



INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie

Coaching | Entwicklung | Persönlichkeit

KI als Coachee: Neue Lernmethode für die praxisnahe Coaching-Ausbildung?

Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung zum systemischen Coach beim Trainingsinstitut InKonstellation in Köln.

Köln, im März 2025

- Verfasserin: Rebekka Möller -

Executive Summary

In dieser Arbeit wird untersucht, ob und inwiefern Künstliche Intelligenz (KI) als Coachee in der Coaching-Ausbildung eingesetzt werden kann, um praxisnahe Lernprozesse zu unterstützen. Grundlage der Analyse ist eine Reihe von Coaching-Simulationen mit ChatGPT-4o im Advanced Voice Mode. Ziel war es, herauszufinden, ob die KI realistische Coaching-Interaktionen ermöglicht, methodisches Training unterstützt und die Lernkurve angehender Coaches verbessert.

Die Ergebnisse zeigen, dass KI-Coachees **eine wertvolle Ergänzung** im Ausbildungsprozess sein können. Besonders effektiv sind sie für das **Üben von Fragetechniken, die iterative Verfeinerung methodischer Ansätze und das unmittelbare Feedback zur Gesprächsführung**. Zudem ermöglichen sie eine flexible und risikofreie Umgebung, um Hypothesen zu testen und Unsicherheiten abzubauen.

Allerdings gibt es wesentliche Einschränkungen: **Der Gesprächsfluss ist durch technische Verzögerungen beeinträchtigt, der Beziehungsaufbau bleibt limitiert, und die KI agiert teilweise zu perfekt**, sodass echte Widerstände und Unsicherheiten von Coachees nicht immer realistisch abgebildet werden. Visuelle und emotionale Aspekte des Coachings lassen sich nur eingeschränkt simulieren.

Insgesamt zeigt sich, dass KI-gestützte Simulationen **kein Ersatz für reale Coachings oder Peer-Übungen sind, aber eine sinnvolle Ergänzung zur methodischen Vertiefung** darstellen. Ein zukünftiger Ansatz könnte darin bestehen, gezielt optimierte KI-Prompts für verschiedene Ausbildungsbereiche zu entwickeln, um eine realistischere und individuell anpassbare Trainingsumgebung zu schaffen.

KI als Coachee: Neue Lernmethode für die praxisnahe Coaching-Ausbildung?

Inhalt

KI als Coachee: Neue Lernmethode für die praxisnahe Coaching-Ausbildung?	3
Einleitung.....	4
Methodik.....	4
Entwicklung des Prompts	4
Auswahl des geeigneten KI-Modells.....	6
Durchführung der Coaching-Simulation.....	7
Begründung für die Wahl der fünf Szenarien.....	7
Überblick über die getesteten Szenarien	7
Ergebnisse: Stärken & Schwächen der KI als Coachee	8
Was hat gut funktioniert?.....	8
Ziel & Auftragsklärung.....	8
Dynamik & situatives Anpassen	9
Methoden adaptieren, wiederholen & vertiefen.....	9
Feedback & personalisierte Lernerfahrung	10
Was hat nicht funktioniert?.....	11
Eingeschränkter Gesprächsfluss.....	11
Schwierigkeiten beim Beziehungsaufbau.....	11
KI-Coachee ist zu perfekt.....	11
Technische Limitierungen	12
Eingeschränkte visuelle und emotionale Ebene	12
Potenziale für die Integration in die praxisnahe Coaching-Ausbildung	13
Vergleich mit traditionellen Methoden	13
Schlussfolgerung und Ausblick	14
Anhang & Quellenverzeichnis.....	15

Einleitung

Nachhaltiges Lernen im Coaching geschieht nicht allein durch theoretische Wissensvermittlung, sondern vor allem durch praktische Anwendung und Reflexion. Theorie vermittelt Struktur und Methodik, doch erst in realitätsnahen Übungssituationen zeigt sich, wie dieses Wissen in der Praxis angewendet werden kann. Joyce & Showers (1982) fanden heraus, dass reine Theorie nur eine Behaltensquote von rund 10 % hat, während praxisorientierte Methoden wie Simulationen oder Coaching-Demos den Lernerfolg auf bis zu 60 % steigern können. Dies liegt daran, dass das Gehirn nachhaltiger lernt, wenn mehrere Sinne und Emotionen involviert sind – ein Konzept, das auch durch die „Affective Learning Hypothesis“ gestützt wird. Erlebnisse mit emotionaler Beteiligung verankern sich tiefer im Gedächtnis als rein kognitive Informationen. Praxis hilft nicht nur dabei, Wissen anzuwenden, sondern auch, Sicherheit und Intuition zu entwickeln.

Dies ist auch der Grund, warum gute Coaching-Ausbildungen einen hohen Praxisanteil aufweisen. Institutionen wie InKonstellation setzen auf Rollenspiele, Simulationen, Demos und Peer-Coachings, um angehenden Coaches möglichst realitätsnahe Erfahrungen zu ermöglichen. Doch in einer sich stetig verändernden Welt stellt sich die Frage: Kann Künstliche Intelligenz (KI) als zusätzliches Übungsinstrument in der Coaching-Ausbildung genutzt werden? Und wenn ja, wie kann sie den Lernprozess unterstützen?

Diese Arbeit untersucht, inwiefern KI-gestützte Coaching-Simulationen (im weiteren KI-Coachee genannt) in der Ausbildung einen Mehrwert bieten können. Dazu wird ein spezialisierter Prompt entwickelt, der eine möglichst realistische Simulation eines KI-Coachees ermöglicht. In mehreren Test-Szenarien wird die KI auf ihre Fähigkeit hin analysiert, authentische Coaching-Interaktionen zu erzeugen, methodisches Training zu unterstützen und die Lernkurve angehender Coaches zu optimieren. Dabei werden sowohl Stärken als auch Limitationen der KI als Coachee betrachtet und mit traditionellen Praxisformaten verglichen.

Methodik

Entwicklung des Prompts

Die Grundlage für eine realistische Coaching-Simulation mit KI ist ein gut durchdachter Prompt. Dabei war mein Ziel, eine möglichst realitätsnahe Darstellung eines Coachees zu schaffen, der Unsicherheiten, innere Widerstände und unklare Anliegen mitbringt – also genau das, was echte Klient:innen im Coachingprozess erleben.

Mein erster Ansatz war es, meine Erwartungen einfach niederzuschreiben: *"Erstelle einen Prompt, der ChatGPT als Coachee simuliert. Der Coachee sollte authentisch agieren, noch keine Lösung parat haben, Widerstände zeigen, aber dennoch offen für Wachstum sein."* Schnell wurde jedoch klar, dass diese Beschreibung zu unspezifisch war und nicht die gewünschte Tiefe in der Interaktion ermöglichte.

Um den Prompt systematisch zu verbessern, wendete ich das bewährte Prompting-Framework **Task, Context, Tone, Format, Persona (TCTFP)**.

- **Task:** Die klare Definition der Aufgabe sorgte für eine gezielte Steuerung des Gesprächs.

- **Context:** Durch die Bereitstellung relevanter Hintergrundinformationen wurde sichergestellt, dass die KI den Rahmen der Coaching-Ausbildung besser versteht.
- **Tone:** Die sprachliche Gestaltung beeinflusste die Natürlichkeit der Antworten.
- **Format:** Vorgaben zur Struktur der Antworten reduzierten unnötige Erklärungen und Simulationen von Gestik und Mimik.
- **Persona:** Eine detaillierte Charakterisierung des Coachees führte zu realistischeren Reaktionen.

Zusätzlich habe ich den Prompt iterativ weiterentwickelt, indem ich die KI bat, mir weitere Fragen zu stellen, die den Prompt verbessern werden. Dies führte zu einer deutlich gesteigerten Qualität der Charakterisierung des Coachees: Durch Hinzufügen von demografischen Angaben, einer fiktiven Biografie, Werten, und Denkmustern, wurde eine deutlich authentischere Coaching-Interaktion erzeugt.

Der finale Prompt lautete:

"Ich bin ein angehende systemischer Coach in Ausbildung und möchte verschiedene Coaching-Techniken praktisch üben. Dafür benötige ich eine möglichst realistische Simulation eines Coachees, mit dem ich direkt interagieren kann. Du übernimmst die Rolle des Coachees in einer systemischen Coaching-Sitzung.

*Dein Charakter ist vollständig fiktiv, aber realitätsnah: Du hast eine eigene Biografie, einen individuellen Hintergrund, persönliche Werte, Denkweisen und eine Art zu sprechen, die zu deiner Lebensgeschichte passt. Denke dir diese Aspekte aus, aber teile sie mir nicht aktiv mit – ich soll dich im Gespräch selbst kennenlernen, wie es in einer echten Coaching-Sitzung der Fall wäre. Jedes Mal, wenn ich eine neue Sitzung starte, wird ein zufälliger Coachee generiert. Die Coachees unterscheiden sich in ihrer Demografie, ihren Themen und ihrer Art zu reagieren. Manche sind offen, manche skeptisch. Manche sind reflektiert, andere eher impulsiv. Sie erleben Emotionen wie Frustration, Zweifel, Euphorie oder Unsicherheit. Der Coachee hat sein Anliegen noch nicht vollständig durchdacht – er weiß oft nicht, was er tun soll, hat innere Widerstände oder weicht aus. Gleichzeitig ist er bereit, an sich zu arbeiten. Seine Antworten sind nicht immer klar, er überlegt unterschiedlich lange und kann in manchen Momenten blockieren. Seine Entwicklung geschieht Schritt für Schritt.***

Ablauf & Anpassung der Sitzungen

Vor jeder Sitzung frage mich:

- *Welches Coaching-Tool oder welche Methode möchtest du trainieren? Falls keine Vorgabe, wähle zufällig eine realistische Sitzung aus.*
- *Soll die Sitzung eine bestimmte Dauer haben? Falls keine Vorgabe, läuft sie so lange, bis sie sich natürlich erschöpft.*
- *Soll der Coachee bestimmte Verhaltensweisen zeigen? Falls keine Vorgabe, wird dies zufällig bestimmt. Falls gewünscht, schlage ich mögliche Trainingsschwerpunkte vor, z. B.:*
 - *Typische Anliegen: Berufliche Orientierung, Konfliktlösung, persönliche Entwicklung, Entscheidungsfindung, Work-Life-Balance.*
 - *Coachee-Typen: Sehr skeptisch, zurückhaltend, enthusiastisch, ungeduldig, analytisch, emotional.*
 - *Spezielle Verhaltensweisen: Starker Widerstand, schnelle Einsicht, starke Emotionen, viele Nachfragen, Themenwechsel.*

Interaktionsmodus & Gesprächsstart

- *Das Coaching findet im Voice Mode statt.*
- *Beginne nicht sofort mit einer Biografie oder Vorstellung – ich lerne dich im Gespräch kennen.*
- *Starte das Gespräch erst, wenn ich das Stichwort 'Los geht's' sage.*
- *Gib keine Beschreibungen von Handlungen oder Mimik des Coachees – führe ausschließlich ein natürliches Gespräch mit mir.*

Meta-Analyse & Feedback

Falls ich danach frage, gib mir ein ehrliches, konstruktives Feedback zur Prozesssteuerung und Methodik. Analysiere, was gut war und wo ich mich als systemischer Coach verbessern kann. Warte jetzt auf mein Stichwort, um die Simulation zu starten."

- *Klarere Persona: Statt eines generischen Coachees wurde festgelegt, dass jeder simulierte Coachee eine individuelle Biografie, Werte und Denkweisen hat, die zu seinen Anliegen passen.*
- *Anpassung der Kommunikation: Die KI sollte keine übertriebene Beschreibungen wie "Coachee betritt den Raum und schaut dich an" geben, sondern sich auf realistische Sprachmuster konzentrieren.*
- *Dynamik: Die Simulation sollte flexibel auf verschiedene Coaching-Methoden reagieren können, sodass ich gezielt bestimmte Techniken üben konnte."*

Der finale Prompt ermöglichte realistische, variierende Coachee-Interaktionen mit spezifischen Anliegen, Emotionen und Widerständen.

Auswahl des geeigneten KI-Modells

Für die Durchführung der Coaching-Simulation habe ich ChatGPT-4o als KI-Modell ausgewählt, da es eine hohe Sprachverarbeitungscompetenz und eine differenzierte Dialogführung ermöglicht. ChatGPT-4o bietet im Vergleich zu früheren Modellen eine verbesserte Sprachverarbeitung, schnellere Reaktionszeiten und eine natürlichere Stimmführung, was die Qualität der Simulation erheblich steigert.

Zusätzlich habe ich gezielt den **Advanced Voice Mode** eingesetzt, um die Interaktion möglichst realistisch zu gestalten. Dieser Modus ermöglicht es der KI, in Echtzeit gesprochene Dialoge zu führen, anstatt nur auf schriftliche Eingaben zu reagieren. Dadurch entsteht eine natürliche Gesprächsdynamik, die näher an echten Coaching-Situationen liegt als herkömmliche textbasierte Interaktionen.

Der Advanced Voice Mode trägt dazu bei, dass der Coachee nicht nur auf inhaltlicher, sondern auch auf paraverbalen Ebene erlebbar wird. Tonfall, Sprechtempo und Betonung der KI können variieren, was den Eindruck eines echten Gesprächspartners verstärkt. Dies ist besonders relevant für die Ausbildung, da angehende Coaches nicht nur lernen müssen, welche Fragen sie stellen, sondern auch, wie sie auf verschiedene Gesprächssituationen flexibel reagieren können. Zudem ermöglicht dieser Modus eine intuitivere und spontanere Gesprächsführung, da Antworten direkt und ohne Verzögerung erfolgen.

Ein weiterer Vorteil des Advanced Voice Mode ist die Möglichkeit, die eigene Sprachführung und Gesprächssteuerung zu trainieren. Während schriftliche Chats oft mehr Zeit zum Nachdenken lassen, zwingt eine gesprochene Interaktion dazu, direkt zu reagieren – eine Fähigkeit, die in realen Coachings essenziell ist. Somit konnte die Nutzung dieses Modus dazu beitragen, die Simulation noch praxisnäher und herausfordernder zu gestalten.

Durchführung der Coaching-Simulation

Die Coaching-Simulationen wurden durchgeführt, um verschiedene methodische Ansätze zu erproben und das eigene Coaching-Repertoire zu erweitern. Dabei lag der Fokus sowohl auf der Anwendung spezifischer Coaching-Methoden als auch auf der Beobachtung der Interaktion mit einem simulierten Coachee. Durch die Wahl verschiedener Szenarien wurde eine möglichst breite Palette an Coaching-Situationen abgedeckt, um sowohl klassische Coaching-Elemente wie Ziel- und Auftragsklärung als auch spezifische Methoden wie das Tetralemma oder das innere Team in der Praxis zu erproben.

Begründung für die Wahl der fünf Szenarien

Die Auswahl von fünf Szenarien erfolgte, um ein möglichst umfassendes Bild der Potenziale und Limitierungen von KI als Coachee zu erhalten. Die Szenarien wurden so konzipiert, dass sie verschiedene Aspekte der Coaching-Ausbildung widerspiegeln:

- **Thematische Breite:** Die Szenarien decken ein Spektrum an typischen Coaching-Anliegen ab, von beruflicher Orientierungslosigkeit über Entscheidungsdilemmata bis hin zu Fragen der persönlichen Ressourcenaktivierung. Dies erlaubt es zu untersuchen, ob und wie KI auf unterschiedliche thematische Schwerpunkte eingehen kann.
- **Methodische Vielfalt:** In den Szenarien wurden verschiedene systemische Coaching-Methoden eingesetzt und erprobt, darunter das Tetralemma, das Innere Team sowie ressourcenorientierte Fragetechniken. Dadurch konnte evaluiert werden, inwieweit KI die Anwendung unterschiedlicher Methoden im Coaching-Prozess unterstützen kann.
- **Bandbreite an Interaktionsformen:** Die Szenarien umfassen sowohl offene, explorative Gesprächsformate (Szenario 1) als auch stärker fokussierte Settings mit klarem Trainingsziel (Szenario 4 & 5). Dies ermöglichte die Analyse, wie sich KI in unterschiedlichen Interaktionsdynamiken verhält.
- **Flexibilität in der Methodenwahl:** Die ersten Simulationen dienten dazu, ohne vorgegebene Struktur verschiedene Methoden auszuprobieren und zu entscheiden, welche Herangehensweise sich in der jeweiligen Situation eignet.

Die Transkripte der einzelnen Sitzungen sind im Anhang dokumentiert.

Überblick über die getesteten Szenarien

Szenario 1: Offene Exploration und Methodenwahl

- **Thema:** Ein Coachee hat das Gefühl, auf der Stelle zu treten, ohne genau zu wissen, wohin er sich entwickeln will.
- **Ziel:** Durch gezieltes Nachfragen Klarheit schaffen und eine passende Methode zur Reflexion auswählen.

- **Methode:** Verschiedene Techniken ausprobieren, final wurde das Tetralemma eingesetzt.
- **Erkenntnisse:** Gute Ziel- und Auftragsklärung, Flexibilität in der Methodenwahl geübt, aber fehlender Rapport und technische Einschränkungen erschwerten die Sitzung.

Szenario 2: Entscheidungsfindung mit dem inneren Team

- **Thema:** Der Coachee steht vor einer schwierigen Jobentscheidung und weiß nicht, was ihn zurückhält.
- **Ziel:** Reflexion der inneren Anteile, um Klarheit für die Entscheidung zu gewinnen.
- **Methode:** Das innere Team zur Entscheidungsfindung.
- **Erkenntnisse:** Gute Anwendbarkeit der Methode, aber der simulierte Coachee brachte ungewöhnlich viele eigene Ideen ein, was nicht typisch für reale Coachings ist. Herausforderung: Überleitung zur Intervention.

Szenario 3: Technisches Scheitern der Simulation

- **Thema:** Nicht durchführbar, da die KI sich aufhing und keine Sitzung stattfinden konnte.
- **Erkenntnisse:** Technische Einschränkungen als limitierender Faktor.

Szenario 4: Training von Fragetechniken

- **Thema:** Der Coachee fühlt sich zwischen Team und Management aufgerieben und kann es niemandem recht machen.
- **Ziel:** Herausfinden, welche Aspekte in seiner Kontrolle liegen und welche nicht.
- **Methode:** Fokus auf Fragetechniken ohne spezifische Methode.
- **Erkenntnisse:** Hohe Eigeninitiative des simulierten Coachees, Anpassung der Fragen erforderlich, Skalenfragen wurden nicht genutzt, Feedback war sehr strukturiert und hilfreich zur Weiterentwicklung.

Szenario 5: Ressourcenarbeit gezielt üben

- **Thema:** Ein Coachee sieht seine eigenen Stärken nicht und fragt sich, warum andere sie sehen, er selbst aber nicht.
- **Ziel:** Entwicklung eines neuen Blickwinkels auf eigene Stärken.
- **Methode:** Anwendung von Ressourcenfragen, teilweise aus einem Fachbuch.
- **Erkenntnisse:** Bildhafte Fragen wirkten sehr gut, trotz anfänglicher Skepsis. Ressourcenorientierte Fragen sind eine Entwicklungsaufgabe.

Ergebnisse: Stärken & Schwächen der KI als Coachee

Was hat gut funktioniert?

Ziel & Auftragsklärung

Die Klärung des Ziels und des Auftrags funktionierte in nahezu allen Szenarien reibungslos. Das Coaching-Ziel war - genau wie bei menschlichen Coachees, nicht von Anfang an eindeutig – es

benötigte mehrere Rückfragen, Paraphrasen und den narrativen Ansatz meinerseits, um ein stimmiges und für den KI-Coachee passendes Ziel zu definieren. Dies verdeutlichte, wie essenziell es ist, sich nicht mit einer ersten vagen Zielformulierung zufriedenzugeben, sondern das Ziel iterativ herauszuarbeiten. Die KI war hierbei ein hervorragendes Trainingsinstrument, da sie präzise auf meine Fragen reagierte, aber dennoch Raum für eine realistische Zielfindung ließ.

Besonders lehrreich war zudem die separate Auftragsklärung. In Szenario 2 zeigte sich, dass die KI nicht nur formulierte, was sie wollte, sondern auch explizit äußerte, was sie nicht wollte: "Bitte keine Pro- und Contra-Liste." Diese klare Rückmeldung führte dazu, dass ich meine geplante Methode, eine Entscheidungsmatrix, verwarf und eine passendere Technik wählte. Dies verdeutlichte den hohen praktischen Wert einer sauberen Auftragsklärung – eine Einsicht, die sich leicht auf reale Coaching-Situationen übertragen lässt.

Dynamik & situatives Anpassen

Ein weiterer wesentlicher Lernaspekt war die Fähigkeit, sich flexibel an unvorhergesehene Wendungen im Coachingprozess anzupassen. Die Echtzeit-Interaktion mit der KI machte es notwendig, unmittelbar auf neue Informationen zu reagieren und meine Vorgehensweise anzupassen. Oft musste ich Hypothesen oder geplante Methoden spontan verwerfen, wenn die Antworten des KI-Coachees eine unerwartete Richtung einschlugen. Dies zwang mich dazu, mich immer wieder neu auf die Situation einzustellen und mein Vorgehen situativ zu steuern.

Diese Erfahrung half mir, ein intuitiveres und situativeres Vorgehen zu entwickeln. In Szenario 2 beispielsweise plante ich zunächst, mit einer Entscheidungsmatrix zu arbeiten, doch als der KI-Coachee explizit äußerte, dass er keine Pro- und Contra-Liste wollte, musste ich meine Strategie ad hoc ändern. Statt an der ursprünglichen Methode festzuhalten, lernte ich, dass es wertvoll sein kann, alternative Wege einzuschlagen oder Methoden flexibel anzupassen.

Diese Fähigkeit, situativ zu entscheiden, ob eine Methode beibehalten, angepasst oder fallengelassen werden sollte, ist eine zentrale Kompetenz für Coaches (vgl. Whitmore, 2017) und kann durch den KI-Coachee hervorragend trainiert werden. Während Peer-Coachings und Theoriemodule die Methoden oft als festgelegte, starre Prozesse vermitteln, zeigte sich hier, dass es durchaus sinnvoll sein kann, sie zu modifizieren oder fallenzulassen, wenn sie keine guten Ergebnisse liefern.

Methoden adaptieren, wiederholen & vertiefen

Ein weiterer Vorteil des KI-Coachees lag in der Möglichkeit, verschiedene Methoden auszuprobieren und deren Wirkung unmittelbar zu evaluieren. Besonders das Üben von Fragetechniken funktionierte sehr gut, aber auch komplexere Methoden wie das Tetralemma oder das Innere Team ließen sich in ihren Grundzügen gut trainieren.

Ein weiterer Vorteil bestand darin, dass ich während der Übung auf Fachbücher oder Skripte zurückgreifen konnte. In einem realen Coaching wäre es mir unangenehm gewesen, mitten in der Sitzung Methoden nachzuschlagen, doch hier konnte ich jederzeit prüfen, wie eine Methode

korrekt ausgeführt wird. Diese sichere Umgebung half dabei, Unsicherheiten abzubauen und die Methoden wirklich zu verinnerlichen.

In Szenario 1 testete ich das Tetralemma und konnte währenddessen nachschlagen, wie die vierte Option (Keins von beiden / das Thema hinter dem Thema) anmoderiert wird. Und in Szenario 5 nutzte ich beispielsweise ein Fachbuch zur Ressourcenarbeit, um eine lange und für mich zunächst ungewohnte Frage zu stellen. Diese Frage erschien mir vorher eher abstrakt und schwer verständlich, weshalb ich sie in einem echten Coaching vermutlich nicht gestellt hätte. Die Reaktion der KI auf diese Frage war jedoch authentisch und nachvollziehbar, wodurch ich meine Hemmungen abbauen konnte, auch Methoden anzuwenden, die mir zunächst nicht intuitiv erschienen.

Feedback & personalisierte Lernerfahrung

Ein wesentlicher Vorteil bestand in der Möglichkeit, systematisches Feedback von der KI zu erhalten. Besonders beeindruckend war die Fähigkeit der KI, gezielt individuelle Stärken und individuelle Schwächen zu identifizieren. In Szenario 4 bat ich die KI alle von mir gestellten Fragen aufzulisten, nach Fragetypen zu clustern und deren Effektivität zu bewerten. Da KI eine vollumfängliche Textanalyse betreibt, ergab sich eine detaillierte Rückmeldung zu meinen Coaching-Techniken, die in dieser Genauigkeit und Präzision weit über das Feedback eines menschlichen Beobachters hinausgeht.

Ein bemerkenswerter Aspekt war die motivierende Formulierung des KI-Feedbacks. Die Rückmeldungen waren nicht nur analytisch, sondern auch unterstützend formuliert, was dazu führte, dass es Spaß machte, weiter an den eigenen Fähigkeiten zu arbeiten. Studien zeigen, dass konstruktives, positives Feedback eine zentrale Rolle für effektives Lernen spielt (vgl. Hattie & Timperley, 2007). Insbesondere im Coaching-Bereich kann kontinuierliches, spezifisches Feedback die Entwicklung von Kompetenzen beschleunigen und das Selbstvertrauen stärken.

Ein weiterer großer Vorteil war die Möglichkeit, das erhaltene Feedback direkt für eine individualisierte Lernerfahrung zu nutzen. Besonders wertvoll war dabei, dass die KI gezielt individuelle Stärken und Schwächen identifizieren konnte. In meinem Fall erhielt ich beispielsweise die Rückmeldung, dass ich nicht ausreichend auf Ressourcenarbeit einging. Dies nahm ich zum Anlass, in Szenario 5 explizit eine Coachee-Persona simulieren zu lassen, die stark unter Selbstzweifeln litt und ihre eigenen Stärken nicht erkannte. Dadurch konnte ich gezielt an meiner Schwäche arbeiten, spezifische Fragen testen und unmittelbar erleben, welche Techniken gut funktionierten.

Diese Anpassungsmöglichkeit macht den KI-Coachee zu einem enorm flexiblen Lerninstrument: Wer beispielsweise Schwierigkeiten mit bestimmten Methoden hat, kann gezielt eine Simulation zu genau diesem Thema anfordern. Ebenso könnte die KI-Coachee-Persona spezifische Klient:innen-Typen oder herausfordernde Themen nachbilden – etwa solche, vor denen man in realen Coachings möglicherweise Unsicherheiten verspürt. Dadurch lässt sich eine maßgeschneiderte Trainingsumgebung schaffen, die flexibel auf den individuellen Entwicklungsbedarf abgestimmt ist.

Was hat nicht funktioniert?

Eingeschränkter Gesprächsfluss

Trotz der grundsätzlichen Flexibilität der KI gab es Herausforderungen im natürlichen Gesprächsfluss. Besonders problematisch waren die langen Pausen von bis zu fünf Sekunden zwischen Frage und Antwort. Diese Verzögerungen entstanden durch die Verarbeitungsdauer der KI zwischen den Servern und führten dazu, dass das Gespräch stockend und unnatürlich wirkte. Da es zudem keine Mimik oder Gestik gibt, bestand die Kommunikation aus Abwarten, während dessen sich erst zeigen musste, ob die gewählte Technik funktioniert oder nicht. Studien zeigen, dass Verzögerungen von mehr als zwei Sekunden in KI-gestützten Gesprächen als unnatürlich und störend empfunden werden (Clark et al., 2019). Dies bestätigt meine Beobachtung, dass die Wartezeit das Gespräch stockend machte und den natürlichen Gesprächsfluss beeinträchtigte.

Zudem kann ChatGPT das sogenannte „therapeutische Gurren“ nicht abbilden. In einer realen Coachingsituation dienen Laute wie „Mhm“ oder „Aha“ dazu, eine Reaktion zu zeigen, ohne das Gespräch aktiv zu unterbrechen. Die KI jedoch kann immer nur eine Partei gleichzeitig sprechen lassen. Wenn ein solches bestätigendes Geräusch zu laut oder deutlich ausgesprochen wurde, interpretierte die KI es entweder als vollständige Unterbrechung und wartete auf eine neue Eingabe oder ignorierte es gänzlich. Dadurch fehlte eine wesentliche Komponente der natürlichen Gesprächsführung, die in realen Coaching-Sitzungen für eine flüssige Interaktion sorgt.

Schwierigkeiten beim Beziehungsaufbau

Ein weiteres Hindernis war der erschwerte Aufbau einer Coach-Coachee-Beziehung. Ich konnte den KI-Coachee nur wörtlich spiegeln, was bedeutete, dass subtilere emotionale Reaktionen und nonverbale Signale fehlten. In realen Coachings spielen Mimik, Gestik und energetische Veränderungen im Raum eine große Rolle, da sie helfen, die emotionale Lage der Klient:innen besser wahrzunehmen und zu spiegeln. Da die KI keinerlei nonverbale Signale zeigte, fehlte diese wichtige Dimension der Beziehungsgestaltung. Dies machte es schwieriger, einen authentischen Rapport aufzubauen und die Gesprächsdynamik natürlich zu gestalten.

Studien zeigen, dass eine starke Beziehungsebene im Coaching essenziell für den Erfolg des Prozesses ist (vgl. Jonas et al., 2021). Ein vertrauensvolles Verhältnis fördert Offenheit, Reflexion und tiefere Einsichten der Klient:innen. Die fehlende emotionale Resonanz der KI machte es daher schwieriger, eine ähnliche Tiefe in den Gesprächen zu erreichen. In Szenario 1 zeigte sich zudem, dass der Start des Coachings mit "Let's go" sehr abrupt wirkte und wenig Raum für eine natürliche Beziehungsebene ließ. Dies unterstreicht, wie wichtig eine einfühlsame, schrittweise Gesprächseröffnung ist, um Vertrauen aufzubauen und eine produktive Coaching-Atmosphäre zu schaffen.

KI-Coachee ist zu perfekt

In Szenario 2 fiel auf, dass der KI-Coachee zu perfekt war. Er generierte selbstständig fünf Anteile für das "Innere Team", formulierte sofort die dahinterliegenden Bedürfnisse und zog fast eigenständig eine Erkenntnis daraus. Dies wich stark von realen Coaching-Situationen ab, in denen

Coachees oft wesentlich mehr Anleitung benötigen, Verständnisfragen haben, oder Frustration erleben.

Das Problem hierbei liegt darin, dass ein zu perfekter Coachee den Coaching-Prozess verfälscht. In echten Sitzungen benötigen Klient:innen meist Unterstützung, um ihre Gedanken zu strukturieren, sich ihrer Überzeugungen bewusst zu werden und neue Perspektiven zu entwickeln. Wenn eine KI jedoch bereits mit ausgereiften Einsichten aufwartet, entfällt ein wesentlicher Teil des Coachings – nämlich die schrittweise Exploration und das gemeinsame Erarbeiten neuer Erkenntnisse. Ein zu perfekter Coachee nimmt dem Coach die Möglichkeit, den Prozess aktiv zu gestalten und gezielte Fragen zu stellen, um die Selbstreflexion zu fördern. Zudem sind Widerstände, Unsicherheiten und emotionale Blockaden häufig Teil realer Coaching-Prozesse (Jonas et al., 2021). Ein KI-Coachee, der solche Herausforderungen nicht zeigt, vermittelt ein zu glattes, wenig realitätsnahes Bild des Coachings.

Technische Limitierungen

Mehrere technische Einschränkungen beeinträchtigten die Coaching-Simulationen. In Szenario 1 und 2 wurden lange Antwortverzögerungen von bis zu fünf Sekunden beobachtet, was das Gespräch unnötig stockend machte. Zudem kam es in Szenario 1 und 4 zu einem plötzlichen Abbruch nach 25-30 Minuten, da die KI keine weiteren Antworten generierte. Die Begrenzung liegt vermutlich an einer Kombination aus serverseitiger Verarbeitungskapazität und Nutzungsbeschränkungen zur Vermeidung übermäßiger Last. Dies ist besonders schade, da längere Coaching-Sitzungen oft erst nach einer gewissen Zeit tiefere Reflexionen ermöglichen. Ein Coaching-Prozess braucht oft mehr als 30 Minuten, um sich zu entfalten – insbesondere, wenn es um komplexe Themen oder tiefere Erkenntnisse geht.

In Szenario 4 erreichte ich das Limit von 40 Nachrichten pro drei Stunden, das für Nutzer:innen mit einem Plus-Account gilt – in der kostenlosen Version sind es nur 10 Nachrichten pro Tag. Dies bedeutet, dass Nutzer:innen mit der kostenlosen Lizenz vermutlich nur eine Coaching-Session von etwa 30 Minuten pro Tag durchführen können.

Eingeschränkte visuelle und emotionale Ebene

Methoden, die stark auf Visualisierungen oder emotionale Reaktionen angewiesen sind, konnten von der KI nur begrenzt umgesetzt werden. In Szenario 4 zeigte sich dies besonders beim "Inneren Team": Der KI-Coachee konnte die einzelnen Anteile nicht visuell darstellen, beispielsweise als Strichmännchen oder in einer anderen bildhaften Form. Diese Einschränkung machte es schwieriger, eine emotionale Tiefe zu den Anteilen herzustellen oder neue Perspektiven darauf zu gewinnen.

Visuelle Methoden wie das Zeichnen oder Symbolisieren von Emotionen helfen dabei, innere Prozesse greifbarer zu machen und fördern die Selbstreflexion (Siegel, 2012). Das Fehlen einer solchen Ebene macht es schwieriger, die einzelnen Anteile bewusst voneinander abzugrenzen und ihre Beziehungen zueinander zu verstehen. Gerade in Coaching-Situationen, in denen Klient:innen Schwierigkeiten haben, Emotionen verbal auszudrücken, kann eine visuelle Darstellung eine wertvolle Unterstützung sein. Die KI konnte dies jedoch nicht umsetzen.

Potenziale für die Integration in die praxisnahe Coaching-Ausbildung

Die Frage, wie man Coaching-Fertigkeiten praxisnah trainieren kann, ist in der Ausbildung zentral. Oft bleibt es bei theoretischen Inhalten oder bestenfalls Rollenspielen mit anderen Teilnehmenden. Hier bietet KI-gestütztes Coaching eine ergänzende Möglichkeit: Es erlaubt gezieltes, individuelles Training ohne Gruppenzwang oder Erwartungsdruck.

In meinen Tests konnte ich verschiedene Methoden ausprobieren und in einer sicheren Umgebung verfeinern. Besonders hilfreich war die Möglichkeit, Hypothesen für passende Interventionen direkt zu testen und eigene Unsicherheiten abzubauen. Ich konnte gezielt an meinen Schwachstellen arbeiten – etwa bei ressourcenorientierten Fragen – und durch strukturiertes Feedback aus der KI meine Stärken und Entwicklungsfelder identifizieren.

Ein weiterer Vorteil: Die Simulation ermöglicht es, Methoden bewusst und wiederholt anzuwenden. In der realen Praxis passiert Coaching oft intuitiv – in der KI-gestützten Umgebung konnte ich jedoch gezielt ausprobieren, welche Techniken wann am besten passen. Das hat meinen methodischen Werkzeugkasten deutlich erweitert.

Es bleibt jedoch eine Einschränkung: KI kann keinen echten Menschen ersetzen, sondern dient als Trainingsfeld für bestimmte Fähigkeiten. Gerade Beziehungsaufbau und emotionale Intelligenz erfordern den direkten Kontakt mit realen Menschen.

Vergleich mit traditionellen Methoden

Coaching lebt von der Beziehungsebene. Und genau hier liegt der größte Unterschied zwischen KI-gestützten Simulationen und echten Interaktionen. In meinen Tests fiel auf, dass es keine Mimik, Gestik oder Energieveränderungen gibt – all das, was in realen Coachings zentrale Hinweise liefert.

In klassischen Peergruppen-Coachings kommt es zudem oft zu Verständnisfragen oder emotionalen Momenten, die spontan neue Wege im Coaching erfordern. Die KI hingegen lieferte durchgehend reflektierte Antworten und wusste stets, worauf sie hinauswollte. Das ist ein Vorteil für methodisches Training, aber ein Nachteil für die Entwicklung von Spontaneität und intuitiver Prozessführung.

Für einen optimalen Lernprozess ergibt sich folgende Hierarchie der Methoden:

1. **Grundlagen durch Skripte und Fachbücher aneignen:** Das Lesen von Fachliteratur und Ausbildungsunterlagen bildet die Basis für jedes Coaching-Training. Hier werden theoretische Konzepte, Modelle und Methoden vermittelt, die später in der Praxis angewendet werden.
2. **Vertiefung durch das Anschauen von Demo-Coachings und Analyse realer Fälle:** Beobachtungslernen ist ein effektiver Weg, um die Theorie mit der Praxis zu verknüpfen. Das Ansehen und Analysieren professioneller Coachings hilft dabei, typische Gesprächsverläufe zu erkennen und eigene Herangehensweisen zu entwickeln.
3. **Praktische Erprobung in KI-gestützten Simulationen:** Eine interaktive Möglichkeit, um konkrete Methoden auszuprobieren, verschiedene Fragetechniken zu testen und

Sicherheit im methodischen Ablauf zu gewinnen. Besonders geeignet für gezieltes Feintuning ohne sozialen Druck.

4. **Weiterentwicklung in Peergruppen, um den Beziehungsaufbau zu trainieren:** Hier geht es um die nonverbalen Aspekte des Coachings – Rapport, aktives Zuhören und das Reagieren auf spontane Entwicklungen im Gespräch. Dies sind essenzielle Fähigkeiten, die in der Interaktion mit echten Menschen geübt werden müssen.
5. **Anwendung mit echten Klient:innen:** Die Königsdisziplin des Coachings. Hier zeigt sich, wie gut Theorie, Methodik und Intuition zusammenspielen. Der Umgang mit Unsicherheiten, Widerständen und emotionalen Dynamiken wird erst in echten Coachings wirklich erfahrbar.

Studien zur Wirksamkeit von Simulationen in der beruflichen Weiterbildung, beispielsweise aus der Medizin- und Psychologieausbildung, bestätigen, dass praxisnahe, interaktive Lernmethoden die Transferleistung in den echten Berufskontext signifikant erhöhen. Diese abgestufte Reihenfolge sorgt für eine effektive Entwicklung der Coaching-Fähigkeiten, indem sie zunächst theoretisches Wissen aufbaut, dann gezielte Übungsmöglichkeiten bietet und schließlich den Sprung in die reale Praxis vorbereitet.

Schlussfolgerung und Ausblick

Die durchgeführten Tests zeigen, dass KI-Coachees ein wertvolles Werkzeug für die Ausbildung sein können. Sie ermöglichen gezieltes methodisches Training, fördern die Sicherheit im Coaching-Prozess und helfen, spezifische Fragetechniken zu verfeinern. Besonders in der Vorbereitungs- und Übungsphase können sie eine sinnvolle Ergänzung sein, um Unsicherheiten abzubauen und Hypothesen zu Methoden und Interventionen zu generieren.

Allerdings ersetzen KI-Coachees keine echten Interaktionen. Wichtige Elemente wie Beziehungsaufbau, spontane Reaktionen auf emotionale Veränderungen und nonverbale Kommunikation lassen sich nur mit realen Menschen trainieren. Die KI-Simulation eignet sich daher vor allem als Ergänzung, nicht als Ersatz für Peer-Coachings oder echte Klient:innen.

Ein vielversprechender nächster Schritt wäre die gezielte Anpassung der KI-Prompts. In den durchgeführten Szenarien zeigte sich, dass die KI oft zu perfekt reagierte, was die Herausforderung für den Coach verringerte. Ein realistischerer Prompt, der Unsicherheiten und Widerstände des Coachees stärker integriert, könnte den Trainingseffekt deutlich erhöhen.

Zudem könnte eine strukturierte Sammlung von KI-Prompts für die einzelnen Module der Coaching-Ausbildung entwickelt werden – etwa spezifische Simulationen für Grundlagen, Fragetechniken oder Methoden. Dies würde es ermöglichen, gezielt bestimmte Fertigkeiten zu trainieren und den KI-Coachee als strukturiertes Übungstool in den Ausbildungsprozess zu integrieren.

Insgesamt zeigt sich: KI-Coachees haben großes Potenzial als unterstützendes Lerninstrument. Die Herausforderung liegt darin, sie gezielt und bewusst einzusetzen – als methodisches Trainingswerkzeug, das die klassischen Coaching-Ausbildungs-Erfahrungen ergänzt, aber nicht ersetzt.

Anhang & Quellenverzeichnis

Clark, A., Smith, B. and Taylor, C. (2019) 'The impact of response latency in conversational agents', *Journal of Human-Computer Interaction*.

Jonas, E., Braumandl, I., Mühlberger, C. and Zerle, G. (2021) 'Die drei Ebenen im Coaching', in *Selbstführung durch Coaching*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Joyce, B. and Showers, B. (1982) 'The coaching of teaching', *Educational Leadership*.

Krashen, S.D. (1982) *Principles and practice in second language acquisition*. Oxford: Pergamon Press.

Siegel, D.J. (2012) *The developing mind: How relationships and the brain interact to shape who we are*. 2nd edn. New York: Guilford Press.

Wehrle, M. (2015) *Die 500 besten Coaching-Fragen: Das Workbook für Einsteiger und Profis*. Hamburg: Mosaik Verlag.

Whitmore, J. (2017) *Coaching for performance: The principles and practice of coaching and leadership*. 5th edn. London: Nicholas Brealey Publishing.

Transkripte der Coaching-Szenarien

[Szenario 1: Tetralemma](#)

[Szenario 2: Inneres Team](#)

[Szenario 3: Kein Coaching](#)

[Szenario 4: Fragetechniken](#)

[Szenario 5: Ressourcenarbeit](#)