



Eine Einführung zu
Coaching und Mentoring
Menschen wertvoll und wirksam begleiten

Einleitung

Mit dieser Einführung will ich Ihnen einen Überblick über unser gemeinsames Vorhaben geben. Coaching /Mentoring ist eine gemeinsame Reise, die voller Chancen ist und deshalb auch eine gute Vorbereitung braucht. Ich möchte Ihnen zuerst eine Einführung in Coaching und Mentoring geben, so dass Sie selbst entscheiden können, wie dies zu Ihren Fragen und Erwartungen passt. Dann werden wir den Prozess der Begleitung ansehen, der Ihnen verstehen hilft, wie wir arbeiten werden und wie Sie von dieser Zeit optimal profitieren können.

Viele Menschen sind sich anfänglich etwas unsicher, wie Coaching/Mentoring ihnen helfen kann, jedoch ist die anfängliche Skepsis bald überwunden, sobald sie feststellen, dass sich Dinge zum Positiven verändern – und genau dies ist das Ziel. Der Coach/Mentor wird Ihnen helfen, Dinge neu zu betrachten, neue Wege zu suchen und eigene Lösungen zu entdecken. Er wird nicht die Arbeit tun, Ihre Verantwortung übernehmen – jedoch wird Coaching / Mentoring eine Quelle der Ermutigung und Stärkung sein.

„Coaching heißt, das persönliche Potential einer Person freizusetzen und so ihre persönliche Leistungsfähigkeit zu maximieren. Coaching ist Hilfe zum Lernen anstelle einfacher Anleitung“

Nach Timothy Gallwey
Begründer des modernen Coachings

Coaching

Das Wort ‚Coaching‘ ist der Sportwelt entlehnt. Es geht um Sieg oder Niederlage, Ergebnisse, Ziele, Tore, Strategien und die Mobilisierung der psychischen Energien der Mitspieler auf ein Ziel. Jeder, der den Film ‚Deutschland – ein Sommermärchen‘ gesehen hat, weiß wovon ich spreche. Der Coach hat die Aufgabe, den oder die Coachee auf ein bestimmtes Ziel hin zu begleiten und die Potenziale dem Coachee so bewusst zu machen, dass er in der Lage ist diese zu nutzen. Somit lassen sich die Ziele des Coachings wie folgt beschreiben:

- Resultate erzielen
- Verhaltensänderung erreichen
- Fokus auf Handlungen und Maßnahmen

Coaching

- Sport: Sieg, Ziele, Tore, Resultate, Verhalten
- Zielerreichung
- Handlungsorientiert
- Kurzfristig

Mentoring

- Mentor, Lehrer: Orientierung, Charakter, Persönlichkeit
- Entwicklung und Reife
- Erkenntnisorientiert
- Langfristig

Mentoring

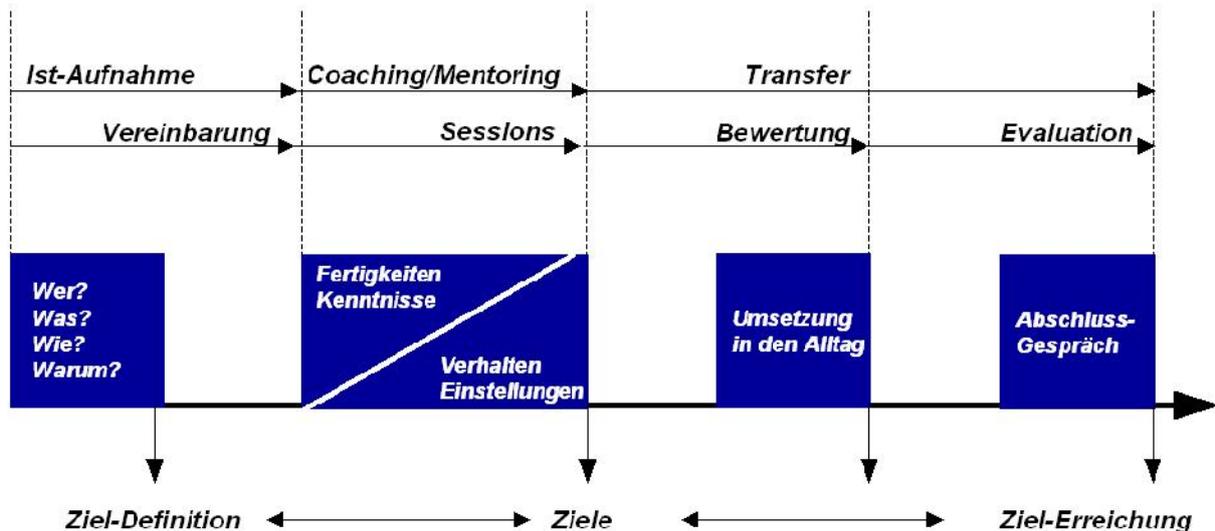
Mentor war eine Lehrer-/Vatergestalt aus der griechischen Mythologie. Odysseus vertraute seinen Sohn Telemachos seinem Freund und Mentor an, während dieser auf Weltreisen war. Dieser sollte ihm alles beibringen was er konnte und wusste, und aus ihm einen guten Mann machen. Mentoring verstehen wir als Lebensbegleitung – einen Menschen im und ins Leben zu begleiten. So geht es beim Mentoring vielmehr um Entfaltung, Einsichten, Lernen und Profitieren vom anderen. Die Ziele des Mentorings lassen sich wie folgt beschreiben:

- Einsichten gewinnen
- Das eigene Potenzial entdecken, die eigene Berufung bejahen
- Fokus auf Einsichten und Einstellungen

Beide Ansätze sind gleichwertig, jedoch nicht gleichartig. Wir werden uns wahrscheinlich beider Ansätze bedienen. Je nach den Fragestellungen jedoch, mehr das eine oder das andere bedienen.

Ablauf der Begleitung

Der Ablauf hängt inhaltlich und vom Tempo natürlich ganz von dem Coachee ab, allerdings gibt es einzelne Phasen, die ich standardmäßig einsetze, sodass Transparenz und Übersicht gewährleistet ist. Gerade wenn eine Coaching-Beziehung andauert ist dies ein wichtiger Erfolgsfaktor.



Die Ist-Aufnahme

Das erste Treffen dient der ‚Ist-Aufnahme‘ – um was geht es eigentlich, sich kennen lernen, Erwartungen und Spielregeln der Zusammenarbeit klären.

Die Vereinbarung

Hier werden die Spielregeln der Zusammenarbeit festgehalten und damit eine gemeinsame Grundlage für die Coaching-Beziehung gelegt.

Die Sessions

Die Treffen sind vom Coachee jeweils vor- und nachzubereiten. Dazu steht ein Formblatt zur Verfügung mit dessen Hilfe dies erfolgen kann.

Bewertung

Von Zeit zu Zeit ist es erforderlich, dass die Coaching-Beziehung selbst und die Ergebnisse aus dem Coaching-Prozess bewertet werden. Dies stärkt die Beziehung und ermöglicht gegebenenfalls Korrektur und Änderungen im Coaching-Prozess.

Der Abschluss

Jeder Coaching Mentoring-Prozess hat einen definierten Anfang und auch ein definiertes Ende. In der Praxis werden Evaluationstermine ausgemacht. Die Bewertung ist eine gute Gelegenheit auch gegebenenfalls die Coaching-Beziehung zu beenden. Gerade das Ende bedeutet nicht den Misserfolg, sondern den Erfolg einer Coaching-Beziehung. Erfolgt das Coaching in Rahmen einer Leitungsfunktion ist die Dauer des Coaching an die Dauer der Funktion gebunden.

Coaching/Mentoring Vereinbarung

Ziel

Coaching/Mentoring ist eine Beziehung, die Menschen hilft, ihr Potential zu entwickeln, damit sie persönlich wachsen und einen besseren Beitrag für die Organisation leisten können. Wir halten folgende spezifische Ziele fest:

- _____
- _____
- _____

Werte

Unsere Coaching/Mentoring-Beziehung soll durch folgende Werte gekennzeichnet sein:

- **Ehrlichkeit:** Wir wollen die Wahrheit in Liebe aussprechen.
- **Vertraulichkeit:** Was innerhalb der Coaching-Beziehung besprochen wird, wird ohne Erlaubnis nicht an Außenstehende weitergegeben.
- **Verletzlichkeit:** Wir wollen uns offen über Leben und Arbeit austauschen.
- **Pünktlichkeit:** Wir werden aus Achtung voreinander alle Treffen und Telefontermine pünktlich wahrnehmen.
- **Vorbereitet sein:** Wir werden uns bemühen, alle Hausaufgaben zu erledigen und uns auf die Coaching-Gespräche vorzubereiten.

Erwartungen

- Wie oft wollen wir uns persönlich treffen?
- Wie oft werden wir per Telefon kommunizieren?
- Wie wollen wir geeignete Informationen an andere weitergeben?
- Wie oft wollen wir unsere Beziehung auswerten? Wann wollen wir die Beziehung beenden?
- Wie wollen wir Konflikte in unserer Beziehung lösen?
- _____
- _____
- _____
- _____

Datum, Coach

Datum, Coachee

Coaching/Mentoring Treffen

V. GROW

<p>Goal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was ist das Ziel dieser Diskussion? • Was wollen Sie (kurz- und langfristig) erreichen? • Handelt es sich um ein End- oder um ein Leistungsziel? • Wenn es ein Endziel ist, welches Leistungsziel gehört dazu? • Wann wollen Sie es erreicht haben? • Ist es positiv, lockend, erreichbar, messbar? 	
<p>Reality</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was passiert jetzt? (Was, wann, wo, wieviel) • Wen betrifft es? • Was haben Sie bisher dafür getan? • Was ist dabei herausgekommen? • Was passiert intern und extern? • Was hindert Sie daran, vorwärts zu kommen? 	
<p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Optionen haben Sie? • Was könnten Sie sonst noch tun? • Was wäre, wenn ...? • Wünschen Sie noch einen anderen Vorschlag? • Was sind die Kosten und der Nutzen jeder Option? 	
<p>W</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was werden Sie tun? • Wann werden Sie es tun? • Werden Sie damit Ihr Ziel erreichen? • Auf welche Hindernisse können Sie stossen? • Wie werden Sie sie überwinden? • Wer muss davon Kenntnis haben? • Welche Hilfen benötigen Sie? • Wie werden Sie diese Hilfe bekommen? • Bewerten Sie auf einer Skala von eins bis zehn, wie wahrscheinlich es ist, dass Sie diese Handlung auch ausführen werden. 	

Bewertung der Coaching/Mentoring-Beziehung

In gewissen Abständen ist eine Bewertung der Coaching/Mentoring-Beziehung eine wichtige Hilfe um gegebenenfalls Korrekturen vornehmen zu können oder den Prozess auch zu beenden.

Besprechen Sie in ihrem gemeinsamen Auswertungsgespräch folgende oder ähnliche Fragestellungen:

- Wie gut haben wir uns gegenseitig zugehört?
- Waren die gestellten Fragen des Coaches hilfreich zur Problemlösung?
- Wurde angemessene Anteilnahme gezeigt?
- Wie und wann haben wir gebetet?
- Was haben wir gefeiert?
- Welche Fortschritte sind zu sehen?
- Welchen Themen müssen wir uns widmen?
- Welche Schulungen oder Materialien sind nötig?
- Wie entwickelt sich der Charakter des Coachees?
- Wie wird der Coachee herausgefordert und motiviert?
- Welche Umsetzungsaufgaben wurden gestellt?
- Werden die Werte der Vereinbarung gelebt?
- Ist es Zeit die Coaching/Mentoring-Beziehung zu beenden?
 - Wenn ja, welche Aspekte waren und sind wertvoll?
 - Was sind die nächsten Schritte?
 - Wenn nein, wann ist der nächste Bewertungstermin?
- _____
- _____
- _____
- _____

Der Abschluß

Coaching/Mentoring ist ein Prozess und hat damit einen Anfang und ein Ende. Das bedeutet also, dass man im Laufe seines Lebens eine Reihe von andauernden oder dann auch aufeinander wechselnde Coaching/Mentoring-Beziehungen haben kann. Der Anlass, einen Prozess zu beenden kann ganz unterschiedlich sein.

- Eine Person beendet ihre Leitungsfunktion und damit endet das Coaching, das mit dieser Funktion verbunden ist.
- Die Ziele des Coachings wurden erreicht
- Die Lebensführung und die damit verbundenen Engpässe haben sich positiv entwickelt.
- Das Kompetenzgefälle von Mentor und Mentee gleicht sich immer mehr an. (Ich habe dir jetzt alles gegeben, was ich habe – such' Dir einen neuen Mentor')
- ...

Unser Leben im 21. Jahrhundert ist von Komplexität und Dynamik geprägt, wie keine Zeit zuvor. Niemand kann mehr alles wissen und können und wir sind angewiesen auf Menschen, die uns helfen, die Antworten auf unsere Fragen selbst zu finden. Coaching/Mentoring ist dazu eine Hilfe. Allein das Wissen, wir haben einen Ansprechpartner, löst Mut und Energie aus. Egal ob Sie Kinder erziehen, selbständig sind oder beruflich Verantwortung tragen: Coaching/Mentoring wird Ihnen helfen zu verstehen wer Sie sind und wie Sie Ihre Pläne Realität werden lassen – sozusagen eine ‚Navigationshilfe‘ für die Wege, die vor Ihnen liegen.

Marcus B. Hausner im Juli 2014