

A11 Ablauf einer Coaching-Sitzung (idealtypisch)

Torsten Nicolaisen

Vgl. dazu: Nicolaisen, Torsten (2013). Lerncoaching als Element von Organisationsentwicklung In: Uebelhart, Beat / Zängl, Peter (Hg.). Das Praxisbuch zum Social-Impact-Modell. Baden-Baden, Nomos: 247 - 257 sowie Anhang A11 326

Phasen	Vorgehen	Coaching-Verhalten
1	Informelle Kontaktaufnahme Rahmenbedingungen: Zeit, Ablauf Rollenklärung Vertraulichkeit Auftragsklärung	Empathisches Eingehen auf Coachee, Beachten dessen psycho-physischen Befindens
2	Erfassen des Lernbedarfs Präzise Formulierung des Themas Professionelle Gesprächsführung Verständnisfragen Zugang zum inneren Erleben	Empathisches Begleiten, Achten auf implizite Ressourcen bei Coachee
3	Präzise Zielerfassung im Dialog Handlungswirksame Zielformulierung	Empathisches Begleiten, Achten auf implizite Ressourcen bei Coachee
4	Bearbeiten des Themas und der Begleitthemen Ressourcen- und Lösungsorientiertes Arbeiten Veränderung des inneren Erlebens Finden von Lernstrategien	Empathisches Begleiten, Benennen der Ressourcen bei Coachee
5	Zusammenfassen des momentan Erreichten im Bearbeitungsprozess Konkrete Vereinbarungen für nächste Schritte Filtern, welche Informationen aus der Sitzung Relevanz für die Organisation besitzen Absprachen hinsichtlich möglicher Weitergabe von Information	Empathisches Begleiten