

"Anforderungen an den Coach.

... Ein Coach zwingt nicht, sondern er führt durch Überzeugung. Diese Aufgabe berührt damit die Frage der Einstellung einer Person zu ihrer Arbeit. Ein Coach sollte ...

- Vertrauen in die individuellen Fähigkeiten seiner Mitarbeiter haben, nur so werden Mitarbeiter zum „Ideenquell“;
- seine Mitarbeiter ernst nehmen;
- persönliche und soziale Kompetenz besitzen;
- sich seiner Stärken bewusst sein und an den Schwächen arbeiten; die Fähigkeit zur Selbstkritik besitzen und partnerschaftlich dialogfähig sein;
- ein einfühlsamer Zuhörer sein;
- gemeinsame Ziele vereinbaren;
- eine andere Sichtweise zu einem Problem verstehen. ...

Schlüsselemente „Bewusstsein und Verantwortung“

... Ein Coach hat die Aufgabe das Bewusstsein zu schärfen, damit der Gecoachte besser erkennt, was um ihn herum geschieht, damit er im Sinne einer Selbstreflexion erschließen kann, was er erlebt und erfährt. ... Durch die Übernahme von Verantwortung wird Bewusstsein geschärft. Nur geschärftes Bewusstsein ermöglicht Leistungssteigerung. ...

Schlüsselthema „Effektive Fragen“

„Ein guter Coach arbeitet vornehmlich mit Fragen!“ (Wihltmore 1994, S. 43) ...

*** Coaching als Zielvereinbarung**

Zielvorgaben ... und Zielvereinbarungen steigern die Sicherheit im Handeln. Arbeit und Lernprozesse erhalten so Orientierung. Klar formulierte Zielvorstellungen unterstützen eine Konzentration auf wesentliche Bereiche ...

*** Coaching als Delegation**

... „Delegation bedeutet Vertrauen geben, Geduld haben und gewähren lassen. Man muss akzeptieren können, dass der eigene Weg nicht der einzige und nicht der beste ist“ (Donnert 1998, S. 34). ...

*** Coaching als Moderation**

... erscheint es sinnvoll, speziell beim Gruppencoaching von Moderation ... zu sprechen. ...

*** Coaching als Visualisierung**

Der Einsatz von Moderationstechniken unterstützt den Coachingprozess. ...

*** Coaching als konstruktives Feedback**

... Positives Feedback zeigt auf, dass man durch den Coachingprozess auf dem richtigen Weg ist. Negatives Feedback deutet darauf hin, dass Änderungen im Verhalten oder in der eingeschlagenen Strategie notwendig werden können. ... Wichtig ist, dass das Feedback konstruktiv vermittelt wird."

Aus **Schweizer, G.** (2001): **Coaching**. In: Schweizer / Selzer (Hrsg.): Methodenkompetenz lehren und lernen. Dettelbach