

Coachen will gelernt sein



Coaching-Lehrgänge Wer als Coach arbeiten will, muss viel wissen und können. Die Stiftung Warentest hat acht Coaching-Lehrgänge für Einsteiger geprüft. Fazit: Ein Kurs alleine genügt nicht, um sich auf das komplexe Berufsbild vorzubereiten.

Coaching ist aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Immer mehr Unternehmen setzen auf die zeitlich befristete Begleitung für ihre Mitarbeiter, damit diese schwierige Situationen im Job besser meistern. Wenn neue Aufgaben und Herausforderungen anstehen, das Klima der Abteilung im Keller ist, oder es Probleme mit der Motivation gibt, tritt der Coach auf den Plan. In meist fünf bis sechs Gesprächs-

Unser Rat

Eine passende Qualifizierung zum Coach zu finden, ist aufwändig. Jeder Anbieter setzt eigene Schwerpunkte. Informieren Sie sich deshalb vorab über die Kurse und gleichen Sie die Informationen mit Ihren Vorstellungen ab. Achten Sie darauf, dass der Lehrgang viele Möglichkeiten bietet, praktische Erfahrungen zu sammeln. Suchen Sie sich einen Kurs, der zwischen den Modulen viel Zeit fürs Selbststudium, für Gruppenarbeiten und Praxiserfahrungen lässt.

sitzungen dient er seinem Gegenüber als neutraler Diskussionspartner und durchdenkt mit ihm die Schwierigkeiten.

Früher kamen vor allem Topmanager in den Genuss von Coachings auf Firmenkosten. Heute sind es auch die mittlere und untere Führungsebene sowie Fachkräfte.

Eine anspruchsvolle Aufgabe

Menschen im beruflichen Kontext zu coachen, ist eine anspruchsvolle Aufgabe. „Neben einem einschlägigen Hochschulstudium wie der Sozial- oder Wirtschaftswissenschaften oder Psychologie sollten Coaches über die Fähigkeit zur Selbstreflexion verfügen und ein Spektrum von Methoden beherrschen“, sagt Beate Fietze, Coaching-Expertin der Humboldt-Universität zu Berlin. „Analysetools zum Beispiel, mit deren Hilfe sie das Problem ihres Klienten entschlüsseln, oder Fragetechniken, die den Klienten zur Selbstreflexion anregen.“ Ratschläge erteilt der Coach nämlich nicht. Vielmehr hilft er dem Klienten, selbst Lösungen zu finden. Hilfe zur Selbsthilfe lautet das Motto. Im Idealfall kann der Klient am Ende bessere Entscheidungen treffen.

Rund 8000 Coaches in Deutschland

Wie viele Coaches es in Deutschland gibt, ist schwer zu sagen. Denn eine Ausbildung ist nicht zwingend erforderlich und die Berufsbezeichnung nicht geschützt. Experten gehen von rund 8000 Coaches bundesweit aus. Die Honorare für eine Coaching-Stunde fangen bei 50 Euro an und reichen bis zu Tagessätzen von 10000 Euro. Allerdings verdienen die wenigsten Coaches ihr Geld nur mit Coaching. Viele bieten auch Training, Beratung und Organisationsentwicklung für Unternehmen an.

Keine geregelte Ausbildung

Wer das Coachen im beruflichen Kontext lernen will und eine Qualifizierung für den Einstieg sucht, steht vor vielen Fragen: Genügt ein sechsmonatiger Lehrgang? Wieviel Theorie muss sein und wieviel Praxis? Und: Ist man nach dem Kurs in der Lage, sein Geld als Coach zu verdienen? Nicht ganz ein- ►

Tipps

Vorarbeit: Lesen Sie sich gründlich in das Thema Coaching ein, bevor Sie auf Kurssuche gehen. Setzen Sie sich mit Begriffen wie „systemisch“ und „konstruktivistisch“ auseinander (siehe Glossar S. 5).

Information: Lassen Sie sich Informationsbroschüren verschiedener Anbieter zuschicken oder informieren Sie sich im Internet. Studieren Sie das Material genau (Welche Inhalte werden vermittelt? Gibt es Schwerpunkte?) und gleichen Sie die Informationen mit Ihren Vorstellungen ab (Passt der Kurs zu mir?).

Ausrichtung: Einige Anbieter lehren Coaching auf der Grundlage eines bestimmten theoretischen Ansatzes, zum Beispiel Neurolinguistisches Programmieren (siehe Glossar S. 5). Setzen Sie sich damit auseinander.

Verbandszertifikat: Überlegen Sie sich jetzt schon, ob Sie später Mitglied in einem Coaching-Verband werden wollen – und wenn ja, in welchem. Eine Mitgliedschaft bietet oft Vorteile, kann aber den Besuch eines bestimmten, vom jeweiligen Verband zertifizierten Kurses erfordern.

Beratung: Lassen Sie sich beim Anbieter beraten, am besten vor Ort. So können Sie sich ein Bild von den Räumlichkeiten machen. Im besten Fall lernen Sie auch die Dozenten kennen.

Praxis: Fragen Sie in dem Beratungsgespräch nach, in welchem Umfang praktische Übungen (auch außerhalb des Unterrichts!) vorgesehen sind – zum Beispiel Live-Coachings (siehe Glossar S. 5). Je mehr Gelegenheit Sie im Kurs und darüber hinaus zum Üben bekommen, desto besser.

Dozenten: Erkundigen Sie sich, ob die Lehrkräfte selbst auch als Coaches arbeiten. Dann können Sie im Unterricht mit vielen authentischen Fällen und Beispielen rechnen.

Probeunterricht: Fragen Sie nach, ob Sie das erste Unterrichtsmodul – meist ist das ein Wochenende – probenhalber besuchen können. Manchmal geht das. Wenn nicht, empfiehlt es sich, zumindest mal ein kurzes, günstiges Seminar beim Bildungsinstitut Ihrer Wahl zu belegen. So können Sie den Anbieter kennenlernen.

Live-Coachings: Erkundigen Sie sich, ob Sie die Klienten für so genannte Live-Coachings (siehe Glossar S. 5) selbst suchen müssen. Werden diese vom Bildungsinstitut gestellt, bedeutet das für Sie erheblich weniger Aufwand.

Entwicklungsbereitschaft: Während eines Coaching-Lehrgangs müssen Sie sich mit sich selbst auseinandersetzen und sich weiterentwickeln und verändern. Klären Sie für sich, ob Sie dazu bereit sind.

Kurskosten: Coaching-Qualifizierungen kosten oft mehrere tausend Euro. Erkundigen Sie sich beim Anbieter, ob es Rabatte gibt und ob Ratenzahlungen möglich sind.

Zusatzkosten: Bedenken Sie, dass über die Kursgebühren hinaus zusätzliche Kosten anfallen können, zum Beispiel für Lehrcoachings oder Supervisionen (siehe Glossar S. 5). Falls Sie kein Bildungsinstitut an Ihrem Wohnort finden, kalkulieren Sie auch Kosten für Reisen zum Kursort und für Unterbringung und Verpflegung in Ihre Gesamtrechnung mit ein.

fach zu beantworten. Denn eine geregelte Berufsausbildung gibt es nicht. Zwar bemühen sich die mehr als 20 Coaching-Verbände in Deutschland um Ausbildungsstandards. Doch noch kocht jeder sein eigenes Süppchen – auf einheitliche Gütekriterien konnten die Verbände sich bisher nicht einigen.

Damit kann jeder Weiterbildungsanbieter sein eigenes Curriculum entwickeln und als Ausbildung verkaufen, sofern er sich nicht an die Richtlinien eines Coaching-Verbandes bindet.

Bunter Weiterbildungsmarkt

Entsprechend bunt ist der Markt: Unter den mehr als 300 Qualifizierungsangeboten gibt es solche, die nicht mal einen Monat dauern, während man für andere zwei Jahre Zeit investieren muss. Es gibt Kurse für knapp 300 genauso wie für 17 000 Euro. Einige sind von Coaching-Verbänden zertifiziert, erfüllen also deren jeweilige Ausbildungsstandards, andere nicht. Manchmal ist ein Hochschulabschluss Voraussetzung für die Teilnahme, manchmal werden keinerlei Bedingungen formuliert.

Unter den Anbietern sind vor allem private Bildungsinstitute, Industrie- und Handelskammern, aber auch Hochschulen und Volkshochschulen.

Acht Kurse auf dem Prüfstand

Die Stiftung Warentest wollte wissen, was Qualifizierungen auf dem Markt zurzeit zu

bieten haben. Deshalb hat sie acht berufsbegleitende Kurse für einen Test ausgewählt und von geschulten Testpersonen inkognito besuchen lassen (*siehe So haben wir getestet S. 8*). Der Unterricht fand in der Regel am Wochenende statt, so dass die Kursteilnehmer zwischen den Modulen weiter erwerbstätig sein konnten.

Mit einer Dauer von nicht mehr als einem Jahr und einem Umfang von mindestens 80 Unterrichtsstunden sind die ausgewählten Qualifizierungsangebote typisch für das Kursangebot auf dem Weiterbildungsmarkt. Der billigste Kurs im Test kostete etwa 2140 Euro, der teuerste rund 7000 Euro.

Themen und pädagogische Qualität

Die Weiterbildungsexperten der Stiftung Warentest haben sich zunächst angeschaut, welche Themen in den Lehrgängen behandelt werden. Außerdem haben sie die pädagogische Qualität des Angebots unter die Lupe genommen. Die drei wichtigsten Punkte dabei waren Teilnehmerorientierung, Praxisnähe und Hilfestellungen des Anbieters für Übungen außerhalb des Unterrichts. Darüber hinaus wurden die Lehrmaterialien im Hinblick auf ihre fachliche und didaktische Gestaltung geprüft.

Auf eine Benotung verzichteten die Prüfer. Stattdessen gibt es zu jedem der acht getesteten Angebote einen beschreibenden Kommentar (*siehe Seiten 6-8*).

Komplexe Techniken brauchen Zeit

Alle geprüften Kurse eignen sich für Einsteiger. Sie sind teilnehmerorientiert und bereiten in den meisten Fällen gut auf die Praxis vor. Sämtliche Kurse halten im Großen und Ganzen, was sie inhaltlich versprechen. Komplexe Techniken wie Aufstellungen lassen sich jedoch nicht in ein paar Stunden erlernen – da braucht es mehr als einen einzigen Lehrgang. Ausreichend auf den Beruf vorbereitet ist man nach dem Abschluss noch nicht, auch wenn Kurstitel wie „Ausbildung zum Business-Coach“ diesen Eindruck entstehen lassen.

Wissen und Können

Eine gute Coaching-Einstiegsqualifizierung muss den Teilnehmern sowohl Wissen als auch Können vermitteln. Die Teilnehmer benötigen zum Beispiel Kenntnisse über Karrierewege, Führungsstile, Unternehmens- und Organisationsformen sowie über Kommunikationsverhalten und psychische Prozesse. Sie müssen lernen, wie ein Coaching abläuft, wie man das Gespräch mit dem Klienten strukturiert und führt. Dafür bedarf es einer Palette von Techniken zur Analyse, Bearbeitung und Intervention. Aufstellungen, Rollenspiele, Frage- und Feedbacktechniken etwa gehören zum Handwerkszeug.

Coaching lernen bedeutet aber auch Arbeit an der eigenen Persönlichkeit. Es gilt, eine professionelle Haltung als Coach zu entwickeln, sich in die Rolle hineinzufinden und Soft Skills wie Empathie, Offenheit und Wertschätzung auszubauen.

Krisenmanagement am Rande

Wer als Coach arbeiten will, muss viele unterschiedliche Fähigkeiten erwerben. Im Vergleich der Kursangebote fiel auf, dass sich die Teilnehmer fast überall besonders intensiv mit Interventionstechniken und der Entwicklung persönlicher Kompetenzen beschäftigten.

Was den Weiterbildungsexperten der Stiftung Warentest auffiel: Das Thema Krisenmanagement kam in allen geprüften Kursen nur am Rande vor.

Auf thematische Akzente achten

Natürlich setzen die Anbieter jeweils eigene thematische Akzente. Einige lehren Coaching auf der Grundlage eines bestimmten theoretischen Ansatzes (zum Beispiel „Eisberg-Modell“, „U-Modell“). Darauf sollten Interessierte bei der Kursauswahl unbedingt achten. Wer beispielsweise der Methode des Neurolinguistischen Pro-



grammierens (NLP) nichts abgewinnen kann, tut gut daran, sich für ein anderes Kursangebot zu entscheiden.

Übungen im Unterricht

Positiv fiel auf, dass Übungen meist schon ab der ersten Unterrichtseinheit auf dem Stundenplan standen. In Rollenspielen übten die Teilnehmer zum Beispiel Erstgespräche mit Klienten. Auch Aufstellungen, Frage- und Feedbacktechniken wurden trainiert. Zur Schulung von Empathie kamen auch Wahrnehmungsübungen vor.

Coachings mit echten Klienten im Unterricht gab es nicht überall. Bei diesen Live-Coachings schlüpft der Dozent oder einer der Teilnehmer in die Rolle des Coachs. Nur BBW, ESBA und Thalamus boten den Teilnehmern die Möglichkeit, die „Echtsituation“ als Zuschauer oder Akteur zu erleben.

Praxis auch zwischen den Modulen

Bei einem Kurs, der sich über ein ganzes Jahr hinzieht – mit entsprechenden Abständen zwischen den einzelnen Modulen – genügt es nicht, nur alle paar Wochen während des Unterrichts das Gelernte zu üben. Die Kursbesucher müssen auch außerhalb des Unterrichts praktische Erfahrungen sammeln. Dafür brauchen sie verbindliche Vorgaben des jeweiligen Bildungsinstituts. Das sollte die Bearbeitung eines Coachingfalls sein oder die Besprechung praktischer Probleme im Rahmen einer Supervision. Der Test zeigte: Häufig sprechen die Anbieter nur allgemeine Empfehlungen aus – etwa die, Arbeitsgruppen zu bilden oder selbst zu coachen. Bei BBW und CA Coaching Akademie waren praktische Übungen außerhalb des Unterrichts nicht verbindlich vorgesehen.

Lehrmaterialien meist brauchbar

Lobenswert hingegen: In allen Kursen bekamen unsere Testpersonen Lehrmaterialien zur Vor- und Nachbereitung der Unterrichtsmodule, meist von den Anbietern selbst entwickelt. Fast überall hatte das eine passable Qualität. Ausnahme: Coaching Spirale. Dort gab es eine ungegliederte 130-seitige Kopiensammlung ohne Fallbeispiele.

Fast überall gab es eine Prüfung

Wer beruflich Neuland betritt, ist daran interessiert, nachweisen zu können, was ihn zu der neuen Tätigkeit qualifiziert. Bis auf CoBeCe gab es bei allen getesteten Anbietern Abschlussprüfungen. Ein Institut ließ die Teilnehmer ein Coaching-Erstgespräch



Ein Coach erzählt

„Eine einzige Weiterbildung genügt nicht“

Wenn sich Heike Alferts heute an die stolze Absolventin einer einjährigen Coaching-Qualifizierung erinnert, die sie im Sommer 2002 war, schüttelt sie belustigt den Kopf: „Ich dachte damals: ‚Jetzt bin ich fit für diesen Beruf.‘“ Mehr als ein Jahrzehnt später weiß die heute 40-Jährige: Das war erst der Anfang.

„Diese erste Qualifizierung in systemischem Coaching war sinnvoll und wichtig für den Einstieg“, sagt Heike Alferts. „Aber es war naiv zu glauben, dass ich danach ein fertiger Coach wäre.“ Schnell ist ihr damals klar: Sie will mehr wissen. Neben ihrem Job als Trainerin bei einem Bildungsinstitut bildet sich die diplomierte Medien- und Theaterwissenschaftlerin deshalb kontinuierlich weiter, etwa in systemischen Arbeitsweisen, Neurolinguistischem Programmieren und provokativem Coaching. Praktische Erfahrungen sammelt sie zunächst mit Coachings im privaten Umfeld.

Heike Alferts findet es schade, dass es für angehende Coaches keine Möglichkeiten gibt, als Assistenten bei erfahrenen Kollegen zu hospitieren. Live-Coachings mit „echten“ Klienten seien in vielen Bildungsinstituten noch nicht im Lehrplan vorgesehen, sagt sie.

„Ein breites Spektrum an Methoden hilft dabei, als Coach handlungsfähiger und souveräner zu werden“, ist sich Heike Alferts sicher. „Aber Handwerkszeug allein genügt nicht.“ Persönliche Reife, Lebenserfahrung und eine Haltung seien wesentlich für die Arbeit als Coach. Außerdem: „Kompetenz entsteht, indem man die eigene Wahrnehmungsfähigkeit immer wieder schult und reflektiert.“ Auch deshalb tauscht sie sich regelmäßig mit kompetenten Kollegen aus, nutzt Supervision und lässt sich selbst coachen.

Als Coach begleitet Heike Alferts heute vor allem Führungskräfte. Die Themen sind vielfältig. Mal geht es um die Balance von Leben und Arbeit, mal um neue Aufgaben im Beruf. Nach wie vor arbeitet Alferts auch als Weiterbildungsdozentin – wie viele ihrer Coach-Kollegen. Als Trainerin gibt sie Seminare in Unternehmen zu Themen wie Führung und Teamentwicklung. „Ich kenne kaum jemanden im Kollegenkreis, der nur coacht“, sagt Heike Alferts. Coaching sei kein Allheilmittel, aber eine extrem effektive Methode: „Ich bin immer wieder fasziniert davon, was eine relativ kurze Zeit der Reflexion an Veränderung und positiver Entwicklung bei einem Menschen alles bewirken kann.“

simulieren, bei einem anderen galt es, ein Live-Coaching mit einem „echten“ Klienten zu absolvieren. Besonders aussagekräftig ist es, wenn die Teilnehmer einen dokumentierten Coachingfall sowie eine schriftliche Arbeit zu einem vereinbarten Thema vorweisen können.

Alle Kurse waren gut organisiert

Für den Test haben wir uns auch Kursorganisation, Kundeninformationen und Vertragsbedingungen angeschaut. Ergebnis: Was das Organisatorische anbelangt, gab es nichts zu meckern. Allerdings könnten Co-BeCe und Synergos ihre Informationen für Kunden verbessern.

Der Check der Verträge selbst ergab leider: Alle Anbieter verwenden Klauseln, die Verbraucher benachteiligen. Bei Change Concepts und Thalamus fanden wir deutliche Mängel, bei CA Coaching Akademie und ESBA sogar sehr deutliche.

Fazit: Ein Kurs reicht nicht

Nimmt man die acht getesteten Bildungsanbieter als repräsentativ für den deutschen „Coaching-Markt“, lässt sich feststellen: Ein Kurs alleine reicht nicht aus, um sich auf das komplexe Berufsbild des Coachs vorzubereiten. Jeder Ausbildungswillige muss für sich zunächst einmal herausfinden, wie er coachen will und vor allem: wen. Um sich am Markt entsprechend positionieren zu können, bedarf es einer kontinuierlichen Coaching-Praxis und der Spezialisierung durch Weiterbildung. Beate Fietze von der Humboldt-Universität sagt: „Meiner Erfahrung nach besteht eine große Kluft zwischen den Leistungserwartungen an einen professionellen Coach und dem, was Coaching-Ausbildungen bisher vermitteln. Diese sollte geschlossen werden.“

Standards von der Stiftung Warentest

Nach dem Besuch der acht Coaching-Lehrgänge und ausgiebiger Recherche hat die Stiftung Warentest nun einen Kriterienkatalog für berufsbegleitende Einsteigerkurse erarbeitet, und zwar fürs Coachen im beruflichen Kontext. Der Kriterienkatalog, der mit Coaching-Experten aus Wissenschaft und Praxis sowie Vertretern von Coaching-Verbänden diskutiert wurde, beschreibt, was Kurse in puncto Dauer, Inhalten, Vermittlung und Abschluss bieten sollen. Damit liegen erstmals Standards von unabhängiger Seite vor, die nicht nur Verbraucher bei der Kurssuche unterstützen sollen, sondern auch die Anbieter bei der künftigen Gestaltung ihrer Lehrgänge. ■

Glossar

Aufstellung: Verfahren zur Diagnostik und Lösungsfindung. Eine Aufstellung stellt die emotionalen Beziehungen eines Klienten zu Personen in seinem Umfeld nach, etwa mit Spielfiguren. Damit werden unbewusste Aspekte in Beziehungen erfahrbar gemacht.

Coachingfall: Ein vom Teilnehmer außerhalb des Unterrichts selbst durchgeführtes Coaching mit echtem Klienten. Der Teilnehmer schlüpft dabei in die Rolle des Coachs.

Coaching-Konzept: Für ihre spätere Tätigkeit als Coach erarbeiten die Teilnehmer in der Qualifizierung ein Konzept. Dort legen sie zum Beispiel fest, wie und wen sie coachen wollen.

Coaching-Prozess: Ein Coaching ist ein Prozess und läuft meist in mehreren Phasen ab. Zum Beispiel: (1) Erstkontakt, (2) Ziel- und Auftragsklärung, Analyse des Anliegens, Identifikation von Stärken, (3) Entwicklung von Handlungsalternativen, (4) Abschluss.

Eisberg-Modell: Metapher zur menschlichen Kommunikation. Zentral ist die Annahme, dass nur ein kleiner Teil menschlicher Denkprozesse bewusst ist, der größere ist unbewusst.

Intervention: Aktion des Coachs, mit dem Ziel beim Klienten etwas zu bewirken. Dafür gibt es Techniken und Tools, zum Beispiel Fragetechniken.

Intervision: Besprechen Coachs ihre Fälle untereinander, ist das Intervision.

Kieler Beratungsmodell: Systemisch-konstruktivistisches Coaching-Modell für Leistungssportler, das in Kiel entwickelt und später auf die Wirtschaft übertragen wurde. Dabei begleiten zwei Coachs einen Klienten. Hinzu kommt ein „Reflecting-Team“, das den Coaching-Prozess vor dem Klienten und den Coachs reflektiert.

Konstruktivistisch: Dahinter steht die Annahme, dass sich jede Person ihre eigene Wirklichkeit konstruiert, jeder also die Welt individuell wahrnimmt.

Lehrcoaching: Nehmen die Teilnehmer außerhalb des Unterrichts selbst ein Coaching als Klient in Anspruch, heißt das Lehrcoaching.

Live-Coaching: Coaching im Unterricht mit einem echten Klienten. Die Rolle des Coachs kann der Dozent oder ein Teilnehmer übernehmen.

Neurolinguistisches Programmieren (NLP): Modell, um die menschliche Wahrnehmung und Informationsverarbeitung zu beschreiben und zu beeinflussen. Danach sollen Vorgänge im Gehirn (Neuro) mit Hilfe der Sprache (linguistisch) auf Basis systematischer Handlungsanweisungen änderbar sein (Programmieren).

Peergroup-Treffen: Gruppentreffen der Teilnehmer zwischen den Kursmodulen, etwa um Unterrichtsthemen aufzuarbeiten oder um sich über Coachingfälle auszutauschen.

Provokatives Coaching: Coaching-Technik, die über gezieltes Provozieren neue Sichtweisen und damit Veränderungen anzustoßen versucht.

Supervision: Fragen und Coachingfälle werden mit Fachkundigen besprochen, etwa mit erfahrenen Coachs oder ausgebildeten Supervisoren. In der Qualifizierung kann das zum Beispiel der Dozent sein.

Systemisch: Bezogen auf Coaching bedeutet das: Der Klient wird als Teil eines Umfelds (Systems) betrachtet. Zentral ist die Annahme, dass jede Änderung der Person immer auch eine Auswirkung auf ihr Umfeld hat und umgekehrt.

U-Modell: Modell des Wissenschaftlers Otto Scharmer, um Veränderungsprozesse bei Führungskräften zu unterstützen. Seiner Theorie zufolge unterscheiden sich die Herausforderungen der Zukunft immer mehr von denen der Vergangenheit. Daher gelte es, sich von Mustern der Vergangenheit zu lösen und zukunftsbezogen zu handeln.

Diese Kurse haben wir besucht:

BBW

Viele Live-Coachings

Angaben zum Kurs laut Anbieter:

Anbieter. BBW

Kurstitel. Ausbildung zum Business-Coach. (Kurs inzwischen in puncto Preis und Dauer verändert.)

Ort/Preis. Berlin/ca. 4 100 Euro.

Kostet inzwischen ca. 4 500 Euro.

Dauer. 5 Monate/12 Präsenztage mit 109 Zeitstunden, verteilt auf 6 Module. Der Kurs dauert inzwischen 7 Monate und umfasst 7 Module, 14 Präsenztage und 140 Zeitstunden.

Teilnehmerzahl (min./max.). 10/16

Zertifizierung. Von keinem Coaching-Verband zertifiziert.

Abschluss. Zwei Prüfungsteile für ein Anbieterzertifikat: 1. Schriftliche Hausarbeit, 2. Live-Coaching. Ohne Prüfung gab es eine Teilnahmebescheinigung.

Testkommentar:

Inhalt. Der Schwerpunkt lag auf Interventionstechniken, psychologischen Themen sowie der Entwicklung persönlicher Kompetenzen. Das Thema Krisenmanagement kam nur am Rande zur Sprache.

Vermittlung. Praxis im Unterricht: Viele Übungen und Rollenspiele, viele Live-Coachings. Übungen außerhalb des Unterrichts waren nicht vorgeschrieben. Peergroup-Treffen wurden vom Anbieter empfohlen.

Lehrmaterial. Gut geeignet.

Besonderheiten. Der Kurs orientiert sich inhaltlich am U-Modell von Otto Scharmer. Die Qualifizierung wird in Kooperation mit der Freien Universität Berlin durchgeführt.

Fazit. Mit ihrer Orientierung am U-Modell richtet sich der Kurs vor allem an Personen, die später Führungskräfte coachen wollen. Was praktische Übungen angeht, wurden die Teilnehmer zwischen den einzelnen Modulen alleingelassen.

CA Coaching Akademie

Mit IHK-Zertifikat*

Angaben zum Kurs laut Anbieter:

Anbieter. CA Coaching Akademie

Dr. Walter Spreckelmeyer

Kurstitel. Coach der Wirtschaft (IHK)

Ort/Preis. Hannover, Potsdam/Berlin/ ca. 7 000 Euro. Plus ca. 480 Euro Prüfungsgebühr*.

Dauer. 12 Monate/34 Präsenztage mit 240 Zeitstunden, verteilt auf 11 Module.

Teilnehmerzahl (min./max.). 6/10

Zertifizierung. Vom Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC) und von der Industrie- und Handelskammer (IHK) zertifiziert.

Abschluss. Drei Prüfungsteile für IHK-Zertifikat: 1. Präsentation eines eigenen Coaching-Konzepts, 2. Mündliche Prüfung zu Kursinhalten, 3. Simulation eines Coaching-Erstgesprächs mit anderem Teilnehmer.

Testkommentar:

Inhalt. Der Schwerpunkt lag auf psychologischen Themen, Interventionstechniken sowie der Entwicklung persönlicher Kompetenzen. Das Thema Krisenmanagement kam nur am Rande zur Sprache.

Vermittlung. Praxis im Unterricht: Viele Übungen und Rollenspiele. Praktische Übungen außerhalb des Unterrichts waren nicht vorgeschrieben. Peergroup-Treffen wurden vom Anbieter empfohlen.

Lehrmaterial. Sehr gut geeignet.

Besonderheiten. Zu Beginn besonderes Augenmerk auf Ethik, Werte und philosophische Grundlagen des Coachings.

Fazit. Mit 240 Stunden längster Kurs im Test. Mit fünf Teilnehmern eine relativ kleine Gruppe. Was praktische Übungen angeht, wurden die Teilnehmer zwischen den Modulen alleingelassen. Dafür wurde ein eigenes Coaching-Konzept erarbeitet.

* Korrigiert am 08.10.2013

Change Concepts

Viele Praxisanteile

Angaben zum Kurs laut Anbieter:

Anbieter. Change Concepts

Kurstitel. Systemisches Coaching. (Kurs inzwischen verändert, u. a. wurde das Lehrmaterial erweitert.)

Ort/Preis. Bonn/ca. 5 950 Euro plus Kosten für Lehrcoaching. Kurs kostet inzwischen ca. 5 700 Euro.

Dauer. 12 Monate/24 Präsenztage mit 165 Zeitstunden, verteilt auf 10 Module. Plus Zeit für Praxisanteile außerhalb des Unterrichts.

Teilnehmerzahl (min./max.). 6/10

Zertifizierung. Vom Deutschen Coaching Verband (DCV) zertifiziert.

Abschluss. Zwei Prüfungsteile: 1. Schriftliche Abschlussarbeit, 2. Simulation eines Coaching-Gesprächs.

Testkommentar:

Inhalt. Deutlicher Schwerpunkt auf Interventionstechniken, Aufstellungen und provokatives Coaching. Weitere Schwerpunkte: Entwicklung persönlicher Kompetenzen sowie psychologische Themen. Die Themen Krisenmanagement und Führungsfragen kamen nur am Rande zur Sprache.

Vermittlung. Praxis im Unterricht: Viele Übungen und Rollenspiele. Praxis außerhalb des Unterrichts: Obligatorisch waren 40 Stunden Peergroup-Treffen, zwei Tage Supervision und vier 90-minütige Lehrcoachings.

Lehrmaterial. Gut geeignet.

Besonderheiten. Der Kurs enthält viele Elemente Neurolinguistischen Programmierens (NLP). Das ist aufgrund der Kundeninformationen nicht zu erwarten.

Fazit. Starker Schwerpunkt auf Interventionstechniken. Viele verpflichtende Übungen außerhalb des Unterrichts. Teilnehmer müssen für NLP aufgeschlossen sein.

Mit Aufbaukurs

Angaben zum Kurs laut Anbieter:

Anbieter. Coaching Spirale

Kurstitel. Systemisch integrative Coaching Ausbildung I (Bereitet auf optionalen Aufbaukurs beim selben Anbieter vor.)

Ort/Preis. Berlin/ca. 4 700 Euro

Dauer. 7 Monate/14 Präsenztage mit 120 Zeitstunden, verteilt auf 7 Module. Plus Zeit für Supervision.

Teilnehmerzahl (min./max.). 6/20

Zertifizierung. Das Gesamtpaket aus Teil I und Teil II der Ausbildung ist vom Deutschen Coaching Verband (DCV) zertifiziert.

Abschluss. Zwei Prüfungsteile:

1. Nachweis von fünf Coachingfällen und einer Supervision, 2. Präsentation des eigenen Coaching-Konzepts.

Testkommentar:

Inhalt. Schwerpunkte lagen auf psychologischen Themen im Coaching, der Entwicklung persönlicher Kompetenzen und der Positionierung im Berufsfeld. Die Themen Konflikt- und Krisenmanagement kamen nur am Rande zur Sprache. Führungsfragen sowie Besonderheiten in Unternehmen und Organisationen hätten ebenfalls vertieft werden können.

Vermittlung. Praxis im Unterricht: Viele Übungen und Rollenspiele. Praxis außerhalb des Unterrichts: Obligatorisch waren drei Stunden Supervision und fünf Coachingfälle. Peergroup-Treffen empfohlen.

Lehrmaterial. Nicht überzeugend.

Besonderheiten. Kurs basiert auf eigenem Coaching-Modell, das sich am Eisberg-Modell orientiert.

Fazit. Mit 120 Stunden relativ kurz. Einige verpflichtende Übungen außerhalb des Unterrichts. Intensive Beschäftigung mit Positionierung im Berufsfeld. Teilnehmer erarbeiteten ihr eigenes Coaching-Konzept.

Ohne Prüfung

Angaben zum Kurs laut Anbieter:

Anbieter. CoBeCe

Kurstitel. Coach für Karriere- und Lebensplanung

Ort/Preis. Regensburg/ca. 2 980 Euro

Dauer. 8 Monate/13 Präsenztage mit 48 Zeitstunden, verteilt auf 4 Module. Plus Zeit für Supervision.

Teilnehmerzahl (min./max.). 12/12

Zertifizierung. Von keinem

Coaching-Verband zertifiziert.

Abschluss. Keine Prüfung.

Testkommentar:

Inhalt. Schwerpunkte lagen auf der Entwicklung persönlicher Kompetenzen, der Positionierung im Berufsfeld und dem Ablauf von Coaching. Die Themen Konflikt- und Krisenmanagement kamen nur am Rande zur Sprache. Das gilt auch für unterschiedliche Coachingsituationen (Einzel-, Gruppen- oder Team-Coaching) und Besonderheiten in Unternehmen und Organisationen.

Vermittlung. Praxis im Unterricht: Viele Übungen und Rollenspiele. Praxis außerhalb des Unterrichts: Obligatorisch waren Peergroup-Treffen, Intervision, zwei Coachingfälle, zwei Supervisionen à 120 Minuten.

Lehrmaterial. Mittelmäßig.

Besonderheiten. Der Ablauf des Kurses orientierte sich am Ablauf eines Coachings mit fünf Sitzungen. Kurs beinhaltete zwei Gesprächsrunden mit Experten aus der Praxis.

Fazit. Mit 48 Zeitstunden kürzester Kurs im Test. Irreführend: In den vom Anbieter angegebenen 250 Stunden Dauer sind Selbstlernphasen und Praxisanteile außerhalb des Unterrichts enthalten. Positionierung im Berufsfeld sehr ausführlich. Viele verpflichtende praktische Übungen außerhalb des Unterrichts. Einziger Kurs im Test ohne Prüfung.

Mit Aufbaukurs

Angaben zum Kurs laut Anbieter:

Anbieter. ESBA

Kurstitel. Coaching Intensiv Lehrgang – Systemisch-konstruktivistisches Coaching nach dem Kieler Beratungsmodell. (Bereitet auf optionalen Aufbaukurs beim Anbieter vor.)

Ort/Preis. Hamburg, München/ca. 5 250 Euro

Dauer. 6 Monate/12 Präsenztage mit 119 Zeitstunden, verteilt auf 4 Module. Plus Zeit für praktische Übungen außerhalb des Unterrichts.

Teilnehmerzahl (min./max.). 6/18

Zertifizierung. Vom Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC) und vom Austrian Coaching Council (ACC) zertifiziert.

Abschluss. Zwei Prüfungsteile:

1. Nachweis von zehn Stunden Peergroup-Arbeit sowie Teilnahme an fünf Live-Coachings und fünf Lehrcoachings, 2. Schriftliche Arbeit über eigenen Coachingfall.

Testkommentar:

Inhalt. Schwerpunkte lagen auf Interventionstechniken und der Entwicklung persönlicher Kompetenzen. Die Themen Konflikt- und Krisenmanagement und Positionierung im Berufsfeld hätten vertieft werden können.

Vermittlung. Praxis im Unterricht: Viele Übungen und Rollenspiele, viele Live-Coachings. Praxis außerhalb des Unterrichts: Obligatorisch waren zwölf Stunden Supervision, zehn Stunden Peergroup-Treffen, ein Coachingfall und fünf Stunden Lehrcoaching. Intervision wurde empfohlen.

Lehrmaterial. Mittelmäßig.

Besonderheiten. Basiert auf dem Kieler Beratungsmodell.

Fazit. Mit 119 Stunden relativ kurz. Viele verpflichtende praktische Übungen außerhalb des Unterrichts.

Synergos

Laufender Einstieg

Angaben zum Kurs laut Anbieter:

Kursanbieter. Synergos

Kurstitel. Coach Ausbildung

Ort/Preis. Hamburg/ca. 2 140 Euro plus 90 Euro für Verpflegung.

Dauer. 18 Präsenztage mit 108 Zeitstunden, verteilt auf 9 Module. Plus Zeit für praktische Übungen außerhalb des Unterrichts. Dauer in Monaten variiert, da die Teilnehmer aufgrund des laufend möglichen Einstiegs die Module zeitlich individuell wählen können.

Teilnehmerzahl (min./max.). 7/14

Zertifizierung. Von der European Coaching Association (ECA) zertifiziert.

Abschluss. Präsentation eines eigenen Coachingfalls.

Testkommentar:

Inhalt. Schwerpunkte lagen auf Interventionstechniken sowie Führungsfragen. Das Thema Krisenmanagement hätte vertieft werden können.

Vermittlung. Praxis im Unterricht: Viele Übungen und Rollenspiele. Praxis außerhalb des Unterrichts: Obligatorisch waren 18 Stunden Supervision und ein Coachingfall mit einem echten Klienten. Peergroup-Treffen und Intervision wurden vom Anbieter empfohlen.

Lehrmaterial. Mittelmäßig.

Besonderheiten. Laufender Einstieg. Dadurch keine feste Gruppe. Enthält Elemente Neurolinguistischen Programmierens (NLP). Anbieter setzt Vorkenntnisse voraus, zum Beispiel NLP-Ausbildung.

Fazit. Mit 108 Zeitstunden eher kurz. Vorkenntnisse erforderlich. Einige obligatorische Praxisanteile außerhalb des Unterrichts. Zu empfehlen für Personen mit Interesse an NLP und Führungsfragen. Teilnehmer müssen sich auf ständig wechselnde Gruppenstruktur einstellen.

Thalamus

Viele Aufstellungen

Angaben zum Kurs laut Anbieter:

Anbieter. Thalamus. (Der Lehrgang wird inzwischen nicht mehr von Thalamus, sondern in veränderter Form von Agreenfield Akademie angeboten.)

Kurstitel. Systemisches Coaching und Aufstellungsarbeit

Ort/Preis. Hamburg/ca. 3 800 Euro. Plus Kosten für optionales Zertifizierungsmodul von ca. 450 Euro.

Dauer. 12 Monate/20 Präsenztage mit 150 Zeitstunden verteilt auf 7 Module

Teilnehmerzahl (min./max.). 8/14

Zertifizierung. Zum Zeitpunkt unseres Tests keine. Laut Anbieter ist der Kurs inzwischen vom Deutschen Coaching Verband (DCV) zertifiziert.

Abschluss. Zwei Prüfungsteile:

1. Schriftliche Arbeit zum eigenen Coaching-Konzept, 2. Gespräch über einen eigenen Coachingfall.

Testkommentar:

Inhalt. Der Schwerpunkt lag auf Interventionstechniken, vor allem Aufstellungen, sowie der Entwicklung persönlicher Kompetenzen. Die Themen Krisenmanagement sowie Führungsfragen hätten vertieft werden können.

Vermittlung. Praxis im Unterricht: Viele Übungen und Rollenspiele, ein Live-Coaching. Praxis außerhalb des Unterrichts: Obligatorisch war ein Coachingfall. Peergroup-Treffen wurden vom Anbieter empfohlen.

Lehrmaterial. Gut geeignet.

Besonderheiten. In jedem Modul Konzentrations- und Bewegungsübungen, z. B. Meditation und Tanz.

Fazit. Mit viel Aufstellungsarbeit. Wenige verpflichtende praktische Übungen außerhalb des Unterrichts. Ein eigenes Coaching-Konzept wurde erarbeitet. Aufgeschlossenheit für Meditation und Bewegungsübungen erforderlich.

So haben wir getestet



Im Test: Acht Coaching-Lehrgänge für Einsteiger. Auf Grundlage einer Marktrecherche haben wir Kurse

ausgewählt, die besonders häufig auf dem Markt zu finden waren. Das waren Kurse, die berufsbegleitend stattfanden, nicht mehr als 6 000 Euro plus Mehrwertsteuer kosteten, mindestens 80 Unterrichtseinheiten umfassten und maximal ein Jahr dauerten. Die Starttermine sollten zwischen Juli und November 2011 liegen. In die Auswahl kamen nur Angebote in Städten mit mehr als 120 000 Einwohnern. Pro Anbieter wurde ein Angebot ausgewählt. Nicht berücksichtigt wurden themen- und branchenspezifische Angebote wie Vertriebs-Coaching, Weiterbildungen für Coaches und Coaching-Studiengänge. Auch Anbietergruppen, die für den Coaching-Bereich untypisch sind, wie Volkshochschulen, blieben unberücksichtigt. Jeden Kurs hat eine geschulte Testperson inognito besucht und mithilfe von Fragebögen und Protokollen dokumentiert.

Testzeitraum: Ende Juli 2011 bis Dezember 2012.

Preise: Anbieterangaben im Juni 2013.

INHALT

Die Weiterbildungsexperten der Stiftung Warentest haben sich zunächst angeschaut, welche Themen in den Lehrgängen behandelt werden und dann überprüft, ob das inhaltliche Leistungsversprechen eingehalten wurde.

VERMITTLUNG

Untersucht wurde u.a. wie fundiert und verständlich die Inhalte vermittelt wurden, welche Übungen es außerhalb des Unterrichts gab, und wie teilnehmerorientiert und praxisnah die angebotenen Kurse waren. Gab es eine Abschlussprüfung, wurden Art und Umfang dokumentiert. Weitere Prüfpunkte waren der Methoden- und Medieneinsatz und das Zeitmanagement im Kurs.

LEHRMATERIAL

Ein Experte prüfte Inhalt, Aufbau und Gestaltung des Lehrmaterials sowie dessen Funktionalität. Dazu gehört z. B., ob sich das Lehrmaterial zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts eignet.

WEITERE PRÜFPUNKTE

Kursorganisation: Auf dem Prüfstand waren Lernumgebung, Administration und Serviceleistungen.

Kundeninformationen: Geprüft wurden u. a. die Angaben zum Kurs und das Auskunftsverhalten der Anbieter am Telefon vor der Anmeldung.

Vertragsbedingungen: Ein Rechtsgutachter prüfte die allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) nach AGB-Recht auf unzulässige Klauseln.



Adressen

Anbieter

Agreenfield Akademie

Raamstieg 33
22397 Hamburg
Tel. 0 40/27 16 69 72
info@agreenfield-akademie.de
www.agreenfield-akademie.de

Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg

Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung
Am Schillertheater 2
10625 Berlin
Tel. 0 30/31 00 51 38
seminare@bbw-berlin.de
www.seminare.bbw-gruppe.de

CA Coaching Akademie Dr. Walter Spreckelmeyer

Podbielskistr. 333
30659 Hannover
Tel. 05 11/5 40 64 14
ca@coaching-akademie.de
www.coaching-akademie.de

Change Concepts

Konstantinstr. 41
53179 Bonn
Tel. 02 28/3 77 10 01
mail@change-concepts.de
www.change-concepts.de

Coaching Spirale

Höfe am Osthafen, Aufgang i
Schlesische Str. 29/30
10997 Berlin
Tel. 0 30/79 40 33 92
dialog@coaching-spirale.com
www.coaching-spirale.com

CoBeCe Coaching- & Beratungs- Centrum

Im Gewerbepark A 45
93059 Regensburg
Tel. 09 41/46 61 42 00
info@cobece.de
www.cobece.de

ESBA

Gerstnerstr. 3
1150 Wien/Österreich
Tel. 00 43/1/8 92 22 37
info@esba.eu
www.esba.eu

Synergos Training-Coaching- Beratung

Wensenbalken 54a
22359 Hamburg
Tel. 0 40/6 95 42 32
info@synergos-testing.de
www.synergos-testing.de

Thalamus Schule Hamburg

Raamstieg 33
22397 Hamburg
Tel. 0 40/27 16 69 72
info@thalamus-hamburg.de
www.thalamus-hamburg.de

Coaching-Verbände

ACC – Österreichischer Dachver- band für Coaching

Gerstnerstr. 3
A-1150 Wien
Tel. 00 43/1/8 92 22 39
info@coachingdachverband.at
www.coachingdachverband.at

Deutscher Bundesverband Coaching (DBVC)

Geschäftsstelle
Postfach 1766
49007 Osnabrück
Tel. 05 41/5 80 48 08
info@dbvc.de
www.dbvc.de

DCV Deutscher Coaching Verband

Geschäftsstelle
Marienburger Str. 25a
42489 Wülfrath
Tel. 0 20 58/9 12 91 05
info@coachingverband.org
http://coachingverband.org

European Coaching Association

Postfach 240239
40091 Düsseldorf
Tel. 02 11/32 31 06
office@european-coaching-
association.com
www.european-coaching-
association.de