

# So kommt die Praxis in die Coaching-Ausbildungen

**TRANSFER.** Wer Coaching lernen will, braucht Gelegenheit zum transfernahen Üben. Deutschlands Ausbildungsinstitute haben sich ganz unterschiedliche Wege einfallen lassen, um ihre Teilnehmer fit zu machen für die Praxis.

## Her mit den „echten“ Coachees aus der Wirtschaft

So gut wie jede Coaching-Ausbildung organisiert die „Praxis“, indem sich die Ausbildungsteilnehmer gegenseitig coachen oder sich in ihrem beruflichen oder privaten Umfeld einen „Freiwilligen“ suchen, der sich als Sparringspartner zur Verfügung stellt. Für Gabriele Müller, Chefin der Berliner ISCO AG, war das zu wenig. Als sie vor etwa zehn Jahren begann, Coaching-Ausbildungen anzubieten, kam sie auf die Idee, jeden Ausbildungsteilnehmer mit einem Coachee aus einem realen Unternehmen zusammenzubringen. Aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit als Trainerin, verfügte Müller über ein großes Netzwerk an Firmenkontakten in Berlin und Norddeutschland. Da in den meisten Unternehmen erst ab einer bestimmten Hierarchiestufe Geld für Coaching bereitgestellt wird, suchte Müller gezielt nach Führungskräften, die unterhalb dieser Schwelle lagen und sich deshalb über ein kostenloses Coaching durch einen Novizen freuen würden. Das Versprechen war, dass ISCO nur Coaches schicken würde, die schon eine breite Lebens- und Berufserfahrung haben und deren Einstieg ins Coaching umfassend supervidiert wird. Befreundete Trainer warnten Gabriele Müller nachdrücklich, ihre Kundenkontakte aufs Spiel zu setzen, aber bislang kam es noch nicht vor, dass sich ein Novize danebenbenahm. Das mag daran liegen, dass Müller ausführliche Vorgespräche führt und nicht jeden in ihre Ausbildung aufnimmt. Außerdem entscheidet sie selbst, welcher Anfänger in welches Unternehmen geschickt wird – je nach beruflicher Entwicklung und persönlichem Auftreten reicht die

Bandbreite vom kleinen Mittelständler bis zum Weltkonzern. Das Live-Coaching im wirklichen Leben startet gleich nach dem ersten Ausbildungsmodul, in dem „Auftragsklärung“ und „Zielklärung“ theoretisch abgehandelt wurden. Die Anfänger haben anschließend die Aufgabe, in ihr Unternehmen zu gehen, dort mit der Führungskraft des Coachees die Erwartungen abzuklären und dann mit dem Coachee eine erste Sitzung durchzuführen, in der es um dessen Ziele geht. Dabei entscheiden Coach und Coachee gemeinsam, ob sie miteinander arbeiten wollen. Falls nicht, beginnt ein neuer Auswahlprozess. Wenn ein Ausbildungskandidat sich lieber selbst einen Coachee suchen möchte (weil er zum Beispiel lieber für eine Non-Profit-Organisation arbeiten möchte und dorthin selbst Kontakte hat), ist auch das möglich. An jedem Ausbildungswochenende wird jeweils eine Phase des Coaching-Prozesses durchgearbeitet. Im Anschluss daran wird das Erlernete dann in der Unternehmenspraxis erprobt. Diese Parallelität von theoretischen Modulen und praktischer Arbeit mit einer Führungskraft machen laut Müller den „perfekten Lerntransfer“ aus. Positiver Nebeneffekt ist, dass ein Anfänger auf diesem Wege gleich zu seiner ersten Referenzadresse kommt. Über das Live-Coaching und die regelmäßigen Supervisions-Sitzungen verfassen die angehenden Coaches einen schriftlichen Bericht. Selbstverständlich gilt bereits für die Diskussion in der Ausbildungsgruppe, dass über die einzelnen Coachees nur in anonymisierter Form gesprochen werden darf. Derzeit haben laut Müller viele Berufstätigen genügend „heiße“ Themen, für deren Bearbeitung sie richtig dankbar seien. Ein Mangel an

Coachees aus dem Business sei deshalb nicht zu befürchten.

Berufsbegleitende Weiterbildung zum „systemischen Coach“, ISCO AG, Berlin, verteilt auf ein Jahr 7 Module (32 Tage). Unternehmen zahlen 7.193 Euro plus MWSt., Rabatt für Privatpersonen, Zertifikat des Deutschen Bundesverbands Coaching (DBVC). [www.isco-ag.de](http://www.isco-ag.de)