

Die Wissensstruktur von Coaching

Dr. Astrid Scheyögg auf dem
Hamburger Coachingtag 2017

Die konzeptionelle Orientierung von Coaching

- Wie Möller & Hellebrandt (2016) zeigen konnten, bleiben die meisten Coachingkonzepte (Ausbildungen) bis heute vage.
- Wenn überhaupt Fundierung versucht wird, dann durch ein Therapiemodell oder NLP, TZI, Transaktionsanalyse.
- Ein solches Vorgehen ist aber problematisch (Reduktion von Themen/Methoden – Prokrustesbett)
- Da die Fragestellungen im Coaching fast unendlich vielgestaltig sind, muss von dieser Vielfalt ausgehend gedacht werden.
- **Fazit: Coaching muss theorie-und methodenplural konzipiert sein.**

Wie lassen sich die Themen von Coaching als Managementberatung systematisieren?

- Da ist zunächst die Person des Klienten zu erfassen.,
- dann seine Interaktionspartner, auch Personen.
- Sodann die Interaktionen der Interagierenden.
- Die Personen begegnen sich in einem organisatorischen Kontext,
- der in einem raum-zeitlichen Rahmen steht,
- und dieser ist immer in einem Prozess zu sehen ist.
- **Das alles erfordert eine breit angelegte Diagnostik** (siehe Möller/Kotte, 2013)

Wie sollte diese Diagnostik beschaffen sein?

- Sie ist prinzipiell theorieplural und multiparadigmatisch zu denken:

1. Individuelle Konzepte (z.B. aus der Lerntheorie oder aus der Narzissmus Forschung)

2. Interaktive Konzepte (z.B. Watzlawik et al. oder Mead)

3. Systemkonzepte (Gruppen- und Organisationstheorien)

Aus unterschiedlichen Wissensbereichen.

Neben wissenschaftlichen Theorien (1. Ordnung) müssen auch Alltagstheorien, allerdings explizierte berücksichtigt werden

Wie sind die Themen zu bearbeiten, also welche Methoden sollen gelten?

- Die methodische Basis wird immer die klassische, professionelle *Gesprächsführung* sein, die ausgehend von Rogers auch bei Schein die Methode der Wahl ist.
- Themen mit emotionalen Gehalten bedürfen aber stärker erlebnisorientierter Methodik z.B. aus der Gestalttherapie.
- Themen mit Handlungsanforderungen (z.B. Vorbereitung auf zukünftige Ereignisse) müssen mit handlungsorientierter Methodik z.B. aus dem Psychodrama beantwortet werden.
- Viele Fragestellungen sind aber so komplex, dass sie mit Materialien zu veranschaulichen sind (z.B. durch Materialmedien wie Bausteine) .

Wie lassen sich die diagnostischen und methodischen Anforderungen konzeptionell fassen?

Sollen jetzt alle Theorien und alle Methoden wahllos angewandt werden? Das ergäbe konzeptionelles Chaos (auch kontraproduktiv).

Aus dem Bereich der Pädagogik, die auch oft multikonzeptionell orientiert sein muss, kam in den 1980er Jahren (Herzog) der Vorschlag,

Integrationsmodelle

zu entwerfen.

Was ist ein Integrationsmodell?

Bei Integrationsmodellen werden viele Theorien und viele Methoden unter dem Dach eines Meta-Modells zu einem in sich konsistenten Ansatz verschmolzen. Als Modelle für angewandte Sozialwissenschaft umfassen sie vier Ebenen:

1. Ein Meta-Modell
2. Eine Theorie-Ebene
3. Eine handlungsorientierte Ebene
4. Eine Methoden-Ebene

Daraus ergibt sich eine Wissensstruktur für konkretes praktisches Handeln (im Coaching).

Was ist ein Meta-Modell?

Ein Meta-Modell ist eine übergeordnete Modellkonstruktion, die

1. Anthropologische und
2. Erkenntnistheoretische Setzungen enthält (siehe auch DBVC)

Anthropologische Setzungen umreißen das Menschenbild, das dem Coaching Ansatz unterlegt sein soll.

Erkenntnistheoretische Setzungen umreißen die Weise, wie der Praktiker idealerweise Phänomene erkennt.

Das Meta-Modell ist der Maßstab für alle nachfolgenden Ebenen.

Vorschlag einer Wissensstruktur fürs Coaching mit 4 Ebenen

1. Ebene: Das Metamodell (Die normative Basis des Modells)

1.1. Die Anthropologie (Prämissen)

- Der Mensch ist gleichzeitig Individuum, Interaktionspartner und Teil von sozialen Systemen (also nie nur systemisch)
- Er ist Subjekt und doch determiniert,
- kann sich lebenslang entwickeln,
- ist von Organisationen und Institutionen gesichert und bedrängt

1.2. Erkenntnis (Prämissen)

- Ist ein subjektiver Deutungs- und Strukturierungsprozess
- Ein mehrperspektivisches Phänomen
- Ein szenisches Phänomen eines Leib-Seele-Geist-Subjekts
- Kann auch nicht-gegenständliche Phänomene erkennen (z.B. kalte Atmosphären bei Konflikten)

Erkenntnis ist niemals rein objektiv, sondern abhängig von der erkennenden Person.

2. Theorie-Ebene

- Theorien zum Erfassen von gesunden/pathologischen Individualphänomenen (z.B. motiviert oder narzisstisch)
- Theorien zur Analyse von Interaktionen (z.B. kommunikationstheoretisch oder psychoanalytisch)
- Theorien zur Analyse von Systemen (Gesellschaft, Organisation, Gruppe, Familie)

Angewandte Theorie muss mit Meta-Modell kompatibel sein.

3. Handlungsorientierte Ebene

- Zielstruktur (individuell, interaktional, systemisch)
- Rekonstruktion von Praxis (erlebnishaft)
- Wirkungsfaktoren (Veränderung von Deutungs-, Handlungsmustern)
- Interaktionsstil des Coachs (siehe z.B. Rogers)
- Handhabung der Beratungssituation (Einzel-Mehrpersonen-Coaching)

Muss wieder kompatibel mit dem Meta-Modell sein.

3. Methodik (Praxeologie)

- Professionelle Gesprächsführung
- Erlebnis- und handlungsorientierte Arbeitsformen
- Medien (technische und Materialmedien)
- Die methodische Applikation sollte am psychodramatischen/kreativen Prozess orientiert sein.

Die Praxeologie muss sich auch wieder am Meta-Modell ausrichten.

Diese Wissensstruktur ist idealerweise eine Folie

- für die Lehre von Coaching und
- für das konkrete Handeln im Coaching.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Literatur:

Schreyögg, A. (2012): Coaching. Einführung für Praxis und Ausbildung (7. Aufl.). Frankfurt/M., New York: Campus.