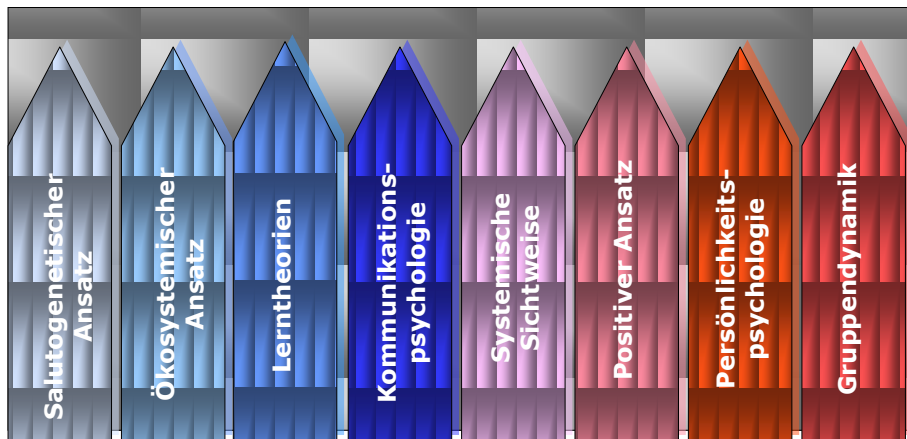


Theoretische Grundlagen: Das 8-Säulen-Modell der theoretischen Basis



1. Salutogenetischer Ansatz

Inhalte, Didaktik und Struktur der Weiterbildung gründen auf den Erkenntnissen des israelischen Medizinsoziologen Aaron Antonovsky zur Entwicklung von Gesundheit, der sich seinerseits wiederum in enger Verbindung mit den Ergebnissen der Bewältigungsforschung (Coping) sah, wie sie beispielsweise von Lazarus vertreten wurde. Coaching zielt also auf Aufbau und Erhalt des dort beschriebenen Kohärenzgefühls als Maß der Gesundheit, das aus Verstehbarkeit, Machbarkeit und Bedeutsamkeit resultiert. Dieser Ansatz ist heute für die Arbeitswelt gut erforscht und findet beispielsweise im Betrieblichen Gesundheitsmanagement eine wichtige Rolle.

2. Ökosystemischer Ansatz

Als zweite wesentliche Säule liegt der Weiterbildung ein ökologischer Ansatz im Sinne der Ökologie des Geistes nach Gregory Bateson zugrunde. Sie greift in diesem Sinne den Ansatz des „Management-with-Nature“ nach Dieter Jarzombek für das Coaching auf, nach dem die Erhaltung der gesamten lebenden Umwelt, der Biosphäre, oberstes Ziel ist, unabhängig von der jeweiligen Branche, dem Produkt oder der erbrachten Dienstleistung. Ein in dieser Form durchgeführtes Coaching unterscheidet nicht mehr zwischen Ökonomie und Ökologie, erhält oder stärkt Ressourcen und steuert die Entwicklung von Menschen mit dem Einsatz selbstreflexiver Prozesse und ökologischen Erkenntnissen. Hier finden sich auch die Begründungen für die Arbeit mit Balance.

3. Lerntheorien

Die Grundlage für die Bewältigungsforschung finden wir in den Lerntheorien, die auf die Entwicklung der Beratungsansätze im professionellen Bereich weitreichenden Einfluss genommen haben. Hier wollen wir auch besonders die biologischen Grundlagen der modernen Hirnforschung, das Lernen aus Konsequenzen, das Modelllernen und das Lernen von Gruppen und größeren Systemen unter die Lupe nehmen, um eine gute Basis für die Arbeit des Coachs zu bekommen. Es ist wichtig zu verstehen, wie Menschen in Organisationen lernen und was das für die Arbeit von Coaches heißt. Aufbauend auf der Hirnforschung ergibt sich eine ressourcenorientierte Denk- und Handlungsweise, wie wir sie beispielsweise in der Hypnotherapie finden. Einer der bevorzugten Arbeitsansätze im Hintergrund ist der rational-emotive Ansatz nach Albert Ellis, der es erleichtert, die Zusammenhänge zwischen Gedanken und Gefühlen mit praktikablen Methoden verdeutlichen und bearbeiten zu können.

4. Kommunikationspsychologie

Zurückgehend auf Gregory Bateson und nachfolgende, weitgehend kybernetische Ansätze der Palo-Alto-Schule, wie sie durch Paul Watzlawick, Don D. Jackson u.a. vertreten wurden, erarbeiten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein profundes Verständnis der zwischenmenschlichen Kommunikation und Kommunikationsstörungen. Dies ist Voraussetzung für die gezielte Arbeit mit professionellen Systemen, die ohne Ausnahme auf eine funktionierende Kommunikation angewiesen sind. Jegliche Bearbeitung der zwischenmenschlichen Konflikte in Systemen erfordert dieses Wissen und die Fähigkeit, es gezielt im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Personen, Situationen und Organisationen einzusetzen.

Auch die Arbeitsmodelle der Hamburger Gruppe um Friedemann Schulz v. Thun und Alexander Redlich spielen in der Weiterbildung eine wichtige Rolle. Mit in dieses Feld gehören auch die Metamodelle der Sprache und die Metaprogramme der Persönlichkeit. „Alles Tun findet in der Sprache statt“, konstatieren schon Maturana und Varela in der Theorie lebender Systeme. Wir legen damit zudem die Basis für ein erstes Verständnis der Persönlichkeit, die ja Ergebnis eines lebenslangen Kommunikationsvorganges ist.

5. Systemische Sichtweise

Das Denken in Wechselwirkungen ist eine der wichtigsten modernen Qualifikationen, die Menschen in professionellen Zusammenhängen haben und nutzen müssen. Trainer, Coaches und Berater trainieren und unterstützen genau hier: Sie eröffnen die Sicht auf die Zusammenhänge der Dinge, also der Wechselwirkungen im Klientensystem. Insofern ist dieser Ansatz unverzichtbar, denn Coaching findet immer in einem gegebenen und teilrestriktiven Kontext statt. Dies merkt ein Coach meist gleich am Anfang eines Prozesses, nämlich schon in der Auftragsverhandlung. Peter Senge bezeichnet das systemische Denken als die „fünfte Disziplin“ der Menschen in lernenden Organisationen.

6. Positiver Ansatz

Auf der Grundlage der Positiven Psychotherapie nach Prof. Dr. Peseschkian sind Sicht- und Beratungsweisen entstanden, die sich in unserer Praxis für das Coaching, als sehr hilfreich erwiesen haben. Dazu gehören u. a. der transkulturelle Ansatz, das salutogenetische Balance-Modell der Gesundheit, der fünfstufige Beratungsaufbau sowie der wunderbare Einsatz von Geschichten und Lebensweisheiten für das Coaching.

7. Persönlichkeitspsychologie

Organisationen formen Persönlichkeit, aber Persönlichkeiten formen auch die Organisation. Durch Organisationen eingeleitete oder gewünschte Verhaltensmodifikationen müssen auch in die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter integrierbar sein, wenn sie langfristig Bestand haben sollen. Dabei hat jeder Teilnehmer oder Coachee eine andere Struktur und Herangehensweise an die Realität, was berücksichtigt werden muss. Hier helfen uns für Training und Beratung geeignete Ansätze aus dem Self Effectiveness Training nach Dieter Jarzombek, das bioenergetische Persönlichkeitsmodell nach Alexander Lowen, das Team Management Rad TMS® nach Margerison und McCann, der Ansatz der Schlüsselqualifikationen u.v.m. weiter. In diesem Rahmen werden auch Übertragungen und Gegenübertragungen zum Thema gemacht und die reflektierte Arbeit damit geschult.

8. Gruppendynamik

Wer als Coach oder Führungskraft mit Menschen erfolgreich arbeiten will, braucht dafür Wissen um und Erfahrung mit deren Dynamik. Allzu oft kommt es ansonsten zu Störungen, Konflikten und Blockierungen, die den Erfolg der besten Maßnahmen gefährden können. In jedem Modul der Weiterbildung werden, basierend u.a. auf den Ansätzen von Josef Luft und Harry Ingham und David Kantor, die jeweils spezifisch relevanten Aspekte der Gruppendynamik vermittelt und für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst erfahrbar gemacht, da qualifiziertes gruppendynamisches Arbeiten der eigenen Erfahrung mit solchen Prozessen bedarf.