

Universität Potsdam

Department Erziehungswissenschaft

Master of Arts Bildungswissenschaft

Modul 4 Professionalisierung pädagogischen Personals

Wintersemester 2022/23

Leitung: Prof. Dr. Dirk Richter

Modularbeit



# Forschungsbericht

zur Evaluation des Moduls „Lifecoach“  
der Weiterbildung zum ganzheitlichen Kinder- & Jugendcoach  
der Akademie für ganzheitliches Kinder- und Jugendcoaching

Ann-Kathrin Keppke

Matrikelnummer: 815628

Ann-Kathrin.Keppke@t-online.de

Abgabedatum: 09.06.2023

# Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Zentrale Ergebnisse .....   | 2  |
| Entstehungshintergrund .....  | 3  |
| 1. Einleitung .....   | 4  |
| 1.1. Ziele der Evaluation .....   | 4  |
| 2. Aktueller Forschungsstand zu Evaluation von Coaching- Ausbildungen.....  | 5  |
| 3. Das Modul Lifecoach und die Weiterbildung zum Kinder- und Jugendcoach.....   | 6  |
| 4. Methodisches Vorgehen.....   | 7  |
| 4.1. Beschreibung der Stichprobe.....   | 7  |
| 4.2. Fragebogendesign.....  | 8  |
| 4.2.1. Erstellung .....   | 8  |
| 4.2.2. Aufbau.....  | 9  |
| 4.2.3. Auswertung.....  | 10 |
| 5. Ergebnisse.....  | 12 |
| 5.1. Zufriedenheit .....  | 12 |
| 5.2. Lerngewinn Wissen.....   | 13 |
| 5.3. Lerngewinn Kompetenz .....   | 14 |
| 6. Diskussion, Schlussfolgerungen und Ausblick.....   | 14 |
| 6.1. Erlernen die Teilnehmenden die Inhalte des Moduls zu den Themen Aktives Zuhören, Fragetechniken und Coaching-Navi so, dass sie sie teilweise frei wiedergeben und richtig-falsch-Aussagen bewerten können? ..... | 15 |
| 6.2. Schätzen sich die Teilnehmenden nach Abschluss des Moduls so ein, dass sie die Techniken Aktives Zuhören, die Fragetechniken und das Coaching-Navi anwenden können? .....  | 16 |
| 6.3. Wie bewerten die Teilnehmenden die Weiterbildung und ihre Teilaspekte? .....   | 16 |
| 6.4. Einschränkungen und Ausblick für zukünftige Evaluationen .....   | 16 |
| 7. Literaturverzeichnis .....   | 17 |
| 8. Anhang.....  | 18 |
| 8.1. Eigenständigkeitserklärung.....  | 18 |
| 8.2. Fragebogen .....   | 18 |

## Tabellenverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Tabelle 1: Höchster Bildungsabschluss der Teilnehmenden.....                           | 8  |
| Tabelle 2: Perspektiven, aus denen die Befragten an der Weiterbildung teilnehmen ..... | 8  |
| Tabelle 3: Testkontraukt zur Erfassung des Wissensgewinns.....                         | 11 |
| Tabelle 4: Ergebnisse Zufriedenheitsabfrage.....                                       | 12 |
| Tabelle 5: Ergebnisse Lerngewinn.....  | 13 |

## Abbildungsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Abbildung 1: Durch die Teilnehmenden geschätzte Kompetenzgewinne ..... | 14 |
|--|----|

## Zentrale Ergebnisse

Die Evaluation des Moduls „Lifecoach“ aus der „Weiterbildung zum Kinder- & Jugendcoach“ der „Akademie für ganzheitliches Kinder- und Jugendcoaching“ fand im Januar 2023 als Online-Befragung mit 76 Teilnehmenden im Rahmen eines Forschungsprojekts des Masterstudiengangs „Bildungswissenschaft“ der Universität Potsdam statt. Mithilfe eines eigens für die Evaluation entwickelten Wissenstests konnte gezeigt werden, dass die Teilnehmenden Wissen in den Coaching-Grundtechniken Aktives Zuhören, Fragetechniken und Coaching-Navi gewannen: Die Befragten schnitten mit einem durchschnittlichen Wert von knapp 0,80 ab (Maximalwert = 1; SD = 0,23). Zwischen 90 und 95 % der Teilnehmenden gaben außerdem an, in der Weiterbildung Kompetenzen in ebendiesen Techniken gewonnen zu haben. Die Teilnehmenden waren außerdem mit den verschiedenen Facetten der Weiterbildung wie den Inhalten, Methoden, dem Umgang und der Organisation sehr zufrieden. Kleine Anpassungen in den Lernmöglichkeiten der Inhalte und der Online-Übungsabende könnten mögliche Weiterentwicklungsaspekte der Weiterbildung darstellen.

## Entstehungshintergrund

Dieses Dokument ist im Rahmen des Masterstudiums „Bildungswissenschaft“ an der Universität Potsdam entstanden. Im Modul „Professionalisierung pädagogischen Personals“, welches von Prof. Dr. Dirk Richter geleitet wird, habe ich, Ann-Kathrin Keppke, Autorin des Berichts und Durchführerin der Evaluation, mich zuerst im Sommersemester 2022 auf theoretischer Ebene mit Weiterbildungen beschäftigt, um sie dann im Folgesemester selbst zu evaluieren. Die Wahl der zu evaluierenden Weiterbildung ist hierbei auf die Weiterbildung zum Kinder- und Jugendcoach der Akademie für ganzheitliches Kinder- und Jugendcoaching gefallen, da ich selbst ein Mentoringprogramm für Schulen entwerfe und es daher besonders interessant finde, wie Kinder und Jugendliche gut auf ihrem persönlichen Weg begleitet werden können.

In Absprache mit Petra und Axel Rodenberg, Leiter\*innen der Akademie für ganzheitliches Kinder- und Jugendcoaching, habe ich im Wintersemester 2022/23 ein Evaluationskonzept entworfen. Hierbei habe ich mich einerseits auf Themen und Fragen gestützt, die ich aus der Evaluationsforschung kenne oder die in anderen, großen Evaluationen zum Einsatz kamen, und andererseits auf die Inhalte der Weiterbildung, welche ich über die Onlinelernumgebung, die auch die Teilnehmenden nutzen, einsehen konnte. Ich habe die von mir entwickelte Fragebogenevaluation meinem Kurs und Professor in der Uni vorgestellt, Axel Rodenberg zugesandt und die Evaluation auf Basis ihres Feedbacks weiterentwickelt. So ist die Evaluation eng angelehnt an Themenbereiche, die besonders für die Akadamieleitung interessant sind.

Das vorliegende Dokument soll genauer aufzeigen, wie der Prozess der Evaluation vonstatten ging, was in der Wissenschaft vor allem nötig ist, um nachzuvollziehen, welche Qualität eine Forschung hat. Außerdem soll es auf die Ergebnisse dieser eingehen und sie in einen Kontext stellen. Zur besseren Verständlichkeit finden Sie Hinweise zu wissenschaftlichen Fachbegriffen in den Fußnoten.

Ann-Kathrin Keppke

Universität Potsdam

09.06.2023

# 1. Einleitung

Coaching ist eine Lern- und Entwicklungsintervention, bei der auf Grundlage einer kooperativen, reflexions- und zielorientierten Beziehung mit besonderer Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und Ressourcen Klient\*innen unterstützt werden, Ergebnisse zu erreichen, die ihnen wichtig sind (Steiner et al., 2021, S. 8; Kotte 2021, S. 277, nach Bonzer & Jones 2018 und Smither 2011). Fragestellungen im Coaching können sowohl Berufliches als auch Privates fokussieren. Die Intervention hat ihre Anfänge im US-amerikanischen Kalifornien der sechziger Jahre, wo im „Human Potential Movement“ der Hippie-Bewegung Persönlichkeitstransformation, die Beratung des Menschen als Gesamtheit und die Verwirklichung seiner Visionen in den Blick genommen wurden (Draht 2021, S. 19, 24, 26). Die eher junge Unterform des Kinder- und Jugendcoachings wird in Anspruch genommen, wenn Eltern die Notwendigkeit sehen, dass ihr Kind Hilfe benötigt, etwa aufgrund von Schulproblemen oder Konflikten mit Familie oder Freunden (Akademie für ganzheitliches Kinder- und Jugendcoaching o.J. a; Stark auch ohne Muckis o.J.).

Wie Karsten Draht (2021, S. 27-28) zeigt, ist die Präsenz von Coaching insbesondere in den letzten 20 Jahren stark gestiegen, es ist auch von einem „rasanten, weltweiten Boom von Coaching“ die Rede (Böning & Strikker 2014). Etwa seit dieser Zeit professionalisiert sich das Feld des Coachings (Draht 2021, S. 28), und so ist heutzutage eine breite Auswahl an Coachingausbildungen vorzufinden. Die Berufsbezeichnung Coach ist nicht geschützt. Trotzdem nehmen Coaches meist an Coachingausbildungen teil, um Fachwissen und Kompetenzen zu erwerben und um Kund\*innen Kompetenznachweise vorlegen zu können.

Coachings selbst sowie Coachingausbildungen unterliegen in den allermeisten Fällen keinen externen Qualitätskontrollen (Blecharz-Lang et al. 2020, S. 31), die Wirkung des Coachings oder der Ausbildung bleibt allein der individuellen Einschätzung überlassen. Evaluationen können diese Lücke schließen. Neben der Darlegung der Qualität einer Maßnahme können Evaluationen leisten, dass mit ihnen zielgerichtete Anpassungen von Interventionen und so eine Erhöhung der Qualität dieser geleistet werden können, sie gelten daher als essenziell für Bildungscontrolling (Wissenschaftsrat 2008).

## 1.1. Ziele der Evaluation

Mit dieser Evaluation soll die „Weiterbildung zum Kinder- & Jugendcoach“ und hier insbesondere das Modul „Lifecoach“ der „Akademie für ganzheitliches Kinder- und Jugendcoaching“ auf ihre Wirkung untersucht werden und die Anbietenden unterstützt werden, diese ggf. weiterzuentwickeln. Wahrnehmungen der Teilnehmenden und Wissens- und Kompetenzgewinne liegen im Fokus der Betrachtung.

Die Evaluation fokussierte insbesondere die Überprüfung der Lernziele der Weiterbildung im Wissen und Können, was der Dimension der Ergebnisqualität zuzuordnen ist (Rauen 2007a). Des Weiteren wurde eine allgemeinere Überprüfung der Beschaffenheit des Weiterbildungsangebots angestrebt, die vor allem durch Zufriedenheitsabfragen und freie Abfragen der Teilnehmenden geleistet werden sollte.

Die Forschungsfragen lauteten:

- (1) Erlernen die Teilnehmenden die Inhalte des Moduls zu den Themen Aktives Zuhören, Fragetechniken und Coaching-Navi so, dass sie sie teilweise frei wiedergeben und richtig-falsch-Aussagen bewerten können?
- (2) Schätzen sich die Teilnehmenden nach Abschluss des Moduls so ein, dass sie die Techniken Aktives Zuhören, die Fragetechniken und das Coaching-Navi anwenden können?
- (3) Wie bewerten die Teilnehmenden die Weiterbildung und ihre Teilaspekte?

Das Coaching-Navi ist ein Ablaufplan, eine Struktur für Coachings. Die fokussierten Bereiche stellen Themen dar, die die Weiterbildungsleitung als besonders relevante Inhalte des Moduls einschätzt<sup>1</sup>.

In Verlauf dieses Berichts soll nun zunächst die aktuelle Evaluationspraxis von Coaching-Weiterbildungen dargestellt, dann ein Einblick in die konkrete Weiterbildung gegeben und darauf folgend die Methode der Evaluation beschrieben werden. Es folgen die Ergebnisse, die dann zusammengefasst und diskutiert werden.

## **2. Aktueller Forschungsstand zu Evaluation von Coaching-Ausbildungen**

Evaluationen von Coaching-Ausbildungen sind inzwischen, zumindest im deutschsprachigen Raum, weit verbreitet. Blecharz-Lang, Lang und Ducki (2020) finden in einer Befragung von 62 Coaching-Ausbilder\*innen (Auswahl über die Rauen-Datenbank und die Round Table Coaching gelisteten Coaching-Verbände), dass 91,9 % der befragten Coaching-Ausbilder\*innen Evaluationen durchführen (Blecharz-Lang et al. 2020, S. 31). Die Ausbilder\*innen bemessen Evaluationen großen Stellenwert (ebd. S. 31) und nutzen teilweise (etwa die Hälfte der Befragten) gängige Evaluationsmodelle wie das von Kirkpatrick oder Rauen (ebd. S. 37). Qualitätsmodelle spielen für Evaluationen eine große Rolle, denn sie beschreiben die intendierten Zielzustände.

Die häufigsten Evaluationsmethoden stellen freies Feedback (74,5 %), etwa in einer Feedbackrunde zum Abschluss der Ausbildung, und Fragebögen in Papierform (69,1 %) dar (ebd. S. 39). Freies Feedback wird allerdings von den DeGEval-Standards als weniger qualitätsvolle Evaluation eingestuft (ebd. S. 43). Außerdem werden Abschlusspräsentationen (49,1 %), Kleingruppenarbeit (30,9 %), Online-Fragebögen (21,8 %) und Interviews (20 %) genutzt (ebd. S. 39). 14,5 % der Befragten nehmen Prä-/Postmessungen bei Absolvent\*innen vor (ebd. S. 39). Oft kombinieren die Ausbildungsleitenden, welche meist die Evaluationen durchführen, die Evaluationsmethoden (ebd. S. 39). Meist bilden die Datengrundlage Bewertungen durch die Ausbildungsteilnehmer\*innen nach einzelnen Ausbildungsmodulen oder zum Abschluss der

---

<sup>1</sup> Der Begriff Coaching-Navi wird speziell von der Akademie für ganzheitliches Kinder- und Jugendcoaching genutzt, im Coaching-Diskurs sind eher Begriffe wie Coaching-Struktur geläufig.

Ausbildung (Blecharz-Lang et al. 2020, S. 31). Bewertungen von Dozierenden oder Ausbildungsleitung sind weniger oft von Bedeutung (ebd. S. 39).

Abgefragte Facetten der Evaluationen sind meist Teilnehme\*innenzufriedenheit (82,5 %) und Erfolgskontrollen der Ausbildungsmaßnahme oder einzelner Teile dieser (73,7 %) (ebd. S. 42). Thematisch fokussieren sie Lehrinhalt/-umfang/-material, Lehrpersonal, Atmosphäre und Gruppendynamik, Gesamteindruck/-zufriedenheit und Praxisbezug (ebd. S. 42). In wenigen Fällen geht es auch um Lernerfolg und Preis-Leistungsverhältnis (ebd. S. 42).

Die gewonnenen Erkenntnisse werden von fast allen Befragten auch in strukturelle und inhaltliche Veränderungen der Ausbildungssituationen umgesetzt (ebd. S. 43). 89 % nehmen Veränderungen am Lehrplan vor, 84 % passen die Ausbildungsstruktur, wie z. B. die Dauer der Stundenblöcke, die Gruppengröße oder den Praxisanteil an, 64 % erwägen personelle Konsequenzen und 59 % nehmen technische oder räumlichen Veränderungen der Ausstattung vor (ebd. S. 43).

Nur etwa 10% (ebd. S. 42) der Befragten veröffentlichen die Evaluationsberichte. Externe Evaluation kommt nur selten, in dieser Stichprobe bei etwa 7 % der Befragten, vor (ebd. S. 38). Externe Evaluationen sind oft mit Kosten verbunden, können aber die Aussagekraft von Evaluationen erhöhen (ebd. S. 38).

### **3. Das Modul Lifecoach und die Weiterbildung zum Kinder- und Jugendcoach**

Die Akademie für ganzheitliches Kinder- und Jugendcoaching bietet neben Podcasts, Büchern, Onlineaustausch und Onlinetreffen zu bestimmten Themen als Kern ihres Unternehmens die Weiterbildung zum ganzheitlichen Kinder- und Jugendcoach an. Die Akademie wird von Andrea Schmalzl, Petra Rodenberg und Axel Rodenberg betrieben und ist als Bildungsträger anerkannt (zertifiziert nach der lernerorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung LQW) (Akademie für ganzheitliches Kinder- und Jugendcoaching o.J. b). Die Weiterbildung ist zusammengesetzt aus Inhalten zu Coaching, Familienarbeit, Lerntherapie (z.B. Legastenie- und Dyskalkulietraining), Entspannungstraining und Stressprävention (ebd.). Sie hat zum Ziel, Eltern und Fachkräfte so auszubilden, dass diese Kinder und Jugendliche unterstützen können, Stress zu bewältigen, sich schulische Lerninhalte anzueignen und ihr Selbstbewusstsein zu stärken (ebd.). Auch die Stärkung und Unterstützung von Familien wird adressiert.

Die einjährige Weiterbildung umfasst sieben Module, welche über eine digitale Kursumgebung in Form von Videos und schriftlichen Lehrinhalten bereitgestellt werden. Des Weiteren finden regelmäßige Übungsabende per Videokonferenz statt, bei denen die Teilnehmenden Fragen stellen und sich im Coaching üben können. Für Fragen und Austausch gibt es außerdem einen Chat, in dem sowohl andere Kursteilnehmer\*innen als auch die Kursleiter\*innen erreicht werden können. Zu jedem Modul gibt es Aufgaben, an denen die Teilnehmenden das Gelernte anwenden können und zu denen sie eine Rückmeldung von der Kursleitung bekommen. Die Teilnehmenden durchlaufen die Weiterbildung im selbstständig gewählten Tempo,

die Übungsabende allerdings folgen einem Zeitplan, an dem sich die meisten Teilnehmenden in ihrer Bearbeitung orientieren.

Das Modul Lifecoach stellt das Einstiegsmodul dar. Teilnehmende lernen hier die Grundstruktur des Coachings kennen. Sie erlernen grundlegende Kommunikationstechniken wie Aktiv Zuhören, Fragetechniken, den Umgang mit Reklamationen und den Ablauf und Techniken eines Coachings. Sie gewinnen eine für Coaches spezifische Haltung. Die erfolgreiche Teilnahme an jedem Modul wird mit einem Zertifikat bescheinigt. Die Referent\*innen variieren je nach Modul, im Lifecoach unterrichtet Axel Rodenberg, Mitbegründer der Akademie, dessen beruflicher Hintergrund im Businesscoaching liegt und der sich dann zum Kinder- und Jugendcoach weiterbildete.

Teilnehmende der Weiterbildung finanzieren diese zumeist selbst und kommen aus pädagogischen Berufsfeldern, sie sind beispielsweise Lehrkräfte, Therapeut\*innen, Erzieher\*innen oder Ergotherapeut\*innen und Logopäd\*innen. Außerdem nehmen auch Eltern an der Weiterbildung teil. Eine Kohorte umfasst etwa 60 bis 80 Personen.

## **4. Methodisches Vorgehen**

Die Evaluation des Moduls Lifecoach wurde als quantitative Online-Fragebogenerhebung im Zeitraum zwischen dem 13. und dem 22. Januar 2023 mit dem Tool „SoSci Survey“ (<https://www.soscisurvey.de/>) durchgeführt. Durch die Kursleitenden wurde der Fragebogenlink per E-Mail an die Teilnehmenden von zwei Ausbildungsdurchgängen verschickt. Die Studie war als Querschnitterhebung angelegt, wobei Gegebenheiten, die zeitlich vor dem Beginn der Weiterbildung liegen, abfragend erfasst wurden.

### **4.1. Beschreibung der Stichprobe**

Teil der Stichprobe waren zwei Kohorten, von denen die eine die Weiterbildung im November 2022 und die andere im Mai 2022 begann. Insgesamt umfasste die Personenanzahl 144 Teilnehmer\*innen. 80 Personen nahmen hiervon an der Umfrage teil, 52 davon füllten sie bis zum Schluss aus. Dies entspricht 57 bzw. 36%, was für Online-Fragebögen zu Evaluationszwecken ein durchschnittlicher bis guter Wert ist (Nulty 2008).

Vier der 80 Personen hatten zum Zeitpunkt der Befragung weniger als die Hälfte des Moduls bearbeitet, sie schieden deshalb nach der Beantwortung der Fragen zur Demografie von der Befragung aus. Zwei Personen befanden sich etwa bei der Hälfte, acht in der zweiten Hälfte der Weiterbildung. Der Großteil der Befragten, 66 Personen, hatte das Modul abgeschlossen, 34 hiervon hatten zudem bereits das Abschlusscoaching zur Beendigung des Moduls absolviert. Der Anteil der Personen, die das Modul abgeschlossen hatten, mit oder ohne Abschlusscoaching, lag somit bei rund 87%. Der Großteil der Antworten wurde also von Personen gegeben, welche auf das komplette Modul zurückblicken können.

Die Teilnehmenden waren im Mittel 44,54 Jahre alt, die Standardabweichung betrug 7,40 und die Spannweite lag zwischen 25 und 63 Jahren. Für 66 Teilnehmer\*innen ist deutsch ihre



Muttersprache, für 14 ist dies nicht der Fall. Der höchste Bildungsabschluss war für 25 Teilnehmende ein Hochschulabschluss, für 23 Teilnehmende die mittlere Reife und für 18 Personen das Abitur (Tabelle 1). Die meisten Befragten nahmen aufgrund ihres Berufs im pädagogischen Sektor an der Weiterbildung teil, es gab allerdings auch viele Quereinsteiger\*innen in den Coachingberuf, die diesen Hintergrund in der Befragung angaben (Tabelle 2).

Tabelle 1

*Höchster Bildungsabschluss der Teilnehmenden*

| Abschluss           | Anzahl |
|---------------------|--------|
| Hauptschulabschluss | 0      |
| Mittlere Reife      | 23     |
| Abitur              | 18     |
| Bachelorabschluss   | 8      |
| Diplom              | 8      |
| Staatsexamen        | 9      |
| Masterabschluss     | 10     |
| Promotion           | 0      |
| anderer Abschluss:  | 4      |

Tabelle 2

*Perspektiven, aus denen die Befragten an der Weiterbildung teilnehmen*

| Hintergrund   | Anzahl |
|---|--------|
| Lehrkraft/Erzieher*in/anderer pädagogischer Beruf           | 40     |
| Psycholog*in/Psychotherapeut*in/Ergotherapeut*in/Logopäd*in | 5      |
| Elternteil  | 11     |
| Quereinsteiger*in   | 24     |

## 4.2. Fragebogendesign

### 4.2.1. Erstellung

Bei der Erstellung des Fragebogens war die Autorin in engem Austausch mit der Leitung der Akademie, mit Professor Dr. Dirk Richter und mit den Teilnehmenden des Moduls „Professionalisierung pädagogischen Personals“, was im Wintersemester 2022/23 an der Universität Potsdam stattfand. Mithilfe des Fragebogens sollte ermittelt werden, welche Wissens- und Kompetenzgewinne bei den Teilnehmenden vorliegen und wie diese die Weiterbildung wahrnehmen und bewerten. Das quantitative Fragebogendesign wurde gewählt, weil besonders klare Zielvorstellungen und Konzepte vorlagen. Die relevanten Zielbereiche wie auch geeignete Testfragen wurden der Website der Akademie (<https://akademie-gkj.de>), den schriftlichen und videographischen Materialien der Weiterbildung und Gesprächen mit der Akademieleitung entnommen.

Der Fragebogen wurde in zwei Durchläufen von zwei unterschiedlichen Personen, die sich nicht mit dem Thema Coaching auskannten, getestet, um Fragen zu identifizieren, die ohne eine Teilnahme an der Weiterbildung zu erraten sein würden. Die zu einfachen Fragen wurden dann so umformuliert, dass für eine Beantwortung mehr Hintergrundwissen nötig war. Anschließend wurde der Fragebogen von einer erfahrenen Coachin getestet, um zu prüfen, ob

alle Fragen zu beantworten sind. Sie wählte lediglich eine falsche Antwort auf eine Fangfrage aus.

#### 4.2.2. Aufbau

Im ersten Teil des Fragebogens beantworteten die Teilnehmenden Fragen zu ihrem Hintergrund und ihrem Lernen in der Weiterbildung. Die Teilnehmer\*innen konnten in Stunden angeben, wie lange sie durchschnittlich pro Woche mit der Weiterbildung beschäftigt waren. Die Frage, mit welchen Lernmitteln sie lernen, gestaltete sich als Auswahlitem mit drei Kategorien. Die Fragen zum Lernen in der Weiterbildung wurden interessenshalber für die Ausbildungsleitung erfasst, flossen aber nicht in die Auswertung mit ein.

Im zweiten Teil ging es um die Zufriedenheit der Teilnehmenden. In einer vierstufigen Likertskala, die von „unzufrieden“ über „eher nicht zufrieden“ und „eher zufrieden“ bis zu „sehr zufrieden“ reichte, gaben die Befragten an, wie sie einzelne Aspekte, das Modul und die Weiterbildung insgesamt einschätzten. In Freitextfeldern hatten sie Gelegenheit, Lob, Kritik, Anregungen und Verbesserungsvorschläge zur Weiterbildung zu äußern. Die Antworten auf die Freitextfragen wurden ebenfalls lediglich als Hintergrundinformation für die Ausbildungsleitung erfasst und flossen nicht in die Auswertung mit ein.

Den dritten Teil stellte eine Überprüfung des Lerngewinns der Weiterbildung dar, indem die Befragten Freitextaufgaben, bei denen Wissen abgefragt wurde, und Multiple-Choice-Aufgaben beantworteten und Einschätzungen zu ihren Kompetenzen abgaben. Der dritte Teil spaltete sich auf in Fragen zum Aktiven Zuhören, zu den Fragetechniken und zuletzt zum Coaching-Navi.

Der Test zum Thema Aktives Zuhören umfasste eine offene Frage<sup>2</sup> und zwei Ankreuzaufgaben<sup>3</sup>. Der Test zu den Fragetechniken begann mit zwei offenen Fragen<sup>4</sup>. Diese beiden Fragen waren inhaltlich so nah beieinander, dass sie in der Auswertung zu einem Posten zusammengefasst wurden. Die offenen Fragen hatten oft mehrere richtige Antworten, von denen eine festgelegte Anzahl genannt werden sollte. Nach den offenen Fragen folgte in beiden Kategorien ein Quiz, bei dem Aussagen als richtig oder falsch klassifiziert werden mussten. Der Test zum Coaching-Navi begann mit dem Quiz und umfasste dementsprechend keine offenen Fragen. Die Quizze umfassten jeweils sechs Ankreuzaufgaben.

---

<sup>2</sup> Nenne zwei Techniken, die beim aktiven Zuhören eingesetzt werden können!

<sup>3</sup> Welche Technik wendet der Coach in dieser Situation an? (es folgt eine Situationsbeschreibung)  
Was sind gute Ansätze, um vertiefende Fragen zu stellen?

<sup>4</sup> Nenne die drei übergeordneten grammatikalischen Fragearten.  
Nenne eine Frageart, die man im Coaching nicht nutzen sollte.

Die in jedem der drei Bereiche auf das Quiz folgende Anwendungseinschätzung bestand darin, auf einer vierstufigen Likertskala einzuschätzen, wie sich die eigenen Fähigkeiten oder das Empfinden während des Kurses verändert hatten (*schlechter, genauso gut, etwas besser, viel besser/ unsicherer, genauso sicher, etwas sicherer, viel sicherer*)<sup>5</sup>. Abschließend konnten die Teilnehmenden auch die Evaluation selbst kommentieren.

### 4.2.3. Auswertung

Für die Antworten aller Teilnehmenden wurden Punkte vergeben. Im Falle der offenen Fragen kam hierbei ein Kodierschlüssel zum Einsatz, welcher festlegte, in welchem Rahmen richtige Antworten bei offenen Fragen lagen. Für falsche Antworten wurde ein halber Punkt abgezogen, für richtige ein Punkt addiert. Die Punkte für jede Frage wurden dann zusammengezählt und anschließend so skaliert, dass der Höchstwert bei eins lag. Endergebnisse im Minusbereich waren nicht möglich.

Für jedes Format wurden Mittelwert und Standardabweichung gebildet. Anschließend wurden sie zu drei thematischen Skalen zusammengefasst, hierbei wurde wie folgt gewichtet: In der Skala Aktives Zuhören war das Quiz den gleich schwer gewichteten anderen Fragen gegenübergestellt, wobei die offene Frage eine höhere Gewichtung erfuhr als die Ankreuzaufgaben, da hier in besonderem Maße Vorwissen abgerufen werden musste. In der Skala Fragetechniken wurde das Quiz mit zwei Dritteln gewertet und die zwei offenen Fragen mit einem Drittel, weil sie einerseits eine Frage weniger als in der vorigen Skala umfassten und weil die offene Frage zu den „grammatikalischen Fragearten“ teilweise nicht verstanden wurde. Das Wissen darüber, was speziell eine *grammatikalische* Frageart ist, ist von überschaubarer Bedeutung für angehende Coaches, weshalb es möglich war, aufgrund dieses Unverständnisses die Frage in ihrer Bedeutung bei der Auswertung etwas zu mindern. Der Teil zum Coaching-Navi enthielt keine offenen Fragen, weshalb hier keine Gewichtung nötig war.

---

<sup>5</sup> Auf der Skala Aktives Zuhören gab es drei Fragen:

- Ich kann eine längere Gesprächspause im Gespräch mit einem Kind/Jugendlichen aushalten.
- Ich kann Eindrücke aus meinem eigenen Leben, die mir beim Zuhören einfallen, zurückhalten.
- Ich kann mich damit zurückhalten, Kindern Tipps zu geben.

Auf der Skala Fragetechniken gab es die Fragen:

- Ich fühle mich sicher in der Kommunikation mit Kindern/Jugendlichen
- Ich fühle mich sicher darin, gute Fragen zu stellen.
- Mir fällt auf, wenn ich eine Suggestivfrage stelle.

Auf der Skala Coaching-Navi gab es die Fragen:

- Ich kann Kinder und Jugendliche coachen.
- Ich fühle mich sicher in der Anwendung des Coaching-Navis.

*Der vollständige Fragebogen befindet sich im Anhang.*

Die berechneten Skalen wiesen alle zufriedenstellende Reliabilitäten<sup>6</sup> auf.

**Tabelle 3**  
*Testkonstrukt zur Erfassung des Wissensgewinns*

| <b>Frageart</b>        | <b><math>\alpha</math></b> | <b>Anteil für Gewichtung</b> |
|------------------------|----------------------------|------------------------------|
| <b>Aktives zuhören</b> | <b>0,99</b>                |                              |
| offene Frage           |                            | 0,25                         |
| Ankreuzaufgabe         |                            | 0,125                        |
| Ankreuzaufgabe         |                            | 0,125                        |
| Quiz                   |                            | 0,5                          |
| <b>Fragetechniken</b>  | <b>0,98</b>                |                              |
| offene Fragen          |                            | 0,33                         |
| Quiz                   |                            | 0,67                         |
| <b>Coaching-Navi</b>   | <b>0,96</b>                |                              |
| Quiz                   |                            |                              |

*Anmerkungen:  $\alpha$  = Reliabilitäten (Cronbachs Alpha).*

---

<sup>6</sup> Die Reliabilität gibt an, wie messgenau ein Test das Zielkonstrukt erfasst. Die Werte, angegeben in Cronbachs Alpha ( $\alpha$ ), zeigen den Anteil der wahren Varianz an der gemessenen Varianz – ein geschätzter Wert, der durch den Vergleich von unterschiedlichen Aufgaben, die dasselbe Konstrukt abfragen, berechnet wird.

## 5. Ergebnisse

### 5.1. Zufriedenheit

Um die Qualitäten verschiedener Facetten des Weiterbildungsangebots und des Moduls bzw. der Weiterbildung insgesamt einzuschätzen, wurden die Teilnehmenden gebeten, ihre Zufriedenheit einzuschätzen.

Auf der vierstufigen Skala, auf der 4 = sehr zufrieden bedeutete, schätzten die Teilnehmer\*innen ihre Zufriedenheit durchweg als sehr hoch ein. Den niedrigsten Wert erreichten mit durchschnittlich 3,55 Punkten die Übungsabende, bei denen Coaching mit anderen Teilnehmer\*innen geübt werden kann. Die Standardabweichung war hier allerdings mit 0,62 auch vergleichsweise hoch, was zeigt, dass die Meinungen zu den Übungsabenden auseinandergehen, einige sie also als sehr gut, andere als nicht so gut bewerten.

Tabelle 4

*Ergebnisse Zufriedenheitsabfrage*

| Zufriedenheit mit den/der/dem...               | Mittelwert | Standardabweichung |
|--|------------|--------------------|
| Inhalten                                       | 3,82       | 0,39               |
| Art des Lernens                                | 3,67       | 0,47               |
| Unterstützung durch den Kursleitenden          | 3,83       | 0,38               |
| Übungsabenden                                  | 3,55       | 0,62               |
| Organisation des Moduls                        | 3,79       | 0,47               |
| Modul insgesamt                                | 3,75       | 0,47               |
| Kompetenz des Ausbilders                       | 3,96       | 0,20               |
| Umgang des Ausbilders mit den Teilnehmer*innen | 3,89       | 0,31               |
| Weiterbildung insgesamt                        | 3,82       | 0,39               |
| Abschlusscoaching                              | 3,74       | 0,51               |
| Skalenmittelwert                               | 3,78       | 0,42               |

*Anmerkungen: Anzahl der Teilnehmenden (n) = 76*

## 5.2. Lerngewinn Wissen

Im Bereich Wissen über Aktives Zuhören, Fragetechniken und Coachingnavi, welche ein wesentliches Lernziel des Moduls Lifecoach darstellen, schnitten die Teilnehmenden im freien Wiedergeben und im Bewerten von richtig-falsch-Aussagen insgesamt gut ab.

Tabelle 5

### *Ergebnisse Lerngewinn*

| Thema und Frageart     | n         | M           | SD          |
|------------------------|-----------|-------------|-------------|
| <b>Aktives zuhören</b> | <b>61</b> | <b>0,88</b> |             |
| offene Frage           |           | 0,95        | 0,15        |
| Ankreuzaufgabe         |           | 0,90        | 0,30        |
| Ankreuzaufgabe         |           | 0,55        | 0,35        |
| Quiz                   |           | 0,91        | 0,11        |
| <b>Fragetechniken</b>  | <b>54</b> | <b>0,74</b> |             |
| offene Fragen          |           | 0,77        | 0,35        |
| Quiz                   |           | 0,72        | 0,18        |
| <b>Coaching-Navi</b>   | <b>53</b> | <b>0,75</b> |             |
| Quiz                   |           | 0,75        | 0,18        |
| <b>Wissen gesamt</b>   |           | <b>0,79</b> | <b>0,23</b> |

*Anmerkungen: n = Anzahl der Teilnehmenden*

Detailliert gestalteten sich die Ergebnisse wie folgt: Auf die offene Frage nach zwei Techniken, die beim Aktiven Zuhören eingesetzt werden können, konnten alle Teilnehmenden eine korrekte Antwort geben, wobei 6 von 61 Teilnehmenden nur eine korrekte Technik anführten, alle übrigen aber zwei. Dies ergab einen Punktemittelwert von 0,95. In der Frage nach der Benennung der Technik, die ein Coach in einem Beispielszenario anwendet, wurden durchschnittlich 0,90 Punkte erreicht. Die Aufgabe zum Ankreuzen, was gute Ansätze sind, um vertiefende Fragen zu stellen, ergab lediglich einen Mittelwert von 0,55, sie war also vergleichsweise schwer. Im Quiz schnitten die Teilnehmenden mit einem Mittelwert von 0,91 ab. Auf der Gesamtskala Aktives Zuhören lag der Mittelwert bei 0,88.

In der Skala zum Thema Fragetechniken schnitten die Teilnehmenden in der bereits erwähnten offenen Frage nach den drei grammatikalischen Fragearten und nach einer Frageart, die man im Coaching nicht nutzen sollte, mit einem Mittelwert von 0,77 ab, im Quiz mit 0,72. Dies ergab einen Gesamtmittelwert der Skala von 0,74.

Den Test zum Coaching-Navi beantworteten die Teilnehmenden durchschnittlich zu 75% richtig.

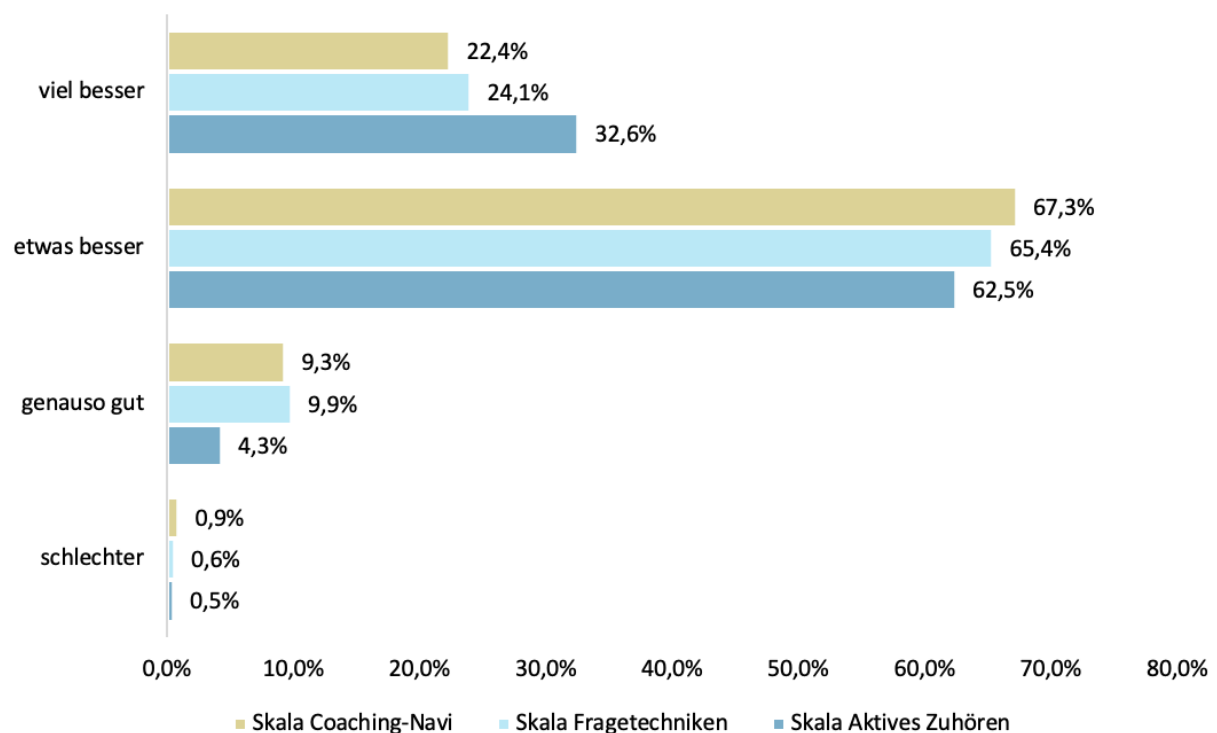
### 5.3. Lerngewinn Kompetenz

Zur Beantwortung der Frage, inwiefern die Teilnehmenden innerhalb der Weiterbildung Kompetenzen gewonnen hatten, schätzten sie ein, wie sicher sie sich in der Anwendung der Techniken Aktives Zuhören, Fragetechniken und Coaching-Navi fühlten bzw. wie hoch ihr Kompetenzgewinn war.

Für die Antworten der Fragen wurde ein gemeinsamer Mittelwert pro Kategorie gebildet, dieser ergab folgende Skalenmittelwerte:

Abbildung 1

*Durch die Teilnehmenden geschätzte Kompetenzgewinne*



Etwa zwei Drittel der Teilnehmenden schätzte sich also als etwas besser ein, zwischen einem Fünftel und einem Drittel als viel besser. 10 % bzw. 4 % glaubten, sich nicht verbessert zu haben und genauso kompetent wie vorher zu sein. Vereinzelt gaben Teilnehmende bei einzelnen Teilaufgaben der Konstrukte an, sich verschlechtert zu haben.

## 6. Diskussion, Schlussfolgerungen und Ausblick

Mit der Evaluation des Moduls Lifecoach aus der Weiterbildung zum Kinder- & Jugendcoach der Akademie für ganzheitliches Kinder- und Jugendcoaching, welche im Januar 2023 als Online-Befragung mit 76 Teilnehmenden stattfand, konnten aufschlussreiche Erkenntnisse über die Weiterbildung gesammelt und gezeigt werden, dass die Teilnehmenden Wissen und

Kompetenzen in den Coaching-Grundtechniken Aktives Zuhören, Fragetechniken und Coaching-Navi gewannen. Die Teilnehmenden waren außerdem mit den verschiedenen Facetten der Weiterbildung zufrieden, sowohl Inhalte als auch Methoden, Umgang und Organisation wurden als positiv wahrgenommen.

Interne Evaluationen sind im Raum der deutschsprachigen Coaching- Weiterbildungen weit verbreitet, an externen Evaluationen, welche eine erhöhte Aussagekraft ermöglichen können, mangelt es aber bisher (Blecharz-Lang et al. 2020, S. 38). Mit dieser Evaluation konnte Teil der Wissenslücke über die Qualität dieser Weiterbildung, die generell für Coaching-Weiterbildungen vorliegt, geschlossen werden.

Die Ergebnisse sollten insbesondere Aufschluss über den Wissens- und Kompetenzgewinn der Teilnehmer\*innen, also über die Ergebnisqualität der Weiterbildung, geben. Außerdem sollte die Evaluation grundlegende Fragen zur Einschätzung der Teilnehmenden über die Weiterbildung klären. Die Ergebnisse der Evaluation werden nun einzeln für die jeweiligen Forschungsfragen zusammengefasst und in einen Kontext gesetzt.

### **6.1. Erlernen die Teilnehmenden die Inhalte des Moduls zu den Themen Aktives Zuhören, Fragetechniken und Coaching-Navi so, dass sie sie teilweise frei wiedergeben und richtig-falsch-Aussagen bewerten können?**

Die meisten der Teilnehmenden, welche zu einem großen Teil aus Personen aus pädagogischen Berufsfeldern, aber auch aus Quereinsteiger\*innen in den Coachingberuf bestanden, wiesen in den offenen Fragen und den Ankreuzaufgaben viel Wissen vor, allerdings gab es auch Wissenslücken bei vielen Befragten. Der Gesamtmittelwert für die Wissensfragen lag bei knapp 80% richtig beantworteter Fragen, die Standardabweichung lag bei 0,23 (Maximalwert = 1). Am besten vielen die Ergebnisse der Skala Aktives Zuhören aus, wobei hier Deckeneffekte auftraten, der Test also nicht ausreichend zwischen Leistungen verschiedener Teilnehmer\*innen unterscheiden konnte. Wissenslücken zeigten sich bei der Frage nach Ansätzen, wie vertiefende Fragen gestellt werden könnten ( $M = 0,55$ ,  $SD = 0,35$ ).

Die Teilnehmenden gewannen also im Zuge der Weiterbildung viel Wissen, allerdings muss bemerkt werden, dass bei einem Mittelwert von 0,79 und einer Standardabweichung von 0,23 offensichtlich durchaus mehrere Teilnehmerinnen an der Umfrage teilnahmen, welche das Wissen nicht gut beherrschten. Natürlich muss an dieser Stelle in Betracht gezogen werden, dass das Modul den Anfang der Ausbildung darstellt, Wissen, Kompetenz und Routine werden also noch weiter entwickelt. Es ist fraglich, ob richtige und genaue Antworten auf die Fragen des entwickelten Tests bedeuten, dass ein\*e Teilnehmer\*in effektiv und effizient coachen kann. Wissen ist ein wichtiger Teil des Kompetenzmodells für Coachings (Rauen 2007a), doch welche Rolle es spielt und in welcher Relation diese Wichtigkeit z.B. zu Routine steht, ist nicht genau zu beziffern. Für folgende Untersuchungen wäre womöglich ein praxisnaher Wissenstest daher eine lebensnähere Wahl.

Um sicherzustellen, dass Inhalte verstanden werden und abrufbar sind, könnten mehr Selbsttests mit freiem Gedächtnisabruf in die Weiterbildung aufgenommen werden. Tatsächlich



merkten in den Freitextfeldern der Evaluation mehrere Teilnehmende an, dass sie zwischenzeitliche Tests begrüßen würden, und die Evaluation wurde von einigen als Wissensquiz sehr willkommen geheißen. Auch könnten Inhalte vermehrt in Onlinetreffen besprochen werden, etwa auch im Kleingruppenaustausch. So würde den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, im Gespräch zu erkennen, welche Wissenslücken vorliegen. Einige Teilnehmende gaben in den Freitextabfragen an, nicht genau zu wissen, wie sie lernen oder sich strukturieren können. Die Weiterbildung ist darauf ausgelegt, dass die Teilnehmenden selbstständig und online lernen, dies birgt gewisse Risiken. Die Teilnehmenden benötigen etwa eine hohe Eigenmotivation und Selbststrukturierungskompetenz. In der Weiterbildung könnten hierfür weitere Inhalte und Formate, die dabei unterstützen können, ergänzt werden.

## **6.2. Schätzen sich die Teilnehmenden nach Abschluss des Moduls so ein, dass sie die Techniken Aktives Zuhören, die Fragetechniken und das Coaching-Navi anwenden können?**

Zwischen 90 und 95 % der Teilnehmenden fanden, dass sie sich während der Teilnahme an der Weiterbildung verbessert haben. Etwa zwei Drittel antworteten, dass ihre Fähigkeiten etwas besser seien als vor der Weiterbildung. Etwa ein Viertel gab an, dass diese sogar viel besser seien. Keinen Kompetenzgewinn verbuchten auf der Skala Aktives Zuhören etwa 5% und auf den beiden anderen Skalen etwa 10% der Teilnehmenden. Einzelne Antworten gaben einen Kompetenzverlust an. Hier wäre es interessant zu erfahren, worin insbesondere die Gruppe, welche „genauso gut“ angegeben hatte, den Grund ihrer Stagnation sieht. In Interviews könnte diese Frege ergründet werden.

## **6.3. Wie bewerten die Teilnehmenden die Weiterbildung und ihre Teilaspekte?**

Die Teilnehmer\*innen bewerteten die Weiterbildung insgesamt als sehr gut, der Mittelwert lag auf der vierstufigen Likertskala bei 3,78 (SD 0,42). Sowohl Inhalt als auch Methode, Organisation und die Ausbildungsleitung wurden allesamt mit Werten, die im Mittel zwischen etwa 3,70 und 4,00 lagen, bewertet. Lediglich die Übungsabende schnitten etwas schlechter ab. Hier wäre eine mögliche Handlungsoption, in Gesprächen abzufragen, wie Übungsabende angepasst werden könnten, um noch höhere Zufriedenheitswerte zu erreichen. Aus den Freitextbefragungen ging hervor, dass die Meinungen zur Gestaltung und zum Zeitpunkt der Übungsabende auseinandergingen, weshalb eine mögliche Lösung Übungsabende zu unterschiedlichen Zeiten und mit unterschiedlichen Methoden darstellen könnten. Konkret könnten verschieden schwierige Coachingübungen angeboten werden, möglicherweise auch in einem anderen Format, da Übungsmöglichkeiten generell bei den Befragten auf Anklang stießen.

## **6.4. Einschränkungen und Ausblick für zukünftige Evaluationen**

Einschränkungen in der Aussagekräftigkeit dieser Untersuchung liegen darin, dass Vorerfahrungen nicht erfasst wurden und so das gemessene Wissen in den Wissensaufgaben möglicherweise nicht nur auf die Erfahrungen in dieser Weiterbildung zurückzuführen sind.

In weiteren Evaluationen der Einrichtung sollte ein größerer Fokus auf Aspekte der Struktur- und Prozessqualität gelegt werden, welche in dieser Befragung nur begrenzt abgefragt wurden. Hierzu zählt beispielsweise die Atmosphäre und die Gruppendynamik. Orientiert werden könnte sich am Qualitätsmodell von Rauen (2007b) oder an einem anderen von Blecharz-Lang et al. (2020, S. 34) vorgestellten Modell. Außerdem wäre es wünschenswert, qualitative Messungen vorzunehmen, um ergründen zu können, warum sich Schwierigkeiten ergeben und worin besonders positive Eigenschaften der Weiterbildung liegen. Zusätzlich zu den in dieser Erhebung abgefragten Hintergrundmerkmalen sollten Vorerfahrungen abgefragt werden.

## 7. Literaturverzeichnis

- Akademie für ganzheitliches Kinder- und Jugendcoaching (o.J a). Online verfügbar unter: <https://akademie-gkj.de/> [03.05.2023].
- Akademie für ganzheitliches Kinder- und Jugendcoaching (o.J b). Online verfügbar unter: <https://akademie-gkj.de/gkj-ausbildung> [01.05.2023].
- Blecharz-Lang, K. G., Lang, S., & Ducki, A. (2020). Evaluationspraxis zertifizierter Coaching-Ausbildungen im deutschen Sprachraum. *Coaching | Theorie & Praxis*, 6(1), 31–43.
- Böning, U., & Strikker, F. (2014). Ist Coaching nur Reaktion auf gesellschaftliche Entwicklungen oder auch Impulsgeber? *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 4(21), 483–496.
- Nulty, D. (2008). The adequacy of response rates to online and paper surveys: what can be done? *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 33(3), 301–314.
- DeGEval Deutsche Gesellschaft für Evaluation e. V. (Hrsg.). (2008). *Standards für Evaluation* (4. Aufl.). Mainz: DeGEval.
- Draht, K. (2021). Die Geschichte des Coachings. In C. Rauen (Hrsg.), *Die Geschichte des Coachings* (S. 17–36). Hogrefe Verlag GmbH & Company KG.
- Kotte, S. (2021). Wirksamkeit von Coaching. In C. Rauen (Hrsg.), *Handbuch Coaching* (4. Aufl., S. 277–290). Hogrefe Verlag GmbH & Company KG.
- Rauen, C. (2007a). Das Coaching-Index-Qualitätsmodell. Teil 2. Faktoren und Qualitätsdimensionen. *Coaching-Newsletter*, 10, 2007. Online verfügbar unter: <https://www.coaching-magazin.de/beruf-coach/das-coaching-index-qualitaetsmodell-teil-2> [20.04.2023].
- Rauen, C. (2007b). Das Coaching-Index-Qualitätsmodell. Teil 1. *Coaching-Newsletter*, 9, 2007. Online verfügbar unter: <https://www.coaching-magazin.de/beruf-coach/das-coaching-index-qualitaetsmodell-teil-1> [25.04.2023].
- Stark auch ohne Muckis (o.J.). Online verfügbar unter: <https://starkauchohneMuckis.de/jugendcoaching/> [20.04.2023].
- Steiner, M., Pessl, G., Köpping, M., & Juen, I. (2021). *Evaluation des Jugendcoachings*. Institut für höhere Studien Wien.

Wissenschaftsrat (2008). Empfehlung zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium. Online verfügbar unter: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8639-08.pdf>. [11.01.2023].

## 8. Anhang

### 8.1. Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, Ann-Kathrin Keppke, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe.

Ann-Kathrin Keppke

Berlin, den 02.06.2023

### 8.2. Fragebogen

**Fragebogen an Teilnehmer\*innen des Moduls „Life Coach“ der Weiterbildung zum ganzheitlichen Kinder- & Jugendcoach der Akademie für ganzheitliches Kinder- und Jugendcoaching**

*Umgesetzt als Onlineumfrage über <https://www.soscisurvey.de> mit vierstufiger Likertskala*

#### **Einführung**

Liebe\*r Teilnehmer\*in der Weiterbildung zum ganzheitlichen Kinder- & Jugendcoach, ich heiße Ann-Kathrin Keppke und studiere im Master Bildungswissenschaft an der Uni Potsdam. Im Rahmen meines Studiums evaluiere ich eine Weiterbildung, und weil ich die Weiterbildung zum Kinder- & Jugendcoach außerordentlich spannend finde, ist in Absprache mit Axel und Petra diese Evaluation des Moduls Life Coach entstanden.

Der Fragebogen ist nicht als Test zu verstehen, sondern dient nur der Erfassung der Wirksamkeit der Fortbildung. Er ist anonymisiert, es ist also bei der Auswertung nicht zuzuordnen, wer welche Antworten gegeben hat. Bitte fülle alle Fragen vollständig aus und entscheide dich bei Fragen, bei denen dir keine Antwort so recht passt, für die, die am ehesten zutrifft. Benutze bitte keine Hilfsmittel, schaue also nichts in deinen Unterlagen oder im Internet nach.

#### **Über dich**

Zunächst bitten wir dich, einige Fragen zu deinem Hintergrund zu beantworten.

Aus welcher primären Perspektive nimmst du an der Weiterbildung teil?

Lehrkraft/Erzieher\*in/anderer pädagogischer Beruf, Psycholog\*in/Psychotherapeut\*in/Ergotherapeut\*in/Logopäd\*in, Elternteil, Quereinsteiger\*in

*Alter in Jahren:* Wie alt bist du?

Ist deutsch deine Muttersprache?

Ja, nein

*Höchster Bildungsabschluss:* Was ist dein höchster Bildungsabschluss?

Hauptschulabschluss, Mittlere Reife, Abitur, Bachelorabschluss, Masterabschluss, Promotion, anderer Abschluss:

Wie weit bist du im Modul Life Coach?

Weniger als die Hälfte bearbeitet, etwa bei der Hälfte, in der zweiten Hälfte, Onlineinhalte abgeschlossen, Abschlusscoaching absolviert

Wie viel Zeit in Stunden hast du dich durchschnittlich ungefähr pro Woche mit der Weiterbildung beschäftigt? (Lektüre der Lehrbriefe, Videos, Übungsabende, Übungen mit Übungspartner\*innen, Kommunikation in Slack)

Wie lernst du hauptsächlich?

Eher mit den Videos/den Podcasts

Eher mit den Lehrbriefen

Mit beidem gleich viel

## **Zufriedenheit**

Wir möchten gerne wissen, wie du das Modul wahrnimmst bzw. wahrgenommen hast. Kreuze auf der Skala an, welche Aussage auf dich zutrifft. Wenn du zwischen Aussagen schwankst, triff einfach eine Bauchentscheidung.

Wie zufrieden bist du mit dem Modul „Life Coach“?

Ich bin mit den Inhalten...

Ich bin mit der Art des Lernens...

Ich bin mit der Unterstützung durch die Kursleitenden...

Ich bin mit den Übungsabenden...

Ich bin mit der Organisation des Moduls...

Ich bin mit dem Modul insgesamt...

Ich bin mit der Kompetenz des Ausbilders...

Ich bin mit dem Umgang des Ausbilders mit den Teilnehmer\*innen...

Ich bin mit der Weiterbildung insgesamt...

Unzufrieden, eher nicht zufrieden, eher zufrieden, sehr zufrieden

Gibt es sonst etwas, was du gerne über deine Wahrnehmung der Weiterbildung sagen möchtest? Lob, Kritik und Anregungen sind allesamt erwünscht.

Wenn du etwas an der Weiterbildung verändern könntest, was wäre das?

## **Outcomes**

In den kommenden Fragen soll es darum gehen, wie sich deine Fähigkeiten und dein Wissen über die Fortbildung hinweg entwickelt hat.

Aktives Zuhören

Wissen

Nenne zwei Techniken, die beim aktiven Zuhören eingesetzt werden können!

Spiegel, Statement, Signale, Echo, Frage

Welche Technik wendet der Coach in dieser Situation an?

Kind: Weißt du, mein Papa kann mir nur ganz selten bei den Hausaufgaben helfen, höchstens am Wochenende. Aber da ist er immer müde. Und Mama hat jetzt auch kaum Zeit für mich, sie ist wegen der Arbeit ziemlich genervt. Und meine Hausaufgaben nerven sie auch. Wir streiten uns andauernd. Echt schwierig, gerade in Englisch. Ich lerne die Vokabeln ja, aber ich behalte sie nicht. Und der Lehrer fragt echt gemein ab.

Coach: Du ärgerst dich, dass dich deine Eltern nicht so unterstützen, wie du dir das vorstellst und du hast Angst vor den Vokabelabfragen.

Statement

Spiegel

Signale

Vertiefende Fragen

Echo-Technik

Was sind gute Ansätze, um vertiefende Fragen zu stellen? (Mehrfachantwort möglich)

W-Fragen

Nach Gefühlen oder Bedeutungen fragen

Verständnisfragen stellen

Zusammenfassen und erfragen, ob diese Darstellung dem entspricht, was das Kind meinte.

Nun kommen wir zu einem kleinen Quiz zum Aktiven Zuhören. Gib an, ob die Aussage richtig oder falsch ist.

Aktiv Zuhören öffnet den Gesprächspartner auf emotionaler Ebene

Aktiv Zuhören eröffnet dem Coach die Möglichkeit, das Verhalten des Coachees zu verändern

Aktiv Zuhören verzögert den Aufbau von Rapport

Aktiv Zuhören wird nur benötigt, wenn es um das konkrete Thema des Coachings geht

Signale wie ein Hm, Aha oder auch Pausen sind wichtige Elemente des Aktiven Zuhörens

Pacing und Leading lassen sich sehr gut mit Aktiv Zuhören verbinden

Anwendungseinschätzung

Wie hat sich deine Fähigkeit im Vergleich zu vor dem Kurs verändert?

Ich kann eine längere Gesprächspause im Gespräch mit einem Kind/Jugendlichen aushalten.

Ich kann Eindrücke aus meinem eigenen Leben, die mir beim Zuhören einfallen, zurückhalten.

Ich kann mich damit zurückhalten, Kindern Tipps zu geben.

Schlechter, genauso gut, etwas besser, viel besser

Fragetechnik

Wissen

Nenne die drei übergeordneten grammatikalischen Fragearten.

Geschlossene Frage, offene Frage, Entweder-Oder-Frage/Auswahl

Nenne eine Frageart, die man im Coaching nicht nutzen sollte.

Rhetorische Frage, Suggestivfrage

Nun kommen wir zu einem kleinen Quiz über Fragetechniken. Gib an, ob die Aussage richtig oder falsch ist.

Geschlossene Fragen bringen Themen meist auf den Punkt

Auch mit Alternativfragen kann man manipulieren

Mit der Bestätigungsfrage kann man nicht manipulieren

Offene Fragen können nicht invasiv sein und sie können den Coachee nicht bedrängen

Vorschläge müssen klar sein, daher kommen sie vom Coach nicht in Frageform

Perspektivwechsel und Reframing bieten sich in Frageform an

Anwendungseinschätzung

Wie hat sich dein Empfinden im Vergleich zu vor dem Kurs verändert?

Ich fühle mich sicher in der Kommunikation mit Kindern/Jugendlichen

Ich fühle mich sicher darin, gute Fragen zu stellen

Unsicherer, genauso sicher, etwas sicherer, viel sicherer

Wie hat sich deine Fähigkeit im Vergleich zu vor dem Kurs verändert?

Mir fällt auf, wenn ich eine Suggestivfrage stelle

Schlechter, genauso gut, etwas besser, viel besser

Coaching-Navi

Wissen

Wir kommen zu einem kleinen Quiz über das Coaching-Navi und Coaching im Allgemeinen. Gib an, ob die Aussage richtig oder falsch ist.

Der Aufbau von Rapport ist eine Voraussetzung, die in 30 Minuten hergestellt werden muss

Das Thema muss nicht nur verstanden werden, auch die Ursachen müssen klar sein

Die Disney-Methode ist eine Alternative zum Coaching-Navi

Das Ziel sollte vom Coach SMART und positiv formuliert werden

Je attraktiver und motivierender das Ziel, desto kürzer die Ressourcenarbeit

Wenn es im Coaching stockt, sollte man erst durchcoachen, und dann ggf. im Coaching-Navi zurückgehen

Anwendungseinschätzung:

Wie hat sich deine Fähigkeit im Vergleich zu vor dem Kurs verändert?

Ich kann Kinder und Jugendliche coachen

Ich fühle mich sicher in der Anwendung des Coaching-Navis

Schlechter, genauso gut, etwas besser, viel besser

## **Abschluss**

Wir sind nun fast am Ende der Evaluation angelangt!

Hast du einen Kommentar zu dieser Evaluation? Waren die Fragen z.B. aus deiner Sicht gut gestellt?

Vielen Dank, dass du an dieser Evaluation teilgenommen hast!