

Unterscheidung von Coachingverständnissen /Coachingansätzen (Stand 4/2016)

Wertorientierung: Humanistisch-konstruktivistisches Menschenbild

Humanistisches Menschenbild, dass einerseits dem Menschen zutraut, sich aus eigener Kraft selbst zu organisieren, andererseits akzeptiert, dass jeder Mensch und somit auch der Coach Wirklichkeit interpretiert (Konstruktivismus).

Als Folge davon verzichtet der Coach auf jede Analyse des Themas seines Kunden und stellt stattdessen Strukturen zur Verfügung, die dem Kunden helfen, sein Thema selbst zu analysieren

Coachee analysiert sich innerhalb seiner Veränderung selbst.

Wertorientierung: Therapeutisches Menschenbild

Der Mensch ist in seinem Verhalten optimierungsbedürftig und kann sein Problem nicht aus eigener Kraft lösen. Im Unterschied zu einer Therapie „leidet“ der Mensch nicht. Die Sichtweise des Kunden auf seine Veränderung ist in der Bewertung des Coachs „falsch“ und führt zum Problem.

Als Folge davon diagnostiziert der Coach seinen Coachee und dessen Veränderungsanliegen. Aus seiner Bewertung leitet er die nächsten Schritte (Interventionen) ab.

Coach analysiert (bewertet) seinen Coachee und dessen Veränderungsanliegen.

Ziel von Coaching: Handlungskompetenz

Erreichen von Handlungskompetenz (Selbstorganisation) in Bezug auf das Veränderungsthema des Coachee.

Analyse: Systemisch-konstruktivistisch

Der Coachee identifiziert das, was mit seiner Veränderung zusammenhängt, selbst.

Vorgehensweise: Fester, reproduzierbarer Prozess

Das Vorgehen orientiert sich an einer festen Struktur aus der heraus der Coach sein Handeln ableitet. Mithilfe dieser Struktur wird das Ziel von Coaching erreicht.

Funktion des Coachs: Prozessverantwortlicher

Der Coach verantwortet den Coachingprozess in seinen Wirkungserwartungen.

Ziel von Coaching: Themenbezogene Optimierung

Optimierung des Verhaltens bezogen auf ein Thema (bzw. auf etwas) orientiert an einem Ideal (oder Wunsch des Auftraggebers).

Analyse: Systemisch—modellgeleitet

Das, was mit der Veränderung des Coachee zusammenhängt wird vom Coach orientiert an einem Modell erarbeitet.

Analyse: Systemisch—erfahrungsbasiert

Das, was mit der Veränderung des Coachee zusammenhängt, wird vom Coach auf Grundlage seiner eigenen Erfahrung erarbeitet.

Vorgehensweise: variabler, nicht reproduzierbarer Prozess

Das Vorgehen orientiert sich an der Analyse des Coachs. Aus dieser Bewertung leitet der Coach sein Handeln ab und passt es im Sinne des vereinbarten Ziels an.

Funktion des Coachs: Berater

Der Coach berät seinen Coachee basierend auf seiner Expertise.

Ziel von Coaching: Unterstützung

Erreichen der (kongruenten) Absichten des Coachee mithilfe des Coachs.

Analyse: Linear

Der Coach bewertet das Veränderungsanliegen seines Coachee in einer „wenn-dann-Logik“ (u.a. Glaubenssätze).

Vorgehensweise: Tool-orientiert

Das Vorgehen orientiert sich an der richtigen Handhabung eines oder mehrerer Tools und der vom Coach beabsichtigten Reihenfolge des Einsatzes.

Funktion des Coachs: Prozessdesigner

Der Coach moderiert unterschiedliche Werkzeuge (Tools), die er nacheinander anwenden will.