Angebote auf Abstraktionsebene

- Perspektivwechsel auslösen
- Kommunikationskontext vereinbaren
- Branchen-, themenspezifische- oder kulturelle Fähigkeiten

Es folgen noch Ausführungen zu rechtlichen Aspekten im Zusammenhang mit Coachingsausbildungen und Coaching. Die sind mit 30 Seiten erstaunlich ausführlich. Fast erhält man den Eindruck, dass der Coach sich mit dem BGB mindestens ebenso gut auszukennen hat wie mit anderen Themen.

Der curriculare Teil des Buches wird abgeschlossen mit der Dokumentation von zwei Coachings. Sehr gut nachvollziehbar werden auf 57 Seiten zwei vollständige Coachingprozesse wiedergegeben. Angefangen von der Vorbereitung des Coaches auf den Prozess über detaillierte Fotos von Flipcharts und Aufstellungen bis hin zu den Ergebnissen. Dass diese Coaches erfolgreich arbeiten erschließt sich aus dem Beispiel unmittelbar.

Es folgt ein Ausbildungsbezogenes Wörterbuch auf 50 Seiten.

Den umfangreichsten Teil des Buches – 350 Seiten - nehmen die 38 Kapitel ein, die zu unterschiedlichen Coaching relevanten Themen verfasst sind – zum größten Teil von Gastautorinnen und –autoren. Abstracts werden die Artikel genannt, auf die im eigentlichen Curriculum bereits immer wieder verwiesen wurde. Die Autoren wollen so ihrer Theorie des selbstgesteuerten Lernprozesses unter Berücksichtigung der Werte Freiheit, Freiwilligkeit, Ressourcenverfügung und Selbststeuerung gerecht werden. Der Leser kann/soll sich mit den vorgelegten Themen eigenständig auseinandersetzen. Nachvollziehbar ist deshalb auch die Wahl unterschiedlicher Autoren. Nicht Dr.Meier/Janßen bestimmen „autoritär“ die Lerninhalte, sondern fachkompetente Mitarbeiter geben einen Überblick über den aktuellen Wissensstand zu den gedruckten Themen. Manches davon ist für mein Empfinden schon ziemlich schräg: Was trägt Wissen über Naturheilkunde für Coaching aus? Und erschließt sich dieses Thema tatsächlich in Begrifflichkeiten wie Yin und Yang, Organfunktionsbereichen (Lunge, Erde, Herz, Niere und Leber) und Puls- und Zungen-Diagnostik? Und das Kapitel Werte – Lichtspiele ist eher ein Essay über die Filmwissenschaft als eine hilfreiche Darstellung des Themas „Werte“. Vermutlich ist aber genau das gewünscht, dass der Leser sich selber auseinandersetzt.

Aus der zweiten Dokumentation eines Coachingprozesses geht hervor, dass auch Coachees sich mit diesen Abstracts im Sinne der Ressourcenerweiterung befassen sollen/können. Mir scheint für diesen Gebrauch die vorgelegte Fassung eher hinderlich. Hierfür könnte eine Teilung des ganzen Werkes in zwei Bände der Lesbarkeit sehr entgegen kommen.

Es ist den beiden Autoren hoch anzurechnen, dass sie mit ihrem Modell des selbstorganisierten Coachings die freiheitlichen Werte unserer Gesellschaft respektieren. Aber wird nicht allein durch die Steuerung eines Coachingsprozesses eine gewisse Autorität seitens des Coaches ausgeübt? Es bleibt für mich die Frage ungeklärt, ob es überhaupt einen Beratungsprozess geben kann, der komplett auf Autorität verzichten kann. Sich das bewusst zu machen und damit verantwortlich umzugehen hilft die Darstellung von Dr. Rolf Meier und Axel Janßen in jedem Fall.

Es ist an der Zeit, für Coachingsausbildungen verlässliche Curricula zu verfassen. Damit Coaching auch in Zukunft eine akzeptierte Methode in unserer Gesellschaft bleibt ist das unumgänglich. In einer freiheitlichen Gesellschaftsordnung die ein selbstbestimmtes Menschenbild ihr eigen nennt ist auch die Grundausrichtung von Beratungsmethoden daran auszurichten. Meier/Janßen weisen mit ihrem Modell des selbstorganisierten Coaching mit dem Ziel der Entwicklung von Selbstlernkompetenzen die richtige Richtung.