

<p>Haltung des Coachs / Menschenbild / Wertorientierung beeinflussen den Umgang des Coachs mit seinem Coachee und das Vorgehen während des gesamten Coachings.</p>	
<p>Humanistisch-konstruktivistisches Menschenbild</p> <p>Ein Coach traut seinem Coachee zu, sich aus eigener Kraft selbst organisieren zu können. (Ressourcenverfügung) Dabei akzeptiert ein Coach, dass jeder Mensch, und somit auch er selbst, unterschiedlich wahrnimmt und seine Wirklichkeit interpretiert (Konstruktivismus). Als Folge daraus verzichtet ein Coach auf jede eigene Analyse des Themas seines Kunden und jede Form der Bewertung. Stattdessen stellt der Coach Strukturen zur Verfügung, die seinem Kunden helfen, sich selbst zu bewerten und ggf. eine Veränderung einzuleiten.</p>	<p>Menschenbild einer „dem Coaching zugrunde liegenden, psychologischen „Schule“*</p> <p>U.a. Tiefenpsychologisch-psychodynamisch, humanistisch-existenzuell, Systemisch, Verhaltenstherapeutisch und „laien-therapeutisch“, d.h. willkürlich; ohne fachliche Begründung. Verhaltenstherapeutisches Beispiel: Innerhalb Freuds Modell der Persönlichkeit ist sinngemäß das „Es“ (die inneren Impulse, die auf Befriedigung drängen) mit dem „Überich“, das gesellschaftlichen Werte und Normen repräsentiert, im Konflikt. Das „Ich“ - die Entscheidungsinstanz soll zwischen diesen beiden Kräften Lösungen finden.</p>
<p>Grundsätzliches Ziel von Coaching unabhängig vom konkreten Anliegen. Was soll generell durch ein Coaching erreicht werden?</p>	
<p>Erreichen von <i>Handlungskompetenz</i> (Selbstorganisation) des Coachee innerhalb seiner Veränderungsthemen.</p>	<p><i>Optimierung des Verhaltens</i> orientiert an einem eigenen Ideal bzw. dem Ideal des Coachs / des Auftraggebers.</p>
<p>Art der Analyse der Ausgangssituation des Coachee. Auf welcher (fachlichen Grundlage) startet ein konkretes Coaching?</p>	
<p>Der Coachee analysiert seine Ausgangssituation selbst. Der Coach erklärt, wie das geht.</p>	<p>Es erfolgt keine Analyse. Das Veränderungsanliegen des Coachee wird durch den Coach kategorisiert und anschließend einem „Tool“ zugeordnet.</p>
<p>Zielformulierung Ein Ziel kann sich sowohl ein eingetretener Zustand, als auch auf eine abgeschlossene Handlung sein. Beides ermöglicht eine Zuordnung von Ressourcen</p>	
<p>Das Ziel wird formuliert als ein in der Zukunft eingetretener, selbsterreichbarer und emotional attraktiver <i>Soll-Zustand</i> des/der Veränderungsthemen. Bsp.: „Ich werde Zufriedenheit im Umgang mit meinen Mitarbeitenden erreicht haben“.</p>	<p>Das Ziel ist als <i>Frage</i> formuliert. Bsp.: „Wie schaffe ich es, das Verhältnis zu meiner Vorgesetzten zu verbessern?“ Eine <i>Frage</i> kann im Coaching nie ein Ziel sein. Ein Coach fragt nach, wozu es wichtig ist, dieses „Ziel“ zu erreichen.</p>
<p>Grundsätzliches Vorgehen im Coaching—der Coaching-Prozess. Ein Prozess dient dazu, ein Ergebnis zu erreichen.</p>	
<p>Das Vorgehen orientiert sich an einem strukturierten, reproduzierbaren Coaching-Prozess aus dem der Coach sein Handeln ableitet. Mithilfe dieser Struktur wird sowohl das Ziel von Coaching, als auch das konkrete Ziel erreicht.</p>	<p>Das Vorgehen spiegelt sich in der Auswahl eines Tools, zur „Zielerreichung“. Dabei orientiert sich der Coach an der erwarteten Wirkung und an der korrekten richtigen Handhabung des Tools.</p>
<p>Das Ziel ist als <i>Frage</i> formuliert. Bsp.: „Ich möchte eine bessere Führungskraft sein.“ Ein <i>Wunsch</i> erzeugt weder Motivation noch Volition.</p>	<p>Das Ziel ist als <i>Absicht</i> formuliert. Bsp.: „Zukünftig werde ich meine Zeit besser managen.“ Eine <i>Absicht</i> erzeugt keine Volition</p>
<p>Das Vorgehen orientiert sich an der Analyse des Coachs. Daraus wird das Ziel abgeleitet. Der Coach passt sein Handeln im Sinne des vereinbarten Ziels an. Dieser Prozess ist nicht reproduzierbar.</p>	<p>Das Ziel ist als <i>Wunsch</i> formuliert. Bsp.: „Ich möchte eine bessere Führungskraft sein.“ Ein <i>Wunsch</i> erzeugt weder Motivation noch Volition.</p>