

Executive Coaching bei LEHRE⁺

Was ist Executive Coaching?

Executive Coaching ist eine Intervention, die zur Erweiterung der Selbstkompetenz von Professorinnen und Professoren (executives) dient. Coaching beschreibt somit eine spezielle Form der Beratung, welche die individuelle Entwicklung des Coachees auf der Verhaltens- und Persönlichkeitsebene fördert. Mithilfe eines professionellen Coachings kann der Coachee in die Lage versetzt werden, Perspektiven auf sein Anliegen zu erweitern, zu neuen Lösungen zu kommen und dysfunktionale Verhaltensweisen durch funktionale zu ersetzen.

Der Coach repariert nicht, sondern gibt Hilfe zur Selbsthilfe – dieser Grundsatz gilt bei LEHRE⁺ und ist auch in der Definition des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. zu finden:

„Coaching ist die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Führungs-/Steuerungsfunktionen und von Experten in Unternehmen/Organisationen. Zielsetzung von Coaching ist die Weiterentwicklung von individuellen oder kollektiven Lern- und Leistungsprozessen bzgl. primär beruflicher Anliegen.

Als ergebnis- und lösungsorientierte Beratungsform dient Coaching der Steigerung und dem Erhalt der Leistungsfähigkeit. Als ein auf individuelle Bedürfnisse abgestimmter Beratungsprozess unterstützt ein Coaching die Verbesserung der beruflichen Situation und das Gestalten von Rollen unter anspruchsvollen Bedingungen.

Durch die Optimierung der menschlichen Potenziale soll die wertschöpfende und zukunftsgerichtete Entwicklung des Unternehmens/der Organisation gefördert werden.

Inhaltlich ist Coaching eine Kombination aus individueller Unterstützung zur Bewältigung verschiedener Anliegen und persönlicher Beratung. In einer solchen Beratung wird der Klient angeregt, eigene Lösungen zu entwickeln. Der Coach ermöglicht das Erkennen von Problemursachen und dient daher zur Identifikation und Lösung der zum Problem führenden Prozesse. Der Klient lernt so im Idealfall, seine Probleme eigenständig zu lösen, sein Verhalten/seine Einstellungen weiterzuentwickeln und effektive Ergebnisse zu erreichen.

Ein grundsätzliches Merkmal des professionellen Coachings ist die Förderung der Selbstreflexion und -wahrnehmung und die selbstgesteuerte Erweiterung bzw. Verbesserung der Möglichkeiten des Klienten bzgl. Wahrnehmung, Erleben und Verhalten.“

Was ist der theoretische Hintergrund für Coaching-Prozesse?

Der theoretische *Coaching-Ansatz ist eklektischer Natur* und folgt somit einem Trend, der sich bereits in den 1970er Jahren im Kontext der Counseling-Ansätze in den USA abgezeichnet hat. Vor allem im Bereich der psychosozialen Beratung ist deutlich, dass kein theoretisches Modell alleine ausreicht, um die Anliegen des Klienten resp. des Coachees erfahr- und für diesen bearbeitbar zu machen (vgl. Smith et al., 1980). Der renommierte Führungskräfte-Coach und Ausbilder Klaus Eidenschink (2006) kommt mit seinem *integrativen Modell der fünf Ebenen*, auf dessen Basis LEHRE⁺ coached, diesem Anspruch sehr nahe. Die handlungsleitende Frage lautet hierbei: „Was bewirkt Veränderung?“ (ebenda, S. 5). Veränderung ist das Herzstück eines jeden Coaching-Prozesses.

Konzeptionell gründet der Coaching-Ansatz von LEHRE⁺ somit in mehreren Disziplinen wie z.B. der Lerntheorie, Theorien menschlicher und organisationaler Entwicklung, Sozialpsychologie sowie der existentiellen und phänomenologischen Philosophie. Dabei ist das Konzept der Veränderung, der Dreh- und Angelpunkt des Coachings, dem *Konzept des Lernens* inhärent; Verhaltensänderungen oder kognitive Entwicklung suggerieren, dass Lernen stattgefunden hat. Vor allem die *Transformative Lerntheorie* nach Jack Mezirow (1990) formuliert Prinzipien, die dem Coaching-Verständnis von LEHRE⁺ zugrunde liegen. Ebenso strukturieren die *Levels of Learning* nach Argyris & Schön (1978) den Coachingprozess und geben eine Anforderungsbeschreibung auf die Art und Gestalt des Coaching-outputs.

Wann ist ein Coaching für mich interessant und wie läuft es an der Universität Passau ab?

Herausforderungen, die sich aus dem neuen Steuerungsmodell oder dem Bologna-Prozess ergeben, Anforderungen, die Sie an die Grenzen ihrer Belastungsfähigkeit zu bringen scheinen oder Entscheidungen darüber, dass Sie ständig wiederkehrende als dysfunktional etikettierte Verhaltensweisen reflektieren, endlich ablegen und durch funktionale ersetzen möchten sind typische Anlässe für ein Coaching. Handlungsleitend ist hierbei das CLEAR-Modell nach Hawkins & Smith (2010):

C	Contracting	Vertrag abschließen	Erstes Kennenlernen, Besprechung der Diskretionsrichtlinien, Möglichkeiten und Grenzen der Terminvereinbarung, Entscheidung für fünf Termine in den nächsten drei Monaten
L	Listens	Aktives Zuhören	Coachee beschreibt sein Anliegen, Coach hört aktiv zu (einführendes Verstehen von Situation, Empfinden und Bezugsrahmen)
E	Explore	Erforschen	Erforschen des "Four level model of engagement": Facts → Behaviour → personal feelings → assumption, Values / Motivational Roots
A	Actions	Handlung	Unterstützung darin, neue Handlungsoptionen zu erkennen und auszuprobieren
R	Reviews	Abschlussgespräch	Den Prozess reflektieren, nächste Schritte definieren

Wie sieht die Rollenaufteilung aus?

Die Coaching-Sitzungen finden in Einzelgesprächen statt unter Ausschluss jeglicher Öffentlichkeit. Das Coaching spiegelt eine gleichberechtigte, partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen einem Prozessberater (Coach) und einem Klienten und findet auf Augenhöhe statt (vgl. Looss, 1991) – die Coaching-Prinzipien nach Wolfgang Looss (1991) sind dabei handlungsleitend: der Coach ist Experte in der Prozessberatung, der Coachee Experte in seiner Fachdisziplin und für sein Anliegen. Björn Migge (2007) sieht die Aufgabe des Coaches vor allem darin, den Coachee „in seiner Arbeitswelt (wieder) einen ‚Ökologischen‘ Zugang zu seinen Ressourcen und Wahlmöglichkeiten zu eröffnen. Der Klient soll durch die gemeinsame Arbeit an Klarheit, Handlungs- und Bewältigungskompetenz gewinnen. Coaching ist eine handlungsorientierte hilfreiche Interaktion“. Der prozesshafte Charakter der Face-to-Face Interaktion impliziert, dass der Coach außerhalb des Sub-Systems des Coachee bleibt. Der Coach steuert die Interaktion, nimmt inhaltlich jedoch keine Stellung. Durch diese Form

der Interaktion können Prozesse begleitet und das Klienten-System unterstützt werden, seine eigenen Perspektiven, Handlungsalternativen und Lösungen für Probleme und Anliegen zu finden.

Wie sieht es mit der Diskretion aus?

Das Thema Diskretion wird beim Executive Coaching GROSS geschrieben. Es stehen pro Semester aus dem BMBF-geförderten Projekt *ProfiLehrePlus* insgesamt 10 Coaching-Termine zur Verfügung, die auf zwei Interessenten zu je 5 Sitzungen aufgeteilt werden. Hierfür braucht es keine schriftliche Anmeldung, eine mündliche Interessensbekundung genügt. Eine Kostenstelle wird nicht benötigt, namentlich wird nicht dokumentiert. Ihr Coach ist nur Ihnen, dem Coachee verpflichtet. Ein Gespräch über den Coachingprozess oder das Coaching-Ergebnis mit einer weiteren Person ist nur in Anwesenheit des Coachee und auf dessen Wunsch möglich. Es besteht kein Anrecht auf Dokumentation.

Wie komme ich zu einem Coaching?

Bitte kontaktieren Sie Dr. Susanne Günther (DBVC-zertifizierter Coach) über Telefon 0851 509-3333 oder Email Susanne.guenther@uni-passau.de und erkundigen Sie sich nach freien Terminen.