

Ein kurzer historischer Abriss

Coaching, erstmals 1556 in der Englischen Sprache nachgewiesen, bedeutet ursprünglich Kutscher. Die Assoziation zu „sich auf den Weg begeben“, „ein Ziel verfolgen“ und zwar mit unter zu Hilfenahme eines „Experten“ liegt nahe.

Seit dem Ende des 19. Jahrhunderts wird von Coaching im sportlichen Bereich in England und den USA gesprochen und er steht für Anleiten, Unterweisen und Beraten.

Coaching im betrieblichen Kontext taucht in Deutschland verstärkt seit Mitte der 80er Jahre auf und zwar im Zusammenhang mit einem personen- und entwicklungsorientiertem Führungsstil. Ein Führungsstil der den Mitarbeiter und seine individuelle Weiterentwicklung in den Fokus rückte. Neben dieser Begriffsbedeutung hat sich Coaching parallel dazu auch als Bezeichnung für eine professionelle Beratung für Führungskräfte durchgesetzt. Eine Beratungsform die in der Anfangsphase lediglich Top-Managern vorbehalten war und mit einer Aura des „Geheimen“ umgeben war. Dies mag auch ein Grund dafür sein, dass Coaching in dieser Zeit sehr stark mit Therapie assoziiert wurde und die gecoachten Führungskräfte als hilfsbedürftig und unfähig eingestuft wurden. Das nicht-benennbare wurde so von den Nicht-Betroffenen in einen Rahmen gestellt (einen Überblick zu den Abgrenzungen von Coaching zu anderen Beratungsformen lesen Sie unseren Beitrag unter der Rubrik „Coaching wozu?“).

Heute gehört Coaching zu den wichtigsten Personalentwicklungsmaßnahmen und gecoacht zu werden ist Wertschätzung und Imagegewinn. Auch sind es nicht mehr ausschließlich Führungskräfte, die in den Genuss von Coaching kommen. Auch Projektverantwortliche oder High Potentials können ihren beruflichen Werdegang mit Coaching klarer und gezielter antreten.

Coaching ist ein persönlicher Entwicklungs- und Leistungssteigerungsprozess, der durch das Zusammenspiel von drei Faktoren bedingt wird:

- individuelle Beratung (wo steht die Führungskraft gerade mit welchen Fragen und Herausforderungen?)
- persönliches Feedback (die Führungskraft erhält auf wertschätzende und klare Art Feedback zu ihrem Verhalten und Tun)
- praxisorientiertes Training (konkrete auf die Bedürfnisse zugeschnittene Trainingsmaßnahmen)