



**Silja Kotte & Prof. Dr. Heidi Möller, Lehrstuhl
für Theorie und Methodik der Beratung,
Universität Kassel**

Impulsreferat, Mittwoch, 6. Juni 2012

**Coaching im Kontext von
Führungsentwicklungsprogrammen**

Das Impulsreferat stellt Coaching in den Kontext von Führungsentwicklungsprogrammen. Exemplarisch wird eine Evaluationsstudie zu einem

internationalen Programm im Not-for-Profit-Sektor dargestellt.

Führungskräfteentwicklung boomt und ist inzwischen im Profit-Bereich in fast jedem größeren Unternehmen – extern oder intern, mehr oder weniger systematisch – gängige Praxis. Angesichts ernüchternder Ergebnisse zu Lern- und Transferergebnissen von klassischen Seminaren (Arthur et al., 2003) sowie steigenden Legitimationsdrucks auf Organisationsseite gilt es inzwischen als state-of-the-art, dass Leadership Development Programme über reine Trainingsmodule hinausgehen und Elemente wie Coaching, Mentoring, Action Learning oder 360°-Feedback enthalten sollten.

Auch vor dem Hintergrund erster empirischer, deutlich positiver Befunde zur Wirksamkeit von Coaching in Kombination mit anderen Entwicklungsmaßnahmen, insbesondere Trainings und 360°-Feedbacks (Finn, Mason & Griffin, 2006; Greif & Scheidewig, 1996; Olivero et al., 1997; Smither et al., 2003) stellt sich die Frage, wie sich Coaching-Bausteine im Sinne eines „Transfercoachings“ in umfassendere Führungsentwicklungsprogramme integrieren lassen - aber auch welche Grenzen/Schwierigkeiten dabei auftreten können.

Im Impulsreferat werden empirische Befunde zum Transfercoaching sowie unterschiedliche Formen der möglichen Integration von Coaching-Bausteinen in Führungsentwicklungsprogramme vorgestellt und diskutiert. Exemplarisch werden erste Befunde einer aktuellen Evaluationsstudie zu einem organisationsübergreifenden, deutsch-israelischen Leadership Development Programm für (Nachwuchs-)Führungskräfte aus dem NGO-Sektor dargestellt. Dieses beinhaltet mehrere Trainingsmodule sowie ein prä-post-360°-Feedback und zielt darauf ab, Führungsfähigkeit zu stärken, die binationalen Beziehungen zu festigen und langfristig ein Netzwerk zu bilden.

Vor diesem Hintergrund sollen Antworten auf die Fragen: Welchen Beitrag leistet Coaching? Welche Formen der Kombination und Integration gibt es? Was sind Risiken und Schwierigkeiten? erarbeitet werden.

Kurzvita

Silja Kotte, 1977, Diplom-Psychologin. Gruppendynamische Weiterbildung DAGG, Supervisorin DGSv. Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Theorie und Methodik der Beratung, Universität Kassel. Promotion zur Evaluation eines Leadership Development Programms, Forschung und Lehre zu Coaching, Supervision und weiteren Beratungsformaten. Mehrjährige Beratungs- und Trainingstätigkeit im Non-Profit-Sektor und der internationalen Entwicklungszusammenarbeit sowie als interne Personalentwicklerin im Business-Sektor. Freiberufliche Tätigkeit in Personaldiagnostik, Training und Beratung seit 2004.

Prof. Dr. Heidi Möller, 1960, Diplom-Psychologin. Promotion zur Psychotherapie in totalen Institutionen, Habilitation zu Gütekriterien der Supervision, TU Berlin. Psychoanalytikerin, Lehrtherapeutin für Tiefenpsychologie und Gestalttherapie, Lehrsupervisorin, Organisationsberaterin und Coach. 2002 Lehrstuhl für Kommunikationspsychologie und Psychotherapie, 2004 Gründungsdekanin der Fakultät für Bildungswissenschaften der Universität Innsbruck. Seit 1.10.2007 Professorin für Theorie und Methodik der Beratung an der Universität Kassel, Institut für Psychologie.

E-Mail: silja.kotte@uni-kassel.de

Website: <http://www.uni-kassel.de/fb01/institute/institut-fuer-psychologie/theorie-u-methodik-der-beratung>

Wichtige Literatur

- Arthur, W., Jr., Bennett, W., Jr., Edens, P.S. & Bell, S.T. (2003). Effectiveness of Training in Organizations: A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features. *Journal of Applied Psychology*, 88 (2), 234-245.
- Brungardt, C. (1997). The Making of Leaders: A Review of the Research in Leadership Development and Education. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 3, 81-95.
- Ely, K., Boyce, L.A., Nelson, J.K., Zaccaro, S.J., Hernez-Broome, G., Whyman, W. (2010). Evaluating Leadership Coaching: A Review and Integrated Framework. *Leadership Quarterly*, 21, 585-599.
- Greif, S. (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion*. Göttingen: Hogrefe.
- Möller, H., Kotte, S. (im Druck). Zukunft der Coachingforschung. *Organisationsberatung Supervision Coaching*.
- Möller, H., Kotte, S., Liebelt, A. (2011). „Denn sie wissen (oft) nicht was sie tun“: Sechs Thesen zu einer guten Coachingausbildung. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 3, 25-30.