

Coaching

Coaching - Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis

Ob einzeln, in der Gruppe, kollegial, extern oder intern, als Selbst- oder Online-Coaching: Die Settings für den Coaching-Prozess sind zahlreich. Ob Coaching für Führungskräfte im unteren, mittleren oder im Top-Management, im Familienunternehmen, für Schulleiter (und auch: für Lehrer), im Personalmanagement oder in der Politik: Auf die jeweilige Zielgruppe abgestimmtes Coaching ist sinnvoll. Ob Coaching bei Veränderungsprozessen, bei Konflikten, im Rahmen der betrieblichen Bildung, im Umgang mit Medien, bei Laufbahnfragen, bei Freistellungen: Coaching ist bei den unterschiedlichsten Anwendungsfeldern und Fragestellungen möglich. Die unterschiedlichen Coaching-Ansätze und Methoden werden nach einem einheitlichen Raster vorgestellt: Das Wichtigste in Kürze, typische Fragestellungen, Fallbeispiele, Erfolgs-/Misserfolgskriterien für Berater, was ist zu beachten bei den jeweiligen Zielgruppen? Mit Serviceteil für Coach und Coachee: Suche und Auswahl von Coaches, Links für Coaches zu Aus- und Weiterbildungen, Kongressen, Zeitschriften, kommentierte Literaturtipps.

Coaching als Führungsinstrument

Coaching? Wo "normale" Führungstechniken versagen, können Führungskräfte diese Methode sinnvoll zur Personalförderung einsetzen, indem sie ihren Mitarbeitern bei schwierigen Aufgaben unterstützend zur Seite stehen. Durch einen intensiven, systematischen Prozess aus Gesprächen unter vier Augen, Arbeitsaufträgen und Vereinbarungen werden die versteckten Potenziale der Mitarbeiter freigelegt.

Coaching als mitmenschliche Begegnung

Das Buch wendet sich an Professionelle, die ihre Fähigkeiten als kooperativ orientierter Gesprächspartner zu stärken wünschen. Nicht alle Gespräche sind hilfreich und nützlich für die hilfesuchende Person. Es ist wichtig, den sozialen Rahmen und organisatorischen Kontext als Hintergrund für das Gespräch zu verstehen und mit einzubeziehen, damit das Gespräch als wertvoll und sinnstiftend erlebt wird. Transformative Dialoge sind identitätsstiftend und geben dem Menschen Stabilität, Verankerung und Integrität in einer Welt, die als immer komplexer erlebt wird. Reinhard Stelter im Dialog mit Uwe Böning wollen Mut machen, Coaching und andere professionelle Dialoge nicht als bloßes Motivations- und Optimierungsinstrument zu sehen, sondern als offene und nachhaltige Begegnung zweier oder mehrerer Menschen, die Interesse haben, sich weiter zu entwickeln.

The Coaching Habit

„Michael Bungay Stanier arbeitet die Grundlagen des Coachings anhand von sieben Kernfragen heraus. Wenn Sie seine einfachen wie profunden Techniken meistern, werden Sie doppelt beschenkt: Sie werden Ihren Mitarbeitern eine effektivere Unterstützung sein und feststellen, dass der ultimative Coach für Sie Sie selbst sind.“ Daniel H. Pink, Autor von DRIVE und WHEN Harlan Howard hat einmal gesagt, dass es in jedem großartigen Country-Song drei Akkorde und die Wahrheit gibt. Dieses Buch gibt Ihnen sieben Fragen und die Werkzeuge, um sie jeden Tag anzuwenden, und dadurch mit weniger Anstrengung mehr Wirkung zu erzielen. Wenn dies kein Buch, sondern ein Haiku wäre, dann würde es sich so lesen: Sage weniger und frage mehr. Dein Rat ist nicht so gut, wie du denkst. „Dieses Buch ist voll mit praktischen, nützlichen und interessanten Fragen, Ideen und Werkzeugen, die jede Führungskraft zu mehr Wirksamkeit führen.“ Dave Ulrich, Autor von HUMAN RESOURCE CHAMPIONS und HR TRANSFORMATION

Coaching als Aufgabe der Erwachsenenbildung

In diesem Buch präsentieren bekannte Vertreter/innen der Coaching-Szene Beiträge zur professionellen Fortentwicklung dieses Formats. Damit schafft das Buch Orientierungsmöglichkeiten für Praktiker/innen und für Wissenschaftler/innen ebenso wie für potenzielle Nutzer/innen von Coaching. Denn die Entwicklungen des Coachings schreiten zügig voran. Die Menge und die Vielfalt von Angeboten, Anwendungsbereichen, Konzepten und Themen sind kaum mehr zu überschauen. Umso wichtiger werden Bemühungen um die professionelle Fundierung von Coaching. Da es keine allgemein verbindlichen, gesetzlich festgelegten Definitionen und Qualitätsstandards wie in anderen Professionen gibt, sind die Coaches mit ihren Fachverbänden herausgefordert, diese selbst zu erarbeiten.

Die Professionalisierung von Coaching

Der derzeitige Coaching-Boom wirft die Frage auf, ob der Gang zum Coach die Bearbeitung von Problemen im Rahmen einer Psychotherapie ersetzen kann. Dabei haben viele Ratsuchende meistens keine Vorstellung davon, was im Rahmen eines zeitlich begrenzten Coaching-Prozesses bearbeitet werden kann und wofür eine längerfristige Psychotherapie hilfreich ist. Die Autoren haben Coaching-Verantwortliche in Unternehmen und Verwaltungen zu ihren Vorstellungen von Coaching und Psychotherapie befragt. Wie schätzen sie das Verhältnis von Coaching und Psychotherapie ein? Was ist Coaching, was ist Psychotherapie? Sprechen sie auch Empfehlungen für Psychotherapie aus? Welche Vorbehalte gegenüber der einen oder anderen Technik haben sie? Diesen und anderen Fragen wird in der vorliegenden Studie auf den Grund gegangen – mit dem Ziel zu präzisieren, wie Coaching- und Psychotherapieangebote aussehen sollen, damit sie den Anforderungen der heutigen Zeit, insbesondere den aus der Wirtschaft kommenden, gerecht werden.

Coaching und Psychotherapie

Coaching als Praxislehre braucht eine systematische theoretische Fundierung. Herkömmliche Kunstlehren sind darin integriert und begrenzt. Treiber dieser Entwicklung sind Coaching Forschung und die akademische Weiterbildung von Coaches. Es geht um die Vergewisserung über den Gegenstand. - Was Coaches und Beratungspersonen wissen sollten. Forschende, Studierende, Weiterbildungsteilnehmernde, Praktiker*innen und auch Coachinglehrende brauchen ein inhaltliches Verständnis von Coaching: Was ist Coaching? Worin unterscheidet sich Coaching von anderen Beratungsformen oder auch Therapie und Training? Was sind die zentralen Konzepte? Welche Perspektiven ergeben sich daraus für Forschung, Weiterbildung und Praxis? Welche Grenzen und Übergänge einer Coaching Theorie im Verhältnis zu anderen Praxiswissenschaften werden dadurch deutlich? In der dritten Auflage finden Sie weitere Ergänzungen wie z.B. Coaching als Kommunikation, digitale Medien im Coaching und den Ausblick auf den Abschluss einer Coaching Theorie in der Weiterentwicklung von Praxiswissenschaften wie Erziehungs-, Beratungs- und Managementwissenschaft.

Coaching Theorie

Dieses Buch definiert verständlich und praxisnah, wie Qualität im Coaching sichergestellt werden kann. Es ist kein weiterer Coaching-Ratgeber, sondern setzt wissenschaftlich fundierte und in der Praxis erprobte Maßstäbe für ein Qualitätsmanagement auf den Ebenen Struktur, Beziehungen, Prozesse und Ergebnis. Von Top-Experten der Coaching-Szene – für Coaches, Coaching-Ausbilder, Berater und Personaler.

Qualität im Coaching

Eine Studie zur Entstehung und Historie von Professional Coaching zwischen 1911 und 1989 und Implikationen für die Rolle, Kompetenzen und Ausbildung von Coaches heute. Coaching hat sich als eine besondere Methodik der dialogischen Reflexion von Arbeit und Leben erst in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts etabliert. Zum Teil unerbittlich war dann während der Verbreitung von Coaching in Wirtschaft

und Gesellschaft in den 2000er Jahren der Kampf um die Deutungshoheit. Wie sich z.B. an der deutschen Debatte um Scharlatanerrie eines Formats zeigt, das noch lange kein klares Berufsbild hatte. Das hat sich geändert. Es ist in den zurückliegenden Jahren weltweit, besonders intensiv aber in Deutschland, qualifiziert an der Professionalisierung von Coaching und Professionsentwicklung von Coaches gearbeitet worden. Dieses Buch soll zu dieser Professionalisierung einen weiteren Beitrag leisten.

Was ist Coaching?

Der Erfolg von Coaching – also der berufsbezogenen Einzelberatung von Führungskräften, Verantwortungsträgern und Selbständigen – hängt nicht nur vom Einsatz geeigneter Coaching-Tools, der Beratungskompetenz des Coaches etc. ab. – Für ein erfolgreiches Coaching ist es mindestens ebenso wichtig, zu Beginn des Prozesses die Ausgangssituation und Ziele des Klienten, seines Teams sowie der gesamten Organisation „sauber“ zu erfassen. Diagnostische Kompetenz und die Durchführung einer systematischen Diagnostik werden heute als zentrale Wirkfaktoren im Coaching benannt. Dieser Sammelband mit Beiträgen anerkannter Experten bietet erstmals eine systematische Darstellung diagnostischer Zugänge und Analyse-Ebenen im Coaching: Neben diagnostischen Ansätzen unterschiedlicher theoretischer Hintergründe (u.a. psychometrische, projektive, kreative, verhaltensorientierte) werden relevante Analyseebenen (Person, Rolle, Team, Organisation) erläutert sowie konkrete Verfahren vorgestellt. Der Bandendet mit einer zusammenfassenden Systematisierung. – Wissenschaftlich fundiert und doch nah an den Anforderungen der Praxis – durch Checklisten und Fallbeispiele. Dieses Buch ist eine grundsätzliche Bereicherung für den Wissensschatz von Coaches, Beratern und Trainern: Stellen Sie Ihren Coaching-Prozess auf ein solides Fundament – entwickeln Sie Ihre diagnostische Kompetenz!

Diagnostik im Coaching

Dem Ruf nach fundierter Forschung zu Beratung, Coaching und Supervision folgend, sind in diesem Band einige der neuesten Ergebnisse zur Beratungsforschung aus der Perspektive verschiedener Disziplinen – beispielsweise der Sprachwissenschaft, der Sozialwissenschaften, der Psychologie und der Erziehungswissenschaft – sowie Impulse aus der Praxis vereint. Auf dem Weg zu einer Forschung, in der die Disziplinen Ergebnisse nicht mehr nebeneinander, sondern miteinander generieren, wird zwischen den einzelnen Beiträgen ein Netz gespannt und so gezeigt, wie reichhaltig bereits jetzt die Grundlage für die gemeinsame Arbeit ist. Diese Vernetzung soll sowohl Forscher/innen, die sich mit den Formaten Beratung, Coaching und Supervision beschäftigen, wie auch Vertreter/innen der Praxis Anregungen geben und zu einer gemeinsamen Arbeit inspirieren. Denn interdisziplinäre Forschung kann nur in einem echten Austausch auf Augenhöhe fruchtbar sein.

Beratung, Coaching, Supervision

In digitalen Arbeitswelten, die von globalen Teams und flexiblen Arbeitszeiten und -orten geprägt sind, gewinnen Führungsqualitäten eine neue Bedeutung für den Unternehmenserfolg. Regine Hinkelmann und Tasso Enzweiler stellen zentrale Modelle des coachenden Führungsstils vor, der sich besonders dafür eignet, Mitarbeiter potenzialorientiert auch fernab des Unternehmensstandortes zu führen. Sie erläutern anschaulich, wie es mit Coaching-Interventionen gelingt, Mitarbeiter zu motivieren, Vertrauen zu schaffen und eigenverantwortliches Arbeiten zu ermöglichen. Die Autoren stellen Methoden vor, mit denen Führungskräfte die Stärken ihrer Mitarbeiter einschätzen und entwickeln können. Zudem werden Führungsherausforderungen im Change beleuchtet. Zahlreiche Beispiele und Checklisten ermöglichen die schnelle und zuverlässige Umsetzung in die Berufspraxis.

Coaching als Führungsinstrument

Positive Psychologie und Coaching – eine ideale Verbindung Coaching begleitet Veränderungsprozesse und unterstützt Menschen dabei, ihre Ziele zu erreichen. Positive Psychologie untersucht Faktoren des

gelingenden Lebens: Was lässt Menschen \"aufblühen\"? Daniela Blickhan setzt die Positive Psychologie selbst seit mehr als zehn Jahren im Coaching und in der Ausbildung von Coaches ein. Ihr Resümee: Jeder Coach kann Positive Psychologie als Bereicherung in sein Repertoire aufnehmen. Nach einer Zusammenfassung der für das Coaching relevanten Grundlagen der Positiven Psychologie geht es im 1. Teil um Fragen wie: Was bedeutet \"Positive Diagnostik\"? Was sind \"Positive Interventionen\"? Was charakterisiert einen \"Positiven Coachingprozess\"? Im 2. Teil geht es, abgerundet durch Fallbeispiele, darum, wie sich diese Grundlagen in einem Coachingprozess umsetzen lassen: • Emotionen, Aufmerksamkeit und Aufblühen • Stärken, Charakterstärken und das \"gute Leben\" • Psychische Grundbedürfnisse, Motivation, Ziele und Wohlbefinden • Stress und Bewältigung – und welche Chancen darin liegen • Selbstregulation und Selbstmitgefühl

Positive Psychologie und Coaching

Das Buch beleuchtet das Thema Coaching aus neurobiologischer sowie psychologischer Perspektive und bietet fundierte Grundlagen für eine wirksame Beratungspraxis. Es erläutert Faktoren, welche die Entwicklung und Veränderbarkeit von Persönlichkeit sowie Erlebens- und Verhaltensweisen bedingen, und vermittelt ein tiefgreifendes Verständnis verschiedener Interventionsansätze und ihrer Wirkungsweise. Die wichtigste Aufgabe eines Coaches ist es, den Klienten dabei zu unterstützen, einschränkende Erlebens- und Verhaltensmuster zu erweitern. Die Autoren schildern, mit welchen neurowissenschaftlich fundierten Methoden dies in der beratenden Praxis gelingen kann. Das Buch wirft einen differenzierten Blick auf verschiedene Veränderungsebenen und -strategien sowie auf die Wirksamkeit von Coaching-Interventionen. Ein neurowissenschaftliches Standardwerk für qualitativ hochwertige Beratung. - Gerhard Roth ist »der bedeutendste Naturwissenschaftler im deutschsprachigen Raum« (Zeitschrift Cicero) - Alica Ryba ist erfahrene Coaching-Praktikerin Dieses Buch richtet sich an: - Alle Coaches - Alle Psychologischen BeraterInnen - PsychotherapeutInnen

Coaching, Beratung und Gehirn

‘Der [Coaching-Markt] befindet sich laut einer Exklusivstudie des Harvard Businessmanagers im Umbruch. Entscheider haben höhere und neue Ansprüche an ihre Coachs, und die ersten Personalabteilungen beginnen, bei den Anbietern die Spreu vom Weizen zu trennen. Wer als Coach weiter mithalten will, muss viel bieten’. So lautet die Überschrift eines Artikels im ‘manager magazin’ zur Zukunft des Coachings. Die wachsenden Anforderungen an die Coachs sind zum einen darauf zurückzuführen, dass die Zahl der Anbieter in den letzten Jahren erheblich gestiegen ist und parallel dazu auch die Menge der weniger bis schlecht ausgebildeten Coachs. Zum anderen erwarten die Unternehmen zunehmend professionellere Unterstützung bei der Lösung von Managementproblemen. Ziel dieser Arbeit ist es, die wichtigsten Punkte innerhalb dieser Entwicklung zu benennen und herauszufinden, welche Bedingungen eingehalten werden müssen, um die Professionalisierung der Coaching-Branche weiter voranzutreiben. Zu diesem Zweck werden in Kapitel zwei zunächst die Grundlagen des Coachings vorgestellt. In den zwei darauffolgenden Kapiteln wird die Basis für den Schwerpunkt dieser Arbeit: Die Professionalisierung der Coaching-Branche, gelegt und die dazu gehörenden wichtigsten Elemente beschrieben. Damit ein Vergleich mit den Aussagen der Fachliteratur angestellt werden kann, wurden neun qualitative Interviews mit ausgewählten Executive-Business-Coachs aus Deutschland durchgeführt. Dadurch wurde deutlich, welche Meinungen renommierte Berater bezüglich der aktuellen Entwicklungen auf dem Coaching-Markt vertreten.

Coaching: Die Professionalisierung der Branche

„Ein coach-ähnlicher Manager zu sein und gecoacht zu werden, sind Kernbestandteile unserer Kultur bei Microsoft – es ist die Art und Weise, wie talentierte Menschen gedeihen und wachsen können. Michael Bungay Stanier hat dazu beigetragen, wie wir über Coaching denken und wie es unsere Wachstumsmentalität zum Leben erwecken kann.“ Jean-Philippe Courtois, President, MICROSOFT Global Sales Wenn The Coaching Habit sagt, hier sind die sieben essenziellen Fragen, um mehr wie ein Coach zu sein, geht es in

diesem Buch darum, wie Sie Ihr Verhalten tatsächlich ändern können, damit Sie noch ein bisschen länger neugierig bleiben. Es klingt, als sollte es einfach sein. Ist es aber nicht. Sie müssen Ihr Ratschlagmonster zähmen, diesen Teil von Ihnen, der sich einmischt, um Ideen, Meinungen, Vorschläge und Ratschläge anzubieten. Wie Sie das tun, erfahren Sie in *The Advice Trap*. Darüber hinaus werden einige spezifische Coaching-Strategien angeboten, beispielsweise wie Sie sich auf das Wesentliche konzentrieren können. Und es werden Werkzeuge vorgestellt, die helfen, Ihre Gespräche unwiderstehlich zu machen. „Prägnant, kraftvoll und wahr. Wieder einmal liefert Michael Bungay Stanier einen Weckruf mit echtem Wert.“ Seth Godin, Autor von *DAS IST MARKETING*

The Advice Trap

Uwe Fahr gibt in diesem *essential* einen Überblick darüber, welchen Bedarf an Coaching Forschende und Lehrende an Hochschulen haben. Er zeigt aus der Perspektive eines Coaches auf, vor welchen Herausforderungen dieser Personenkreis steht und was es bedeutet, an einer deutschen Hochschule zu arbeiten. Praxisorientiert zeigt der Autor auf, was Coaching für diesen Personenkreis leisten kann. Coaches erhalten Hintergrundwissen zum Coaching im Hochschulkontext.

Coaching an der Hochschule

Das Buch ergänzt die umfangreiche Praktikerliteratur zu Coaching und Supervision in Organisationen um ein wissenschaftliches Standardwerk. Der Autor reagiert auf den zunehmenden Druck der Branche sich zu professionalisieren und auf das Bedürfnis nach wissenschaftlicher Fundierung von personenorientierten Beratungsprozessen. Ob Evaluation, Scharlatanerieproblem oder Kompetenzdarstellung – umfassend informiert das Buch über die theoretische Basis personenorientierter Beratungsprozesse in Organisationen und bietet durch seine organisationssoziologische Einbettung Anregungen für die Praxis.

Coaching und Supervision

In diesem Buch thematisieren die Beitragenden Gesellschaft als zentrale Referenz aktueller Coaching-Entwicklungen und präsentieren Coaching-Praxisfelder als individuelle Antworten auf gesellschaftliche Herausforderungen. Professionelles Coaching als Format der Förderung von Selbststeuerung wird damit in den Kontext gesamtgesellschaftlicher Ansprüche (steigende Flexibilitäts-, Produktivitäts- und Leistungsansprüche) gestellt. Insgesamt über 40 wissenschaftliche und praxisnahe Beiträge renommierter deutsch- und englischsprachiger AutorInnen bilden die Grundlage dieses Sammelbands.

Coaching als individuelle Antwort auf gesellschaftliche Entwicklungen

Doris Ohnesorge und Rudolf E. Fitz positionieren zunächst die These, dass Menschen sich Ziele nicht der Ziele wegen setzen, sondern weil sie Werte vermehren oder Wertverletzungen vermeiden wollen. Aufbauend darauf beschreiben die Autoren, warum und wie Werte im Zusammenhang mit Entwicklungsvorgängen der wesentliche Antrieb für Menschen sind. Diese Wirkung zeigt sich besonders im Kontext Führung, Beratung und Coaching. Werte beinhalten nämlich eine zentrale und starke Dynamik, den Sinn. Erst eine Sinnentfaltung lässt Menschen nicht nur zufrieden, sondern sinnerfüllt leben und arbeiten. Aus dieser Grundüberlegung heraus entstand das St. Galler Coaching Modell®, das auf Werteentwicklung ausgerichtet ist. Ziel der jahrelangen Evaluierung dieses Modells war es, alle entwicklungsrelevanten Elemente in Veränderungsvorgängen zu identifizieren und in ein systemisches und systematisches Modell zu übertragen.

Wertorientierung und Sinnentfaltung im Coaching

Supervision und Coaching sind wirksame Instrumente der Qualitätssicherung professioneller Arbeit im Sozial- und Bildungsbereich. Und mehr noch: Sie tragen als Praxisforschung zu Innovation und Entwicklung

bei. SupervisorInnen und Coaches beforschen - unter Einbeziehung der professionell Handelnden - Praxis und schaffen Wissen: Situationsbeschreibungen, Veränderungsperspektiven und Handlungsstrategien - Innen(an)sichten von Arbeits- und Organisationszusammenhängen. WissenschaftlerInnen und BeraterInnen haben sich auf eine gemeinsame Spurensuche begeben und fragen, wie Wissen in und über Supervision und Coaching hervorgebracht wird und wie unterschiedliche Zugänge in Forschung und Beratung besser vernetzt werden können.

Supervision und Coaching

Agile Coaches begleiten Teams, Organisationen und Individuen in ihrer Veränderung im Sinne des agilen Manifests. Wirksame Coaches bauen eine belastbare Bindung zu ihren Coachees auf, in dem sie empathisch gegenüber den Beteiligten, mit Distanz zur Sache und dissoziiert zum System handeln. Durch den bewussten Einsatz von Sekundärberatung öffnen agile Coaches den Coachees Handlungsoptionen und damit Möglichkeitsräume. Agil zu arbeiten, heißt mit neuen Paradigmen zu arbeiten. Testen, lernen, schnell liefern, um Kundennutzen zu generieren. Das ist für viele Coachees eine große Veränderung, die es zu moderieren gilt. Agile Coaches schlagen den Coachees den Zielräumen angemessene Lernzyklen vor. Agile Coaches arbeiten auf Grund von Coachinghypothesen, in denen sie modellbasiert Beobachtungen (psychologisch, soziologisch oder agil) interpretieren und daraus für die Coachees sinnvolle Anstöße ableiten, so dass diese ihre Arbeitsweise finden können, mit denen sie ihren Zielraum erreichen können. Mit dem Buch erlangt Ihr die Handlungskompetenzen, um Teams, Organisationen und Individuen agil zu coachen. Mit klaren Impulsen, Interventionen und Sekundärberatung können Eure Coachees ihre Zielräume erreichen. Ihr könnt Coachings angemessen aufsetzen. Ihr lernt typische Stolpersteine im Prozess und einen guten Umgang damit kennen. Ihr lernt Unterschiede und Gemeinsamkeiten unterschiedlicher agiler Rollen kennen. Die zweite Ausgabe vertieft die agilen Reifegrade, das Aufstellen von Coachinghypothesen und ergänzt um weitere Impulse und Interventionen, die Ihr täglich nutzen könnt.

Agiles Coaching

Praxistipps fürs Coaching jenseits der Präsenz Nicht zuletzt durch Corona wurden Coachs gezwungen, Alternativen zum klassischen Coaching-Prozess mit Coach und Coachee im selben Raum zu entwickeln. Coaching online, haben sich viele gefragt – geht das überhaupt? Erfolgreiche Kommunikation zwischen Coach und Coachee funktioniert auch in der digitalen Welt. Die Erfolge lassen sich ins Alltagsleben transferieren, wenn der Mensch im Mittelpunkt steht. Wichtig ist, dass die Beteiligten ihre neurobiologischen und emotionalen Fähigkeiten auch online einsetzen. Die benötigten Neuro-Ressourcen muss niemand lernen oder trainieren: Augenbewegungen wecken bei jedem Menschen emotionale Ressourcen und Aufmerksamkeit für Neues; Bewegung unterstützt erfolgreiches Denken; die bewusste Nutzung des Tastsinns ermöglicht ein ganzheitliches, agiles "Berührt-Sein". Dieses Know-how kann auch beim Online-Coaching mit bewährten Methoden verknüpft werden: mit kognitivem Gedankenmanagement, Achtsamkeitsinterventionen, Klopftechniken, Hypnose, Aufstellungsarbeit, Timeline-Coaching, NLP und systemischen Ansätzen. Neben diesen inhaltlichen Voraussetzungen erläutert das Buch, wie die IT am besten funktioniert, und gibt Tipps für das technische Gelingen von erfolgreichen Online-Coachings.

Praxisbuch Online-Coaching

In diesem essential werden die Grundlagen des lösungsfokussierten Team-Coachings sowie ein konkreter Workshop-Ablauf dargestellt. Das zugrundeliegende reteaming®-Konzept von Ben Furman und Tapani Ahola ist seit Jahren und rund um den Globus praxiserprobt. Der gesamte Beratungsprozess wird Schritt für Schritt dargestellt, sodass Berater und Coaches konkretes Werkzeug zur Durchführung ihrer Team-Coachings erhalten. Zusätzlich werden für jeden Schritt Beispiele für die Visualisierung der notwendigen Flipcharts zur Verfügung gestellt. Die Autoren sprechen damit in erster Linie Coaches und Berater an, die ihre Tätigkeit durch das lösungsorientierte Arbeiten mit Teams bereichern möchten. Gleichzeitig lassen sich die grundlegenden Prinzipien auch gut auf das Führen von Teams übertragen.

Lösungsorientiertes Team-Coaching

In diesem essential lernt der Leser die Kompetenzanforderungen an eine coachende Führungskraft kennen und kann sich mit den zentralen Coachinginstrumenten vertraut machen. Es wird darauf geachtet, den Anspruch an die coachende Führungskraft realistisch zu formulieren und diese Rolle positiv zu belegen. Coaching als Führungsstil wird sowohl wissenschaftlich fundiert als auch praxis- und anwendungsorientiert dargestellt. Die Kombination aus aktuellsten wissenschaftlichen Bezügen und einer über 20-jährigen Coaching- und Beratungspraxis charakterisieren das Autorinnenteam und das Buch.

Coaching als Führungsstil

Nicht jede Coaching-Sitzung verläuft nach Plan Ob Profi oder Anfänger – fast jeder Coach stößt beizeiten in seiner Arbeit an Grenzen, ist mitunter verunsichert, überfordert oder gar ratlos. In vielen Coaching-Büchern geht es jedoch hauptsächlich darum, wie ein Coach idealtypisch vorgehen sollte, und nicht so sehr um die Fallstricke, die in der Praxis lauern. Es gilt also, die Kluft zwischen Theorie und Herausforderungen im Alltag, zwischen Wunsch und Wirklichkeit zu überbrücken. Hierfür geben die Autorinnen eine leicht verständliche und strukturierte Hilfe für die tägliche Arbeit mit Klient*innen an die Hand. Sie beschreiben, welche herausfordernden Situationen im Coaching entstehen können und bieten im Arbeitsalltag erprobte Hilfestellungen und Interventionen an. Coaches erhalten hier konkrete Tipps und Schritt-für-Schritt-Anleitungen u.a. zu folgenden Themen: - Ansätze und Methoden für die Bearbeitung von Hemmnissen, Widerständen und Blockaden - Wirkungsvolle Unterstützung bei herausfordernden Problemen und Krisen der Klient*innen - Reflexionshilfen für Prozesse, die ins Stocken geraten - Interventionen im Umgang mit Emotionen - Selbstfürsorge durch Abgrenzung, Achtsamkeit und Resilienz - Umgang mit Absagen, Zahlungsausfall und geänderten Rahmenbedingungen

Coaching

Der Sammelband gibt einen systematischen Überblick über das Feld der neuen virtuellen Coaching- und Beratungs-Formate. Dafür werden die jeweiligen Besonderheiten der verschiedenen Formate und ihre unterschiedlichen Nutzungsmöglichkeiten herausgestellt und aufgezeigt, was den zum Teil höchst unterschiedlichen Formaten im Bereich von Business-Coachings und psychosozialer Beratung bzw. Psychotherapie gemeinsam ist und vor allem, was sie voneinander lernen können.

Herausfordernde Situationen im Coaching

This work, which unlike most of the books on the subject written at the time has retained its popularity, covers in great detail the major coaching roads to Bath, Exeter, Portsmouth, Brighton, Dover, York and Holyhead. The author considered the roads and the coaching inns from the viewpoint of the traveller, and did not confine himself to any particular era. The result is a fascinating series of descriptions of the social life which passes between the province and London.

E-Coaching und Online-Beratung

Professionalität, hohe Qualität und kontinuierliche Weiterentwicklung wird in vielen Bereichen des Arbeitslebens gefordert. So beschäftigen sich auch Coaches, Supervisorinnen und Personalentwickler damit, was einen »Meister-Coach«, was eine exzellente Supervisionsausbildung ausmacht. Auf der Basis ihrer langjährigen Erfahrungen stellen die Autoren und Autorinnen neun Impulse vor für eine Professionalisierung von Coaching und Supervision in Zeiten des Wandels: Kreativität, Improvisation, Originalität, Medienvermittlung, Kontextualität, Selbstreflexion, Mehrperspektivität, Gestaltung von Kommunikationsräumen in Organisationen sowie Kulturreflexivität. Es zeigt sich, dass diese Ideen eine resonante Beziehung zu den Aspekten der VUCA-World aufweisen und damit Coaching und Supervision

zukunftsfähig machen. Das Buch regt die fachkundige Leserschaft an, sich von den vorgestellten Aspekten inspirieren zu lassen und die eigene Coaching-Praxis damit auf ein neues Level zu heben.

Coaching Days and Coaching Ways

Dieses Buch gibt eine knappe und übersichtliche Einführung ins Coaching. Die wissenschaftliche Psychologie hält zu zentralen Aspekten von Coaching – zum Teil schon seit Längerem – fundierte Erkenntnisse bereit. Der Anspruch des Lehrbuchs ist, diesen Fundus auszubreiten und für die Coaching-Praxis nutzbar zu machen. Damit eignet es sich vor allem für Studierende der Psychologie oder verwandter Richtungen sowie für Coaching-Verantwortliche in Unternehmen, Weiterbildner sowie Praktiker, die Wert auf eine wissenschaftliche Fundierung ihrer Praxis legen.

Old Coaching Days

Coaching-Angebote für alle Lebens- und Arbeitsbereiche schießen noch immer wie Pilze aus dem Boden. Trotzdem - oder gerade deshalb - besteht eine große Unsicherheit über die Seriosität dieser Angebote. Wer sich mit Coaching ernsthaft beschäftigen möchte, sieht sich mit einem unübersichtlichen Dschungel aus Praxis- und Forschungsliteratur konfrontiert. Demgegenüber bietet dieses Buch eine effiziente Kombination aus verständlicher Forschungssicht und Praxisnähe: Es enthält neben Einblicken in die Entstehung von Coaching, in die wissenschaftlichen Grundlagen und die aktuelle Coaching-Praxis auch praxisnah aufbereitete Forschungsergebnisse sowie Informationen zu Coaching-Ausbildungen und Berufsverbänden.

The Old Coaching Days in Yorkshire

Inhaltsangabe:Gang der Untersuchung: Im Rahmen dieser Diplomarbeit wird versucht, den Inhalt des Begriffs Coaching im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses weiterzuentwickeln. Es soll keine abschließende Aufklärungsarbeit für einen Modebegriff geleistet werden, der vielerorts nach dem Motto \"haben wir schon immer gemacht, nur nicht so genannt\" benutzt wird. Dazu wird im ersten Hauptteil der Arbeit der aktuelle Stand der Literatur übersichtsartig aufgearbeitet. Im zweiten Teil wird eine Konkretisierung vorgenommen. Ausgangspunkt war die Durchführung einer empirischen Studie in Zusammenarbeit mit 17 Unternehmen im Raum Aachen und Düren. Ziel dieser Untersuchung ist es, festzustellen, inwieweit Coaching in der Aachener Region bekannt und verbreitet ist. Weiterhin wurde untersucht, ob es Einsatzbedarf gibt und für den Fall, daß Coaching eingesetzt wird, wie dort die aktuellen Einsatzbereiche ausgestaltet sind. Die Ergebnisse dieser Studie sollen unter zwei generellen Aspekten beleuchtet werden: 1. Coaching im Rahmen interner Personalentwicklung zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter und 2. Coaching im Rahmen externer Beratung von Führungskräften. Im vierten Kapitel der Arbeit werden im Sinne einer Operationalisierung des Begriffes zwei aktuell eingesetzte Modelle des Coachings beschrieben und erläutert. Auch hier soll die Trennung zwischen internem und externem Coaching fortgeführt werden. Als mögliche Alternative zum externen Coaching wird abschließend der Begriff der Managementsupervision anhand einer Unternehmensdarstellung beispielhaft gegenübergestellt.

Inhaltsverzeichnis:Inhaltsverzeichnis: InhaltsverzeichnisI AbkürzungsverzeichnisIII

AbbildungsverzeichnisIV 1.Einführung1 2.Coaching3 2.1Allgemeines3 2.1.1Definitiorische Ansätze3 2.1.2Abgrenzung zu anderen Begriffen4 2.1.3Entstehungsgeschichte5 2.2Coaching als professionelle Managementberatung7 2.2.1Funktionen des Coaching7 2.2.2Anlässe und Alternativen8 2.2.2.1Anlässe für das Coaching9 2.2.2.2Alternativen zum Coaching11 2.3Der Coach12 2.3.1Personenspezifische Anforderungen12 2.3.2Fachliche Anforderungen13 2.3.3Der Begriff der Coaching-Kompetenz14 2.3.4Anforderungen an das Konzept des Coachs14 2.4Konzeptioneller Ablauf des Coaching15 2.4.1Ziele15 2.4.2Äußerer Rahmen für die Methodenanwendung17 2.4.2.1Die Rekonstruktion17 2.4.2.2Die Wirkungen im Coaching18 2.4.2.3Der Interaktionsstil19 2.4.3Die äußere Anordnung von Coaching und die Rollenanforderungen [...]

Coaching - erfrischend einfach

Coaching-Anfänger suchen häufig nach Methoden, die sich in der Praxis schnell und einfach anwenden lassen. Sie brauchen Antworten auf Fragen wie: Was mache ich, wenn jemand mit einem Entscheidungsproblem zu mir kommt? Oder: Welche Methode kann ich anwenden, wenn das Thema meines Klienten "Karriereberatung" lautet? Diesem Anliegen trägt Sabine Prohaska Rechnung und hat, unterstützt durch fünf Kolleginnen und Kollegen, ein Praxisbuch zusammengestellt, klar geordnet nach Themenbereichen, die einem Coach in seinem Alltag am häufigsten begegnen. In den einleitenden Texten zu jedem Themenbereich liefert die Autorin zudem grundlegende Informationen aus ihrer eigenen Coaching-Praxis sowie wertvolle Tipps im Umgang mit den entsprechenden Problemfeldern. Gedanken zur systemischen Fragetechnik und ein spezielles Kapitel zu Humor in der Beratung runden das Buch ab. Mit Beiträgen von Paul Bischofberger, Georg Breiner, Andrea Jindra, Verena Merkatz und Franziska Schmalzl.

Inspiriertes Coaching

Systemisches Coaching

<https://works.spiderworks.co.in/-64120499/vlimith/ichargen/dstareo/porsche+pcm+manual+download.pdf>
<https://works.spiderworks.co.in/-83346655/iarisef/zspareb/cunited/amharic+fiction+in+format.pdf>
<https://works.spiderworks.co.in/@91606922/yembarku/gthankp/jstaree/geotechnical+engineering+field+manuals.pdf>
[https://works.spiderworks.co.in/\\$19518464/btacklez/iassistn/xhopec/1983+chevy+350+shop+manual.pdf](https://works.spiderworks.co.in/$19518464/btacklez/iassistn/xhopec/1983+chevy+350+shop+manual.pdf)
<https://works.spiderworks.co.in/!96103111/fawarda/lconcernx/ounited/tea+and+chinese+culture.pdf>
<https://works.spiderworks.co.in/@52223938/mcarver/beditx/wslidek/the+handbook+of+the+psychology+of+commu>
<https://works.spiderworks.co.in/!77649602/dtacklez/tspareu/yroundg/self+promotion+for+the+creative+person+get+>
<https://works.spiderworks.co.in/^84807776/slimitf/rpreventq/ncommencek/line+6+manuals.pdf>
<https://works.spiderworks.co.in/^35808373/plimitj/dfinishh/kconstructb/new+absorption+chiller+and+control+strate>
<https://works.spiderworks.co.in/^64257483/zarisek/hsparee/jcovero/top+notch+1+workbook+answer+key+unit2.pdf>