

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 Coaching-Weiterbildung

„Psychologie der Veränderung – emotional intelligent coachen“

von

Dietz Training und Beratung

Beginn der nächsten Weiterbildung
07.11. – 10.11.2006, Kloster Seeon (83370 Seeon)

Internet: www.dietz-training.de
E-Mail: [contact@dietz-training](mailto:contact@dietz-training.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 Dietz angebotene Weiterbildung „Psychologie der Veränderung – emotional intelligent coachen“ ist vor allem Personen zu empfehlen, die besonderen Wert auf Folgendes legen:

- Fokussierung auf persönlichkeitsorientiertes Coaching: Übergeordnetes Ziel ist, die TeilnehmerInnen zu befähigen, auf der Basis einer wertschätzenden, vertrauensvollen Beziehung, ihren Klienten zu helfen, vertiefte Einblicke in ihre eigene Persönlichkeit zu bekommen und so anstehende Aufgaben / Probleme ihrer Klienten nachhaltig besser zu lösen. Die dazu notwendigen Fähigkeiten werden dadurch vermittelt, dass die Trainer(innen) neben Theorie, praktischer Methodik und Demonstrationen ihre Werte selber vorleben;
- Intensive Supervision der TeilnehmerInnen in der Weiterbildungsgruppe (25% der Seminarzeit);
- Pluralität der vorgelebten Coachingpraxis: 5 Trainer(innen), die sich hinsichtlich ihres Coachingstils (Persönlichkeit und berufliche Vorerfahrungen) gut ergänzen.

Die Merkmale der Weiterbildung im Einzelnen:

- Die Weiterbildung besteht aus 6 Modulen (23 Seminartage bzw. 153 Zeitstunden) und kostet 6.800 € (zzgl. MwSt.). Die 6 Module können nur im Block gebucht werden. Es wird mit einer festen Gruppe gearbeitet. In Ausnahmen ist es möglich, ein Modul, bei dem man zu dem vorgegebenen Termin nicht anwesend sein konnte, im Rahmen einer anderen Ausbildungsgruppe nachzuholen.
- Alle Module werden von Ingeborg und/oder Thomas Dietz gestaltet. Sie bilden das personale Zentrum der Weiterbildung. Im Modul 2-4 kommt jeweils ein weiterer Trainer hinzu. (Siehe dazu den dritten Teil dieses Dokuments).
- Alle Module finden im Kloster Seeon (83370 Seeon) statt.
- Die Weiterbildung bezieht sich vorrangig auf Einzel-Coaching; Coaching von Tandems (jeweils zwei Klienten gleichzeitig), Teams und Organisationseinheiten wird nur am Rande berücksichtigt. Es besteht nicht der Anspruch, Querverbindungen zur Organisationsberatung und zum Changemanagement herzustellen.
- Die didaktische Anlage der Weiterbildung zeichnet sich dadurch aus, dass praktische Übungen der Teilnehmer (30% der Seminarzeit) im Mittelpunkt stehen. 25% der Seminarzeit wird darauf verwendet, dass die Trainer die TeilnehmerInnen supervidieren, wenn sie im Umgang mit anderen TeilnehmerInnen sich bei der praktischen Anwendung von Coachingmethoden erproben. Die Vermittlung von Basis- und Hintergrundwissen beansprucht 20% der Zeit; und jeweils 10% der Zeit werden einerseits für die Demonstration von Coaching durch die Trainer und andererseits für die Darstellung und Diskussion von Praxisbeispielen eingesetzt. 5% der Seminarzeit wird schließlich

darauf verwandt, dass die Trainer die TeilnehmerInnen bei der Analyse der eigenen Entwicklung und Erarbeitung/Umsetzung eines persönlichen Entwicklungsplans als Coach beraten und unterstützen.

- Bezüglich des vermittelten Hintergrundwissens liegt der Schwerpunkt im Bereich der Klientenpsychologie (insbesondere Fragen zur Persönlichkeit und Identität, aber auch – etwas nachgeordnet – Wissen über Empathie, Emotion und Motivation sowie über subjektive Konflikte). Hinsichtlich der Qualitätssicherung von Coaching wird vor allem auf „Haltung, Rollen und Identität des Coaches“ sowie „Probleme und Fallen im und für Coaching“ Wert gelegt. Organisationspsychologisches Wissen wird nur marginal berücksichtigt.
- Die TeilnehmerInnen bekommen umfangreiche, gut strukturierte Unterlagen. Von den im Seminar (auf Flippchart oder Stellwänden) erarbeiteten Inhalten werden Fotoprotokolle erstellt, die zeitnah zugeschickt werden.
- Die wichtigsten Fähigkeiten der Trainer sind:
(Die folgenden fünf Fähigkeiten sind eine Selbstdarstellung des Anbieters, der die interviewten Teilnehmer zugestimmt haben.)
 1. Empathie: Die Fähigkeit, sich in den Klienten einzufühlen, einen emotional nahen Kontakt und eine vertrauensvolle, sichere Beziehung herzustellen. Auf dieser Basis wird ein tiefer emotionaler Zugang zur Arbeit mit der Innenwelt möglich.
 2. Eine offene, wertschätzende und partnerschaftliche Grundhaltung: Mit der Achtung vor der Selbstorganisation des Menschen wird auf Belehrungen verzichtet und die Selbsterkenntnis und eigenverantwortliche Entwicklung gefördert.
 3. Achtsamkeit und Selbstreflexion: Jedem der Trainer ist es wichtig, das eigene Erleben und Handeln zu reflektieren und sich mit innerer Achtsamkeit gut zu führen. Diese Haltung wird vorgelebt und den Teilnehmern als wichtige Grundlage für persönlichkeitsorientiertes Coaching vermittelt.
 4. Verständnis für systemische Zusammenhänge in der Innen- und Außenwelt: Die Fähigkeit, verschiedene Systemebenen zu unterscheiden und mit klaren Kriterien das Vorgehen danach auszurichten. Eine besondere Stärke ist die Einsicht in die innere Organisation der Persönlichkeit mit ihren Wechselwirkungen und die methodische Vielfalt, um damit zu arbeiten.
 5. Tiefe der Arbeit: Die Fähigkeit, Unbewusstes und Verborgenes im Zusammenhang mit dem Anliegen zugänglich zu machen. Dazu gehört, in der Lage zu sein, die Tiefe der Arbeit mit dem Klienten in einem sicheren Rahmen abzustimmen und so durch tiefere emotionale und rationale Einsicht zu nachhaltigen Entwicklungen zu führen.

Mit Blick auf den nächsten Kurs sind folgende Änderungen geplant:

- Modul 3: Statt am 4. Tag und ausführlicher als bisher werden am 2. Tag behandelt: Hintergründe zum Business-Coaching, zu Organisations- und Berufswirklichkeit und zum Systembezug bei der Auftragsklärung. Bedeutung von Macht beim Coaching und in der Alltagswirklichkeit von Klienten am 4. Tag bleibt.
- Im Modul 3, 4 und 5 wollen wir in den Coaching-Übungen mehr Zeit einplanen für Unterstützung der Teilnehmer bei der Analyse der eigenen Entwicklung und Erarbeitung eines persönlichen Entwicklungsplans.
- Modul 6: Dieses Zertifikationsmodul ist neu!

2. Beschreibung der letzten Weiterbildung

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

- 95 % Einzel-Coaching
- 5 % System-Coaching (d.h. Coaching von Leitungs- und/oder Projektteams, Organisationsberatung)

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

- 20 % Wissensvermittlung und Diskussion
- 10 % Darstellung und Diskussion von Praxisbeispielen zur Illustration der vermittelten Theorie
- 30 % praktische Übungen der Teilnehmer (einschl. Diskussion über die Übungen)
- 5 % Trainer unterstützt Teilnehmer bei der Analyse der eigenen Entwicklung und Erarbeitung/Umsetzung eines persönlichen Entwicklungsplans als Coach
- 10 % Trainer demonstriert Coaching (Gesamtprozess bzw. ausgewählte Coachingschritte/Aktivitäten)
- 25 % Trainer supervidiert Coachingpraxis der Teilnehmer in der Gruppe (d.h. bei deren Versuchen, sich gegenseitig zu coachen)

Vermittelte Coaching-Methoden

- 3 % Methoden der Kontextklärung des Coachings
- 15 % Kontakt- und Beziehungsgestaltung
- 4 % Gesprächsführung allgemein
- 4 % Fragetechniken und Aktives Zuhören
- 4 % Feedback (einschl. Reflekting Team)
- 0 % Lösungsorientierte Verfahren
- 20 % Introspektive Verfahren (Internal Family Systems – IFS)
- 5 % Klärung der Klientenrollen, -ziele und -werte
- 15 % Aufstellungsarbeit, szenische Rollenspiele
- 15 % Tiefung, Verlangsamung, Hypnose
- 0 % Moderation und Visualisierung
- 0 % Konfrontative Methoden
- 0% Intuition, Assoziations- und Kreativitätstechniken
- 5 % Umgang mit Widerstand
- 0 % Potenzialanalysen (Tests)
- 10% Weitere Methoden zur Verbesserung der interpersonellen Handlungskompetenz

Vermitteltes Wissen

Themenblock: Grundlagen

- 2 % Definition, Grundsätze, „Philosophie“, Besonderheiten und Grenzen von Coaching
- 0 % Wissenschaftliche Grundlagen, Theorieschulen
- 2 % Anlässe, typische Bedarfe und Ziele für Coaching
- 6 % Klärungen im Vorfeld, Wahl des Settings, Erstkontakt & Auftragsklärung
- 4 % Durchführungsphasen von Coaching, Coachingabschluss, Follow-up

Themenblock: Qualitätssicherung

- 2 % Qualitätsstandards und Kompetenzprofil
- 10 % Haltung, Rollen und Identität des Coaches
- 7 % Probleme und Fallen im und für Coaching
- 5 % Gefahr der Projektion / Übertragung
- 1 % Evaluation

Themenblock: Coaching als Berufsfeld

- 0 % Querverbindungen zur Personalentwicklung, Implementierung von Coaching in Organisationen
- 4 % (Selbst-)Marketing und Entwicklung von Corporate Identity bzw. eines eigenen Konzepts
- 3 % Bedeutung von Peer Groups und Networking

Themenblock: Klientenpsychologie

- 11 % Persönlichkeit und Identität
- 0 % Handlungsmodelle und Problemlöseverfahren
- 5 % Lernen und Entwicklung
- 7 % Emotion und Motivation
- 5 % Realitätswahrnehmung, Deutungsmuster, innere Bilder
- 5 % Work-Life-Balance und persönliche Lebenskrisen
- 7 % subjektbedingte Konflikte
- 7 % Empathie – Grundlagen und Techniken

Themenblock: Organisationspsychologie

- 0 % Grundlagen der Organisation und des Managements
- 0 % Führung
- 0 % Organisationskultur
- 4 % Macht und Mikropolitik, Beziehungsstrukturen und –dynamiken
- 0 % Interkulturelles Management
- 0 % Changemanagement/Organisationsentwicklung
- 0 % Projekt- und Prozessmanagement
- 3 % organisationale Konflikte

3. Kurzdarstellung der nächsten Weiterbildung

(Im Folgenden handelt es sich um eine von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten redaktionell bearbeitete Selbstdarstellung des Anbieters.)

6 Module: 6.800 € (zzgl. MwSt.).
Maximalgröße der Gruppe: 16 Personen

Modul 1: „Zugang zur Innenwelt“

07.11. – 10.11.2006, Kloster Seeon (83370 Seeon)

Trainer(in): Ingeborg Dietz, Thomas Dietz

- Kontakt und Zugang zum inneren Erleben des Klienten finden
- In der Zielklärung emotionale Aspekte erkennen und berücksichtigen
- Die Aufmerksamkeit des Klienten auf die Wahrnehmung seiner Innenwelt (Gefühle, Körperempfindungen, Persönlichkeitsteile, Anschauungen) lenken
- Einführung in die Arbeit mit Persönlichkeitsteilen (Internal Family Systems)

Modul 2: „Arbeit mit der Innenwelt“

06.02. – 09.02.2007, Kloster Seeon (83370 Seeon)

Trainer(in): Ingeborg Dietz, Walter Wölfl

- Verbessern der Selbstführung und systematische Arbeit mit dem inneren System von Persönlichkeitsteilen
- Achtsamkeit des Klienten erhöhen, den Coaching-Prozess vertiefen und unbewusste Aspekte der Innenwelt erforschen
- Bearbeiten interpersonaler Konflikte
- Entscheidungskriterien für intra- und interpersonales Vorgehen.

Modul 3: „Systeme und Aufstellungen“

19.06. – 22.06.2007, Kloster Seeon (83370 Seeon)

Trainer: Thomas Dietz, Dr. Geiselhardt

- Externalisierung als Mittel, neue Blickwinkel entstehen zu lassen
- Aufstellen von Persönlichkeitsteilen
- Berücksichtigen der Einflüsse äußerer Systeme und von Macht
- Einfühlen in verschiedene Systemelemente und Einschätzen der Wirkung systemischer Prinzipien

Modul 4: „Charakterstile und Wechselwirkungen“

15.10. – 18.10.2007, Kloster Seeon (83370 Seeon)

Trainer(in): Ingeborg Dietz, Halko Weiss Ph.D.

- Einblick in die Selbstorganisation von Persönlichkeit und die Ausprägung unterschiedlicher Charakterstile
- Die Wirkung von Klienten und die Wechselwirkungen, die mit anderen entstehen, erforschen und bearbeiten
- Sicherheit im Geben heikler, persönlicher Rückmeldungen
- Eigene Wirkung als Coach.

Modul 5: „Systeme und Aufstellungen“

04.03. – 07.03.2008, Kloster Seeon (83370 Seeon)

Trainer(in): Ingeborg Dietz, Thomas Dietz

- Voraussetzungen für Weiterentwicklung in Krisensituationen
- Vertrauen, Zuversicht und Mitgefühl vermitteln bei starken Gefühlen
- Tiefe des Coachingprozesses sicher steuern
- Grenzen von Coaching und Weiterempfehlen von Klienten
- Eigene Entwicklung und Qualitätssicherung als Coach
- Transfer und Abschluss

Modul 6: „Zertifizierung“

09.07. – 11.07.2008, Kloster Seeon (83370 Seeon)

Trainer(in): Ingeborg Dietz, Thomas Dietz

Zum Abschluss der Weiterbildung mit Zertifikat (entsprechend den DBVC Richtlinien) werden von jedem daran interessierten Teilnehmer seine persönlich-berufliche Standortbestimmung und schriftliche Reflexionen von mindestens 6 Coaching-Sitzungen vorgestellt.

Die Trainer

Ingeborg Dietz

Dietz Training und Beratung

Seit 1990 als selbständige Trainerin und Beraterin für Führung, Persönlichkeitsentwicklung, Teamentwicklung und Coaching. Mehrjährige Erfahrung im Vertrieb. Lehrtätigkeit für Coaching und für Internal Family Systems Therapy (IFS) in Deutschland und USA. Ausgebildet in Hakomi Integrative Psychology, Reflexiv Systemischer Beratung und systemischen Aufstellungen.

Thomas Dietz

Dietz Training und Beratung

Arzt und Psychotherapeut. Seit 1989 Trainer und Berater. Fünf Jahre Mitarbeiter und Gesellschafter eines internationalen Beratungsunternehmens. Ausgebildet in Hakomi Integrative Psychology, Systemischer Beratung, systemischen Aufstellungen und Psychodrama. Lehrtätigkeit für Coaching und für Internal Family Systems Therapy (IFS) in Deutschland und USA.

Über Thomas Dietz steht ein Coach-Gutachten der Forschungsstelle Coaching-Gutachten zum Download zur Verfügung, das vertiefte Einblicke in seine Fähigkeiten als Coach gibt: http://www.coaching-gutachten.de/gutachten/dietz_thomas.pdf

Dr. Edgar Geiselhardt

Advanced Leadership Consulting

12 Jahre Direktor für Management- und Organisationsentwicklung bei zwei großen deutschen Banken. 20 Jahre Erfahrung als Coach von Führungskräften und Managementteams. Studium der Politologie und Psychologie, mehrjährige Weiterbildungen in Hakomi Integrative Psychology und systemischer Beratung.

Halko Weiss, Ph.D.

Hakomi Institute of Europe, e.V.

Dipl.-Psychologe, Mitbegründer und Senior Trainer des Hakomi Institute in Boulder, Colorado, sowie Gründer und Internationaler Direktor des Hakomi Institute of Europe in Heidelberg. Buchautor und Verfasser zahlreicher Fachartikel. Bildet seit über 20 Jahren Psychotherapeuten und Trainer aus, in Deutschland, den USA, Neuseeland und Australien. Als Coach und Trainer für Persönlichkeitsentwicklung in der Wirtschaft tätig.

Walter Wölfle

Training . Beratung . Coaching

Seit 1991 selbständiger Trainer und Berater für Führung, Teamarbeit und Persönlichkeitsentwicklung. Coach im internationalen Profisport und in der Wirtschaft. Davor 10-jährige klinisch-psychotherapeutische Arbeit und Lehrtätigkeit am Hakomi Institute of Europe.