

**Dozent/in**

Fr. Foidl-Dreißer

**Arbeitsblätter****Kursunterlagen**

Script Seite 42-46

Buch Seite 555-557

## Coaching

- ⇒ Definition (Script Seite 42 Punkt 2.3.1.1)
- ⇒ Gründe für das Coaching (Script Seite 42 Punkt 2.3.1.3)
- ⇒ Ablauf und Grundsätze (Script vermischt Punkte 2.3.2-2.3.3)
- ⇒ Haltung des Coach (Script Seite 43 Punkt 2.3.2.1)
- ⇒ GROW-Modell (Script Seite 44 Punkt 2.3.3.1)
- ⇒ Grenzen des Coaching (Script Seite 45 Punkt 2.3.3.2)

## Definition

- ⇒ Coaching ist ein interaktiver Beratungs- und Betreuungsprozess, der berufliche und private Inhalte umfasst. Dabei steht die berufliche Rolle im Vordergrund, aber private Konflikte (Ehekrise) müssen beachtet werden.
- ⇒ Coaching findet auf der Basis der gegenseitigen Akzeptanz und einer tragfähigen und durch Vertrauen geprägten freiwilligen gewünschten Beratungstätigkeit (Beziehung) statt.
- ⇒ Coaching ist indirekte Beratung auf der Prozessebene, d.h. das Coaching liefert keine direkten Lösungsalternativen, sondern begleitet den Klienten und regt ihn dazu an, wie eigene Lösungen entwickelt werden können.
- ⇒ Coaching zielt immer auf eine Förderung der Selbstreflexion- und Wahrnehmung, des Bewusstseins und der Verantwortung, um so Hilfe zur Selbsthilfe zu geben.
- ⇒ Coaching erlaubt keine manipulativen Techniken

## Gründe für das Coaching

- ⇒ Verbesserung der sozialen Kompetenzen der Management- und Führungskompetenzen
- ⇒ Auflösung unangemessener Verhaltens-, Wahrnehmungs-, Beurteilungsmustern
- ⇒ Entgegenwirken der „Inneren Kündigung“
- ⇒ Umgang mit persönlichen Sinnkrisen
- ⇒ Überprüfung der Lebens- u. Karriereplanung

## Ablauf und Grundsätze des Coaching

### Grundsätze

- ⇒ Diskretion
- ⇒ persönliche Akzeptanz ⇒ Mitarbeiter muss freiwillig Coaching wollen
- ⇒ Keine Rückmeldung an Vorgesetzte geben (durch Coach)

### Ablauf

- ⇒ Feststellen des Beratungsbedarfs (Ziel muss feststehen bzw. vorhanden sein)
- ⇒ Erstes Kennenlernen
- ⇒ Vertrag machen ⇒ Ziel und Zeitfesthaltung auf zwei Ebenen
  - ✧ formal mit Unternehmen
  - ✧ *geistig* mit Mitarbeiter
- ⇒ Ausgangssituationen klären und definieren
  - ✧ Zielbestimmung exakt definieren
  - ✧ Zielorientierte Bearbeitung
  - ✧ weitere Maßnahmen vereinbaren
  - ✧ zeitlich begrenzen
- ⇒ Evaluierung (Zielkontrolle)
- ⇒ Abschluß

Zwischen Evaluierung und Abschluss kann eine größere Zeitspanne liegen bis man die entsprechende Bestätigung erhält.