

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Struktur der Ausbildung und Ausbildungskonzept.....	3
Persönlicher Mehrwert der Ausbildung	5
Erlebnisse.....	5
Erkenntnisse.....	6
Befähigung	6
Kompetenzentwicklung.....	8
Zusammenfassung	10

Einleitung

In der heutigen Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft steht der Menschen und seine schöpferische Kreativität im Mittelpunkt. Gesteigerte Komplexität durch neue Technologien, eine Vielzahl von Informationen in Verbindung mit zunehmend schnelleren Entscheidungen erfordern ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und Integrationsfähigkeit. In der vernetzten Welt von heute kann Innovation nicht aus eigener Kraft heraus isoliert erfolgen, sondern erfordert ein hohes Maß an Zusammenarbeit. Kooperationen erfolgen heute in engerem Austausch auf einer professionellen Ebene und somit in enger Interaktion mit anderen. Gleichzeitig wird der Ruf nach persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung und nach lebenslangem Lernen lauter. Umso wichtiger werden zwischenmenschliche Kommunikationsformen, die nicht nur effizient, sondern darüber hinaus auch von Anerkennung und Wertschätzung geprägt sind.

Dieses zeigt sich ebenso am Beispiel der Hochschule. Hochschulen in Deutschland stehen heute zunehmend im Wettbewerb zueinander. Der Bologna Prozess sowie die Einführung der Exzellenzinitiative mündeten in dem bereits im Jahr 2010 vom Wissenschaftsrat formulierten Empfehlungen zur Differenzierung des Hochschulsystems. Die sich hieraus ergebenden Anforderungen an die Hochschule sind vielfältig. Sie umfassen, neben den Kernaufgaben in Forschung und Lehre, unter anderem eine eigene Profilbildung, aktives Marketing und Drittmittelinwerbung, Gewährleistung eines gerechten Zugangs zum Bildungssystem, stärkerer Integration von Randgruppen sowie zunehmende Autonomie der

Finanzverwaltung. Verbunden hiermit muss die Hochschule den gesellschaftlichen Anforderungen an Innovation und dem lebenslangen Lernen gerecht werden. Für die Menschen in der Hochschulorganisation entstehen dadurch anspruchsvolleren Aufgaben, die sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich bringen.

Die Komplexität des Anforderungsprofils ist gut durch die Situation von Promovierenden zu verdeutlichen. Die Promotion ist ein höchst individueller (und zu weiten Teilen einsamer) Qualifikationsweg. Er erfordert Kreativität, Begeisterung, Eigenverantwortlichkeit, Leistungsstärke und Eigenmotivation. Promovierende genießen ein hohes Maß an wissenschaftlicher Freiheit, welche enormes Gestaltungspotential zur Selbstverwirklichung bietet. Wissenschaft als Profession umfasst heute unter anderem Eigenständigkeit in der Forschung, Erstellen von Publikationen, Reputationsaufbau, Mobilitätsanforderungen, Umgang mit Konkurrenz- und Kooperationsverhalten, Lehr- und Prüfungstätigkeit, z.T. Drittmittelakquise, Selbstmarketing sowie Aufbau und Pflege fachlicher Netzwerke. Die Arbeit an der Hochschule als Expertenorganisation erfordert Höchstleistungserbringung unter unsicherer oder prekärer Finanzierungsbedingungen in losen und z.T. intransparenten Strukturen und Kommunikationskanälen. Verbunden hiermit ist die Anpassungsfähigkeit an die Organisationskultur sowie die Gestaltung des eigenen Beitrags in Gremienarbeit. Engagement in weiteren Projekten und Anspruch an Führung zählen hierbei ebenfalls nicht selten zum Anspruchsprofil von wissenschaftlichen Mitarbeitern. Die Vielfältigkeit und Komplexität dieses Anforderungsprofils verursacht nicht selten Unsicherheiten, Zweifel an der Sache und an sich selbst sowie Zeit-, Leistungs- und Profilierungsdruck bis hin zu Zukunftsängste und Sinnkrisen.

Insgesamt steht das Hochschulsystem vor einem großen Umbruch, der mit viel Komplexität einher geht – sowohl für die Organisation als auch für die Mitarbeiter. Es verwundert daher nicht, dass die Hochschulen zunehmend mit Maßnahmen reagieren, die das Potential der Menschen im Mittelpunkt rücken: beispielsweise seien hier Implementierung von Diversity-Management oder Personalentwicklungsmaßnahmen, die auf Kompetenzentwicklung abzielen, genannt.

Diese Entwicklungen konnte ich in meine zehnjährige Berufserfahrung in der fachübergreifenden Nachwuchsförderung an Hochschulen beobachten. Um in diesem Bereich unter den aktuellen Bedingungen qualitativ wertvolle Arbeit leisten zu können, ist ein hohes Maß an Flexibilität, Innovation und Prozesskompetenz gefragt. Das Spannende und das Herausfordernde an dem Berufsbild ist die Positionierung an der Schnittstelle zwischen Personal- und Organisationsentwicklung. Dafür ist aus meiner Sicht eine zunehmende Professionalisierung der Akteure notwendig. In diesem Zusammenhang war eine Coaching-

Weiterbildung basierend auf einem humanistischen Ansatz für mich nur konsequent. In diesem Bericht möchte ich meine Erfahrungen im Rahmen der PIC-Ausbildung / DACB sowie den Nutzen, der für mich damit einherging, wiedergeben.

Das DACB-Angebot zur PIC-Ausbildung überzeugte mich in erster Linie durch die gute theoretische Fundierung und durch die Vielfalt der Ansätze, die in einem schlüssigen Konzept integriert wurden. Meine Erwartungen an die Ausbildung fokussierten primär auf eine höhere Professionalisierung meiner Beratungstätigkeit. Hier versprach ich mir inhaltliche und praxisbezogene Auseinandersetzungen mit Kommunikations-, Verhaltens- und Denkmodelle und eine Erweiterung des methodischen Repertoires. Darüber hinaus war mir die Integration von Coaching in meinem bisherigen Tätigkeitsfeld ein Anliegen. Sowohl die Machbarkeit als auch die notwendigen Voraussetzungen wollte ich daher während meiner Ausbildung dahingehend prüfen. Nicht zuletzt war ich an dem Erfahrungsaustausch und der Erweiterung meiner bislang hochschulzentrierten Perspektive durch die Ausbildungsgruppe interessiert.

Struktur der Ausbildung und Ausbildungskonzept

Die Ausbildungsstruktur zum zertifizierten personenzentriert-integrativen Coach nach DACB basiert auf acht Präsenz-Modulen, welche über einem Zeitraum von einem Jahr verteilt sind. Die Module bauen logisch-inhaltlich aufeinander auf und erstrecken sich üblicherweise jeweils über drei Tage. Hierbei wird Wert darauf gelegt, dass die Teilnehmenden zu ihrem gewohnten Arbeitsumfeld nicht nur eine räumliche sondern auch gedankliche Distanz gewinnen können um sich den Lerninhalten und den (Selbst-) Erfahrungen in einer Workshop-Atmosphäre widmen zu können. Besonders hervorzuheben ist, dass im Rahmen der Ausbildung nicht nur Wert auf die Vermittlung theoretischen Wissens gelegt wird. Vielmehr werden die Teilnehmenden gleich von Beginn an in die Situation versetzt, die Lerninhalte praktisch umzusetzen. In diesem Zusammenhang bieten vor allem die ersten Module einen geschützten Raum beide Rollen gleichermaßen auszuprobieren, die des Coaches und die des Coachees mit den damit verbundenen Herausforderungen und Empfindungen. Die Annahme beider Rollen ermöglicht nicht nur ein Mehr an Sicherheit für die Coaching-Situationen, sondern vertieft auch die Prozesse der Selbstreflexion. Darüber hinaus werden die Teilnehmenden ermutigt, von Beginn an mit Coachees an realen Coaching-Fällen zu arbeiten. Diese Art der praktischen Umsetzung erfolgt dabei stets begleitet durch Supervisionen in den Modulen und durch Intervisionen zwischen den Modulen. Die unmittelbare Coaching-Praxis baut somit auf der bereits vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen der Teilnehmenden auf und erweitert diese Schritt für Schritt.

Mit Einverständnis des Coachees werden hierzu die Sitzungen auf Band aufgezeichnet und anonymisierte Auszüge dieser Bandaufnahmen nach einem strukturierten Faden besprochen. Die Teilnehmenden erhalten dabei sowohl von der Ausbilderin als auch von ihrer Peer-Group ein konstruktives Feedback sowie weitere Empfehlungen zu der eingebrachten Supervisionsfrage. Dabei wird die Weiterentwicklung der Teilnehmenden von Coaching-Sitzung zu Coaching-Sitzung sowie vom Modul zu Modul stets im Blick behalten. Die Ergebnisse der Super- und Intervisionsgruppe können somit nach weiterer Reflektion direkt in die nächste Coaching-Sitzung eingebracht werden. Man erfährt dadurch eine ständige Begleitung und gegenseitige Unterstützung in der eigenen Weiterentwicklung zum personenzentriert-integrativen Coach.

Die Vermittlung des personenzentrierten Ansatzes nach Carl Rogers, Wissen und Praxis der Steuerung von Coachingprozessen sowie die eben genannte begleitende Unterstützung der persönlichen Weiterentwicklung bilden den roten Faden über alle Module. Dabei geht es sowohl um theoretische Wissensvermittlung als auch um die Herausbildung, das Erleben und die Integration einer personenzentrierten Haltung in dem eigenen Selbstkonzept. Vielfältige Aspekte aus Roger's Theorie finden sich auch in anderen Ansätze und Verfahren wieder, zum Teil weiterentwickelt, zum Teil durch eine weitere Perspektive bestätigt. Folgende Ansätze wurden ebenfalls in der Ausbildung in Hinblick auf deren Relevanz für das Coaching behandelt: angrenzende humanistische Verfahren, Systemtheorie, Aspekte der Tiefenpsychologie und der Verhaltenstheorie, neurowissenschaftlichen Erkenntnisse und Auswirkungen der Biographie auf die verwendete Sprache. Die Auseinandersetzung mit diesem vielfältigen Spektrum an Ansätzen schärfte das eigene Coaching-Verständnis und unterstützen die Herausbildung einer personenzentriert-integrativen Haltung. Da üblicherweise solche Ansätze eine begrenzte Reichweite haben, summierte sich das Zusammenspiel der unterschiedlichen Lern- und Erfahrungszugänge die diese boten. Dadurch entstand ein umfassendes und kohärentes Bild, bei dem alle Fäden zusammenkamen. Darüber hinaus wurde das methodische Repertoire der reinen Personenzentrierung hierdurch dergestalt bereichert, so dass zum Abschluss der Ausbildung ein gut gefüllter Werkzeugkoffer entstand. Unterstützt wurde die Vermittlung der unterschiedlichen Ansätze und Verfahren durch den Beitrag von Gastdozenten zu spezifischen Themen. Hierdurch wurden der Gruppe ebenfalls weitere Beispiele bzgl. der Professionalisierung als Coach, der Authentizität usw. deutlich gemacht.

Den Abschluss der PIC-Ausbildung, DACB bildeten die Teilnahme an einem Abschlusskolloquium sowie die Erarbeitung eines eigenen Coaching-Konzeptes. In dem Abschlusskolloquium werden die erlernten Inhalte ganzheitlich betrachtet und die

Kernelemente- und Annahmen des personenzentriert-integrativen Coaching-Verständnisses geprüft. Die Formulierung des Konzeptes erlaubt es den Teilnehmenden, ausgehend von den Ausbildungszielen, über die Ausbildung zu reflektieren und strukturiert ein eigenes Angebot zu formulieren bei dem das Erlernte und das Erfahrene konkrete Anwendung in dem eigenen beruflichen Bereich findet. Darüber hinaus dient es der Ausbilderin auch als Nachweis der erfolgreichen Lehrvermittlung für die Zertifizierung. Zusätzlich zum Konzeptpapier formulieren die Teilnehmenden einen Selbstreflektionsbericht, in dem sie über ihre wesentlichen Entwicklungen auch hinsichtlich anfänglicher Erwartungen reflektieren können. Abschließend erhalten die Teilnehmenden auch von der Gruppe ein strukturiertes Feedback zu der erlebten Weiterentwicklung innerhalb des Ausbildungsjahrs, auf dessen Basis sie weitere Schritte für sich ableiten können.

Persönlicher Mehrwert der Ausbildung

Im Folgenden wird mein Bericht über den Mehrwert der PIC-Ausbildung auf vier Dimensionen abgebildet und verdeutlicht. Nach einer Zusammenfassung der Art, wie ich die Ausbildung insgesamt erlebt habe, berichte ich über meine wichtigsten Erkenntnisse. Darauf folgend stelle ich die wesentlichen Befähigungskomponenten dar bevor ich mit meinen Kompetenzentwicklungsaspekten abschließe.

Erlebnisse

Die Ausbildung selbst habe ich als sehr personenzentriert erlebt. Dieses spiegelte sich sowohl an den vermittelten Inhalten als auch in der Haltung der Ausbilderin wieder. Auf diese Weise lernte man nicht nur theoretisch den Ansatz der Personenzentrierung, sondern erlebte diese Haltung ebenso in der Art der Wissensvermittlung. Diese Haltung zog sich wie ein roter Faden durch die Ausbildung – sowohl im Umgang mit und in der Gruppe als auch bei den Gastdozenten. Durch diese gemeinsame Erfahrung festigte sich der personenzentrierte Handlungsansatz besser als durch einen rein theoretisch gestalteten Wissenstransfer. Die Lernerfahrung erfolgte für mich auf mehreren Ebenen. Zum Einen durch theoretische Ansätze und Methoden in Form von Literatur und Werkzeugen, aber auch durch Interaktion und Selbsterfahrung. Durch die Arbeit in der Gruppe erlebte ich, dass Erkennen und tiefgehende Weiterentwicklung tatsächlich nur in Beziehungen erfolgen kann. Das zeigte sich auch an der ausgeprägten Gruppendynamik im Verlauf der Ausbildung. Die Gruppe arbeitete in einem zunehmend engeren Kontakt zueinander, der von einem wertschätzenden Umgang und viel Empathie in herausfordernden Momenten geprägt war. Besonders hervorzuheben ist, dass die Ausbildung sehr viel Rücksicht auf den individuellen Lern- und Erkenntnis-Rhythmus nahm. Neue Erfahrungen und Gedanken konnten stets harmonisch und im Einklang mit dem eigenen Selbstkonzept integriert werden. Ich genoss eine große Freiheit,

die Tiefe der Auseinandersetzung mit den integrativen Ansätzen selbst zu bestimmen und mich in der Herausarbeitung meines Coaching-Konzeptes nur auf die Komponenten zu fokussieren, die tatsächlich auch meiner Persönlichkeitsstruktur entsprachen. Dies alles führte zu einem gesteigerten Vertrauen: auf meine eigenen Ressourcen, Fähigkeiten und Intuitionen, auf die Ausbildungsgruppe, auf den Prozess der Ausbildung und auf den Coaching-Prozess und nicht zuletzt auf den Coachee. Für die Annahme der Rolle als Coach und damit für mein Rollenverständnis als Verantwortliche für die Prozesssteuerung waren dieser Vertrauenssprung und die Freiheit in der Ausbildung entscheidend. Des Weiteren bewirkte das Erleben der personzentrierten Haltung in der Ausbildung eine höhere Akzeptanz meiner eigenen Fehler: ich gehe viel empathischer mit mir selbst um und entwickelte eine neuartige Demut gegenüber dem Coachee im Coaching-Prozess.

Erkenntnisse

Die PIC Ausbildung sowie die Tätigkeit als Coach in Allgemeinen setzt eine Bereitschaft zur Selbstexploration voraus. Die einprägsamsten Erkenntnisse, die ich aus der PIC Ausbildung mitnehme, beziehen sich auf mein Selbstkonzept. Durch die unterschiedlichen Ansätzen und die damit verbundenen Methoden habe ich erkannt, wie ich meine Wirklichkeit konstruiere, welche Perspektiven ich üblicherweise annehme und welche Bewertungsschemata in welchen Situationen bei mir „anspringen“. Dies ist ein erster und notwendiger Schritt in der Festigung der personzentrierter Haltung als Coach. Hier gilt es den Weg hin zur bedingungsloser Akzeptanz des Selbst und der Anderen zu finden. In diesem Zusammenhang sind die Stärkung der Selbstwahrnehmung und der Selbst-Wert(e)-Schätzung unabdingbar. Darüber hinaus sind die Erkenntnisse über sich selbst ein erster Schritt in der Entdeckung eigener „blinden Flecken“ und der Möglichkeiten, diese zu überwinden oder zumindest daran zu arbeiten. Essentiell damit verbunden sind zwei weitere Erkenntnisse: Erstens, dass die Arbeit als Coach eine Arbeit ist an der eigenen Weiterentwicklung. Sie betrifft gleichzeitig die kognitiven, emotionalen und verhaltensbezogenen Aspekte und kann in diesem Sinne nie abgeschlossen werden. Zweitens, dass die menschliche Weiterentwicklung nicht nur unausweichlich ist, sondern auch nur in der Beziehung zu anderen stattfinden kann.

Befähigung

Die Ausbildung zum personzentrierten-integrativen Coach legte insgesamt für mich eine solide Basis für die weitere Arbeit sowohl im Rahmen von Coachings als auch für meine berufliche Tätigkeit in der Nachwuchsförderung. Ich fühle mich nach Abschluss der Ausbildung dazu befähigt als Coach nach eigenem Konzept zu arbeiten. Der starke Praxisbezug der Ausbildung, die ständigen Super- und Intervisionen, die vorgelebte personzentrierte Haltung in jeder Dimension der Ausbildung sowie das solide theoretische

Fundament haben hierzu enorm beigetragen. Die erlernten Ansätze und Methoden, die Ergebnisse der Selbsterfahrung und -reflexion und die grundlegenden Erkenntnisse, die ich aus der Ausbildung gewonnen habe, konnte ich in einem eigenen Coaching-Konzept für die spezifische Zielgruppe der Promovierende und Promotionsinteressierte einfließen lassen und anwenden. Bezüglich der personenzentrierten Haltung fühle ich mich zum jetzigen Zeitpunkt in einer guten Ausgangslage und werde bewusst und kontinuierlich daran arbeiten. Das erarbeitete Portfolio an Methoden und Interventionen finde ich sehr hilfreich und zu diesem Zeitpunkt völlig ausreichend für die Bearbeitung der möglichen Coachinganlässe meiner Zielgruppe. Mittlerweile habe ich eine gute Intuition über Auswahl der Methoden im konkreten Coachingsetting und verfüge über genügend Flexibilität diese im konkreten Fall anzupassen bzw. bei Bedarf fallen zu lassen. Die Wirkungszusammenhänge der Methoden und die Integrationsmöglichkeiten der unterschiedlichen Ansätze habe ich verstanden und oft erprobt. Weiteres Ausprobieren in Rahmen meines Coaching-Angebots wird auch zu einer Verinnerlichung ebendieser beitragen. Planungen bezüglich der Erweiterung meines bestehenden Methodenkoffers durch weitere Themen existieren bereits, allerdings ist mir in einem ersten Schritt wichtig, das Erlernte in der Coachingpraxis zu festigen.

Konkret fühle ich mich durch die PIC-Ausbildung dazu befähigt, ein Coachingprozess nach Phasenmodell bedarfsgerecht und mit einer dialogischen Haltung zu steuern. Dadurch kann ich Promovierende unterstützen die eigene professionelle Identität herauszubilden, Entscheidungen in ambivalenten Situationen zu treffen, Sinnkrisen zu überwinden, Konflikte zu lösen, mit einer Vielfalt von Rollen authentisch und adäquat umzugehen und einer work-life balance zu erreichen. Die Hauptmechanismen, auf die ich methodisch setzte, sind die Ressourcenorientierung und Perspektivenerweiterung durch Steigerung der Selbstreflexion. Die Selbst-Reflexion ist im Coaching, wie bereits angesprochen, eine Voraussetzung und ständiger Begleiter der Veränderungs- und Entwicklungsprozesse. Darüber hinaus ist sie auch eine wesentliche Wirkung vom Coaching. Durch die Erweiterung der Wahrnehmung und der reflexiven Fähigkeiten finden Coachees Zugang zu persönlichen Gestaltungsmöglichkeiten und können diese weiterentwickeln. Coaching kann dadurch die Selbstverantwortung, die Selbstbestimmung sowie die Leistungsfähigkeit steigern.

Insbesondere für die Zielgruppe der Promovierenden kann Coaching eine Reihe von Kompetenzen vermitteln: stimmiges sowie identitäts- und systemgerechte Kommunikations- und Führungsverhalten, effizienteres Zeit-, Ziel- und Ressourcenmanagement, gesteigerte Handlungskompetenz. Hinzu kommen „Meta“-Kompetenzen und Haltungen, die sich aus der Beziehungsgestaltung im Coaching und aus dem Erleben des Coachingprozesses selbst ableiten: ein höheres Maß an Selbstsicherheit und Vertrauen in die eigenen kognitiven und emotionalen Fähigkeiten, eine bessere Einstellung auf ungewisse Situationen, ein guter Umgang mit rollenspezifischen Ambivalenzen in der Wissenschaft (Abhängigkeit versus

Autonomie, Konkurrenz versus Kooperation usw.), gesteigerte Motivation und Kreativität. Nach dem Vorbild der PIC-Ausbildung und nach Abschluss ebendieser fühle ich mich befähigt, diese Kompetenzen meinen Coachees vorzuleben und zu vermitteln. Hierfür ist die Beziehungsgestaltung zwischen mir als Coach und meinem Coachee entscheidend. Einerseits gibt mir die personenzentrierte Haltung in dem Prozess der Beziehungsgestaltung ein hohes Maß an Sicherheit, Präsenz und Vertrauen. Die verinnerlichte tiefenpsychologischen Aspekte der Kommunikation lassen mich andererseits Beziehungsfallen erkennen und professionell lösen.

An dieser Stelle sei noch angemerkt, dass die Ausbildung ein realistisches Bild der Arbeit als Coach vermittelt. Dies bezieht sich in erster Linie auf die Grenzen des Coaching-Formats und auf die Abgrenzung von Coaching zu den anderen Beratungstätigkeiten wie psychosoziale Beratung, Expertenberatung, Mentoring, Supervision und Therapie. Nach anfänglicher Unsicherheit über das geeignete Gesprächsformat, je nach Anlass und Tiefe der Problemstellung potentieller Coachees, fühle ich mich heute sicher in der Entscheidung und kann bei Bedarf und / oder bei eigener Nicht-Eignung auf Alternativen zum Coaching oder geeigneteren Maßnahmen verweisen. Die Prüfung der Coachingindikation als erster Schritt im Coaching-Prozess sowie eine verstärkte Aufmerksamkeit auf eventuelle negative Auswirkungen von Coaching behalte ich stets im Blick.

Neben Grenzen, Chancen und Gefahren im Coaching gibt die PIC-Ausbildung einen guten Überblick über notwendigen Kompetenzen, Einstellungen und Leistungen mit der die Tätigkeit als Coach verbunden ist, sowie über rechtlichen Rahmenbedingungen und Verdienstmöglichkeiten. Das dadurch entstandene Bild wurde durch die verschiedenen Gastdozenten unterschiedlicher Ansatzprägung harmonisch abgerundet und bestätigt.

Kompetenzentwicklung

Eine stetige und umfassende Weiterentwicklung verschiedener Kompetenzen konnte ich im Verlauf der PIC-Ausbildung an mir feststellen. Unterstützt wurde diese durch die Lerninhalte, Übungen, Interaktionen und (Selbst-) Reflektion.

Der personenzentrierte-integrative Ansatz steigert im Besonderen die Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit. Die wichtigste Bedingung der Coaching-Tätigkeit ist der Kontakt zwischen Coach und Coachee. Ohne diese Beziehung kann kein Coaching stattfinden. Coaching ist eine Begegnung auf Augenhöhe, bei der beide Partner eine dialogische Haltung annehmen. Dies bedeutet in erster Linie für mich als Coach, den Coachee bedingungslos zu akzeptieren sowohl in seiner Persönlichkeit als auch in seinen Möglichkeiten und Grenzen und ebenso in seiner Anders- und Einzigartigkeit. Im Coaching geht es nicht um den „Fall“, sondern um die Person die mir gegenüber sitzt und die Erreichung der konkreten Coaching-

Anliegen des Coachees. Um eine tragfähige Beziehung zum Coachee herzustellen und zu halten sind Kommunikationsfähigkeiten gefragt, welche die Wertschätzung, Empathie und die Authentizität des Coachs transportieren. Hierzu bietet die Ausbildung eine Fülle von Verfahren und Methoden, die diese Art von verbaler und non-verbaler Kommunikation unterstützen. Darüber hinaus wurde sichtbar, wie fruchtbar eine solche Art von Begegnung für beide Seiten sein kann. Ich kann heute Coachees professionell nicht nur auf der kognitiven, sondern auch auf der Wahrnehmungs- und Emotionsebene begegnen, und kann dies sprachlich angemessener als vor der Ausbildung tun. Die Ausbildung hat im Bereich der Sensibilisierung für den eigenen Sprachgebrauch und dessen Konsequenzen in der Tat viel und stetig geleistet. Selbstverständlich hat diese Weiterentwicklung positive Effekte nicht nur im Coaching-Kontext, sondern auch im beruflichen und privaten Umfeld bewirkt. Darüber hinaus trägt der PIC-Ansatz zu einer gesteigerten Selbststeuerungskompetenz bei. Während einer Coachingsitzung liegt es im Verantwortungsbereich des PIC-Coachs dem Coachee genau und wertschätzend zuzuhören, ihn empathisch zu verstehen, sich selbst zu erspüren und die Quellen der eigenen Impulse aufzudecken. Er muss die Beziehung zum Coachee authentisch zu gestalten und passgenaue Interventionen anbieten ohne das Gesamtbild des Coaching-Prozesses aus den Augen zu verlieren. Zum Teil ist der PIC-Coach gefragt, all diese Aspekte gleichzeitig zu leisten. Die Arbeit an der Kongruenz des PIC-Coachs gepaart mit der Prozessverantwortung ist die Königsdisziplin für erfolgreiche personenzentrierte Coaching-Momente. Voraussetzung dafür ist eine immerwährende Selbstreflexionsfähigkeit. Das Ergebnis ist eine gesteigerte Selbststeuerung, die es erlaubt verschiedene Rollen anzunehmen, mit dem Rollenwechsel umzugehen und den Fokus gleichzeitig auf mehreren Ebenen zu richten, ohne dass die Transparenz für den Coachee und sein Vertrauen Schaden nimmt.

Zuletzt erhöht die PIC-Ausbildung merklich nicht nur die fachliche Kompetenz im Kontext vom Coaching, sondern damit verbunden auch die Methodenkompetenz. Über das Kennenlernen und Ausprobieren der an verschiedenen Anstätzen angelehnten Methoden hinaus legt die PIC-Ausbildung großen Wert auf die Passgenauigkeit der angewandten Methoden und Interventionen. Diese sollen sowohl genau für den Coachee und seine Zielsetzung als auch angemessen für die jeweilige Coaching-Phase im Coaching-Prozess und im Einklang mit einer authentischen Anwendung durch den Coach sein. Zu diesem Zweck wurde während der Ausbildung viele Übungen gestaltet und es gab einen regen Austausch über mögliche Methoden und Interventionen, die diese Kriterien der Passgenauigkeit unterstützen. Auch in diesem Aspekt konnte ich eine deutliche Weiterentwicklung verzeichnen und fühle mich durch die Ausbildung hinsichtlich der Auswahl, Durchführung und Anpassungsfähigkeit der Methoden in meinem Werkzeugkoffer gestärkt.

Als Coach biete ich Coachees Orientierung und Unterstützung auf dem eigenen Erkenntnisweg. In diesem Sinne ist Coaching ein individueller, ko-kreativer und ergebnisoffener Prozess, der maßgeschneiderte Lösungen erfordert. Kern der dialogischen Haltung ist es, sich auf diesen Prozess einzulassen. Dies gilt gleichermaßen für den Coach und den Coachee und basiert auf einer freiwilligen, offenen, wertschätzenden, transparenten und vertrauensvollen Art und Weise. Ebenfalls zu meiner Haltung gehört auch das Vertrauen in die Problemlösungsfähigkeit des Coachees. Ich bin überzeugt davon, dass Coachees über alle notwendigen Ressourcen verfügen ihre eigenen Ziele zu erreichen und dass diese Ziele der Selbstverwirklichung und Selbstentfaltung dienen. Dies Vertrauen zu verinnerlichen bedeutet im Umkehrschluss, dass man als Coach auch Zeiten der Unsicherheiten im Coaching Prozess gut aushalten und eventuell entstehende Frustrationsmomente besser tolerieren kann. Die PIC-Ausbildung hat mich in dieser Haltung und in dem Aufbau dieses Vertrauens einen großen Schritt weitergebracht. Dies ist ein Mehrwert, den ich nicht genug unterstreichen kann und dass ich für mein Leben als eine große Bereicherung ansehe. Das durch die PIC-Ausbildung gelegte Fundament für die eigene Haltung und Professionalität als Coach möchte ich zum Zwecke der Qualitätssicherung durch Fortbildungen, Super- und Intervision sowie Selbsterfahrung weiterentwickeln. Dieses sehr intensive, erfahrungs- und entwicklungsreiche Ausbildungsjahr weckte in der Tat eine große Lust und Energie auf fortwährende Weiterentwicklung, Veränderungsbereitschaft und Überwinden der eigenen Grenzen.

Zusammenfassung

Wie eingangs bereits beschrieben sind Hochschulen in der heutigen Zeit einem großen Veränderungsprozess unterworfen. Einhergehend hiermit werden die wissenschaftlichen Mitarbeiter im Hochschulsystem mit komplexeren Aufgabenstellungen und Anforderungen an ihr Berufsumfeld konfrontiert. In besonderer Weise zeigt sich das am Beispiel der Promovierenden. Die Arbeit unter unsicheren Finanzierungsbedingungen verbunden mit Anpassungsfähigkeit an eine sich im Wandel befindende Organisationsstruktur sowie die vielfältigen fachlichen und persönlichen Anforderungen bergen die Gefahr von Unsicherheiten, Zweifel sowie Zeit-, Leistungs- und Profilierungsdruck bis hin zu Zukunftsängsten und Sinnkrisen für den Einzelnen. Um diesen Herausforderungen entsprechend begegnen zu können ist aus meiner Sicht eine weitergehende Professionalisierung der Akteure in diesem Veränderungsumfeld unerlässlich. Die auf einem humanistischen Ansatz basierende Weiterbildung war für mich in meinem Berufsumfeld der fachübergreifenden Nachwuchsförderung an Hochschulen ein konsequenter Schritt. Hier bot sich für mich in besonderer Weise die PIC-Ausbildung, DACB an. Speziell mit Blick auf den Bildungsbereich sowie auf den Weiterentwicklungsbedarf des

wissenschaftlichen Nachwuchses war der interdisziplinär gelagerte Ansatz von PIC maßgeblich für meine Entscheidung an dieser Ausbildung teilzunehmen.

Die personenzentrierte Haltung wurde während der PIC-Ausbildung nicht nur inhaltlich und methodisch vermittelt, sondern wurde ebenso in allen Dimensionen der Ausbildung aktiv vorgelebt. Hierdurch wurden die Teilnehmenden in die Lage versetzt, diese Haltung zu erleben und sich frei und authentisch zu eigen zu machen. Damit wurde eine wesentliche Basis für das eigene professionelle Selbstverständnis als PIC-Coach gelegt. Das Konzept der Ausbildung führte für mich in ihrem ganzheitlichen Ansatz mit starkem Praxisbezug, der begleitenden Super- und Intervisionen sowie ihrem soliden theoretischen Fundament im Ergebnis zu einem gesteigerten Maß an Selbstsicherheit und Vertrauen im Bezug auch meine Rolle als Coach. Dieses, verbunden mit der Steigerung der Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit, befähigt mich heute in besonderer Weise tragfähige Beziehungen im professionellen Kontext zu gestalten. Somit fühle ich mich befähigt meine Rolle als verantwortliche für den Coaching-Prozess anzunehmen und diesen nach eigenem Konzept in den jeweiligen Phasen zu steuern. Hierdurch kann ich nun meine Zielgruppe, den wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen, bei ihrem Veränderungs- und Weiterentwicklungswünschen sowie in Krisensituationen professionell begleiten und unterstützen.

Wie bereits aus dem Bericht ersichtlich wurden meine Erwartungen an diese Ausbildung mehr als übertroffen. Nicht nur in beruflicher sondern auch in persönlicher Hinsicht ging diese Ausbildung mit einem deutlichen Wachstum für mich einher. Wertvollste Wirkungen der Ausbildung sind für mich persönlich die Herausbildung der personenzentrierte Haltung der bedingungslosen positiven Wertschätzung, Empathie und Kongruenz sowie die Fähigkeit Unsicherheiten und Paradoxien aushalten zu können. Diese beziehe ich sowohl auf mich selbst als auch auf die Coachees. Es macht viel Freude mich immer wieder diesen Herausforderungen zu stellen.