

# Rezension

**zur Schrift „Pragmatische Konzepte im Coaching – am Beispiel von zwei Persönlichkeits- und Kommunikationskonzepten sowie einer Spiegelungs-Übung“ von Bernd Schmid 3/2009**

**von Nele Haasen**

## Bewertung

### Warum ist der Inhalt wichtig?

In dem Artikel wird der Anspruch an Coaches formuliert, möglichst nah an den Lebens-, Arbeits- und Organisationszusammenhängen ihrer Kunden zu agieren. Coaches sollten sich nicht in für ihre Kunden unverständlichen Fachsprachen ausdrücken, um sich damit eine vermeintliche Qualität und Autorität zu verschaffen, sondern sich intensiv darum bemühen, sich an den Lebenswelten und Steuerungsbelangen der Menschen zu orientieren, mit denen sie arbeiten. Ziel von Coaching sollte sein, den Transfer der Erkenntnisse aus dem Coaching für die Menschen so leicht wie möglich zu machen und so transparent und verständlich wie möglich zu arbeiten.

### Was ist im Artikel zu lesen?

Im Artikel werden 10 Gütekriterien an Coaches formuliert, die am ISB gelehrt und gelebt werden. Einige ausgewählte Konzepte und Modelle werden in verständlicher Kürze beschrieben. Es sind Konzepte, die dem formulierten Anspruch genügen, die untereinander kombinierbar sind und auch von Coaches aus unterschiedlichen Fachrichtungen angewandt werden können. Schließlich werden als Beispiele für eine Lernkultur, in der diese systemische Didaktik immer wieder professionalisiert werden kann, die kollegialen Beratungs- und Spiegelungsübungen empfohlen. Eine Spiegelungsübung wird dazu beispielhaft beschrieben.

### Wer würde diesen Artikel mit Gewinn lesen?

Alle Menschen, die als Coaches arbeiten und auch Menschen, die in ihren verschiedenen Welten beratend und „coachend“ unterwegs sind. Coaching soll aus dem „Elfenbeinturm“ des abgehobenen Fachcoaches herausgeholt werden. Menschen, die andere coachen, sollen in die Lage versetzt werden, mit einfachen, pragmatischen Konzepten zu arbeiten, für die es einerseits „pragmatische Oberflächen, aber auch differenzierte Versionen mit Tiefgang“ (ebd., S. 3) gibt

### Was ist im Artikel nicht zu finden?

Die ausführlichen Versionen der dargestellten Konzepte können an anderer Stelle nachgelesen werden. Hier geht es vor allem um eine Standortbestimmung der Coachings sowie darum, in Kürze und mit Würze Konzepte zu umreißen, die den dargestellten Gütekriterien Genüge tun.

### Und nach der Lektüre?

Beim Lesen des Artikels ein großes Ja zu den Gütekriterien – das hilft auch, um bei Kunden das eigene Vorgehen im Coaching noch klarer darzustellen. Die Konzepte sind zunächst bekannt – doch beim Lesen wird der Scheinwerfer immer wieder auf „neue“, bisher überlesene Aspekte geworfen, die interessante Anregungen zum Nachdenken und Integrieren in Coachings geben.

## Zusammenfassung

Der Artikel plädiert für unprätentiöses, nachvollziehbares und transparentes Vorgehen im Coaching, um Coaching „lebensnah für jedermann“ anwendbar zu machen.

Die **10 Gütekriterien im Coaching** umfassen folgenden Anspruch an Coaching-Konzepte und – Modelle:

- ✖ Lebensnah, einfach und intuitiv verständlich
- ✖ Mit pragmatischer Oberfläche, aber mit differenzierteren Versionen mit Tiefgang
- ✖ Sie müssen bei Bedarf plausibel miteinander verknüpft werden können.
- ✖ Sie müssen auf verschiedenen Handlungsebenen (für Einzelne, Teams und Organisationen) genutzt werden können.
- ✖ Sie müssen für die professionelle Steuerung in verschiedenen Lebens- und Berufswelten direkt nutzbar sein.
- ✖ Sie müssen die Kultur der Anbieter-Profession und die Kultur des Kunden abriebsarm in eine kreative Spannung bringen, Kunden sollten sich nicht in eine Kultur unwillentlich oder unwissentlich hineingezogen fühlen.
- ✖ Die Didaktik sollte von den Kunden verstanden und auf Wunsch ins eigene Repertoire übernommen werden können.
- ✖ Beratung, die möglichst nah am Leben vor Ort ist.
- ✖ Keine Fachsprache und gezielte und gedrechselte Selbstdarstellungen. Ein Coaching-Selbstverständnis, das in andere Professionen und Prozesse auch ohne Markierung als Coaching integriert werden kann.

**Die ausgewählten Modelle sind:**

**Theatermetapher:** als Möglichkeit, Persönlichkeit, Teams und Inszenierungen in Organisationen bildhaft beschreiben zu können. Damit können Inszenierungen, Themen, Stories, Bühnen, Rollen, Inszenierungsstile hinterfragt werden. Arbeit mit Metaphern ist intuitiv verständlich und mobilisiert kreative Kräfte.

**Drei-Welten-Modell der Persönlichkeit:** als Möglichkeit, Persönlichkeiten im Zusammenhang verschiedener Lebens-Welten zu beschreiben. Die Persönlichkeit wird in drei Welten (Organisations-, Privat- und Professionswelt) gelebt und entwickelt. Durch die Welten hindurch klingt die „Person“ durch (per-sonare = durchklingen) und sollte in allen drei Welten „hörbar“ sein. Das Modell dient dem Verständnis für Rollen ebenso wie der Abstimmung von Balancen zwischen zwei Welten oder kann zur Klärung von Spannung in Teams beitragen.

**Kulturbegegnungsmodell der Kommunikation:** Die Wirklichkeit und Selbst-Organisation des Berater-Systems steht der Wirklichkeit und Selbst-Organisation des Kunden-Systems gegenüber. In der professionellen Begegnung geht es darum, die Systeme in ihrer Unterschiedlichkeit wahrzunehmen, das Aneinanderkoppeln der Systeme in einer gemeinsamen Wirklichkeit produktiv zu gestalten und als „reizvolle Forschungsaufgabe“ (Schmid) zu betrachten. Die Abstimmung verschiedener Bezugsrahmen erfolgt in 4 Stufen (Daten / Szenarien – Bedeutung / Kommunikation – Schlussfolgerungen / Wirkungszusammenhänge – Lösungen / Verantwortlichkeiten)

**Intuition und das Dialogmodell der Kommunikation:** Innere Vermutungen und Fragestellungen zum Gegenüber beeinflussen die Steuerung einer Gesprächssituation in hohem Maße. Das Dialogmodell der Kommunikation weist auf das Risiko hin, dass auf bewusster Ebene eine gemeinsame Wirklichkeit angestrebt wird, in unbewusster Abstimmung aber eine andere inszeniert wird. Sowohl der Coach sollte in einem guten Dialog mit sich selbst sein, als auch seinen Kunden in dieser inneren Dialogfähigkeit stärken.

**Kollegiale Beratung und Spiegelungsübungen** sind zwei wesentliche Methoden, mit denen Coaches immer wieder überprüfen können, ob sie den Gütekriterien in ihrer Arbeit entsprechen. Als Beispiel wird die Spiegelungsübung „Selbstempfehlung und Resonanz“ beschrieben.