

Inhalt

Geleitwort.....	7
1 Einleitung – Business Coaching im Wandel.....	9
2 Systemische Einordnung von Coaching:	
Ein Zeitgeistphänomen und seine Treiber.....	17
2.1 Komplexität und Vernetztheit.....	17
2.2 Individualisierung und Wertep pluralismus.....	19
2.3 Ambivalenz und Ambiguität.....	21
3 Denken außerhalb der Komfortzone	25
3.1 Coaching als Handlungsfeld der Problemlösepsychologie	26
3.1.1 Kennzeichen von Aufgaben, Problemen und Krisen.....	28
3.1.2 Human Factors	29
3.2 Agilität als Schlüssel zur Gestaltung des Wandels.....	31
3.2.1 Agilität als Denkhaltung im Sinne eines Growth Mindsets...	32
3.2.2 Kollaboration und iterative Zielerreichung.....	33
4 Gegenstandsbereich und Systematisierung	37
4.1 Coaching als Potenzialentwicklungs instrument	40
4.2 Systematisierung von Coachingvarianten.....	42
4.2.1 Verarbeitungstiefe im Coaching	43
4.2.2 Internes versus externes Coaching.....	44
4.2.3 Einzel- versus Gruppencoaching.....	45
4.3 Evaluationskriterien im Überblick.....	46
5 Zur Lehr- und Lernbarkeit von Coaching.....	49
5.1 Deeper Learning als Schlüssel moderner Lehr didaktik.....	49
5.2 Evidenz basierung als didaktisches Prinzip.....	51
6 Theoretischer Ausbildungsr ahmen	55
6.1 Der systemisch-konstruktivistische Coachingansatz.....	55
6.2 Zwei-Prozess-Modell menschlichen Denkens.....	57
6.3 Schemabasierte Verarbeitung von Erfahrungen	58
6.3.1 Selbstkonzept als Filter für Selbstwirksamkeitserwartung ...	59
6.3.2 Sinsuche – wer wir sind und wofür wir stehen	64
6.3.3 Dysfunktionale Schemata.....	65

6.4	Potenzialentwicklung auf Basis neuronaler Plastizität	66
6.4.1	Lernen zwischen Leidensdruck und Lustprinzip	68
6.4.2	Resilienzfaktoren im Erwachsenenalter	70
6.5	Exkurs zur Bedeutung und zum Verlust von Arbeit	71
6.5.1	Manifeste und latente Funktionen von Erwerbsarbeit	72
6.5.2	Die Bedeutung erlebter Handlungskontrolle	73
6.5.3	Langzeitarbeitslosigkeit als chronischer Stressor	74
7	Ein systemisch-kognitionspsychologisches Rahmenmodell zu den Wirkmechanismen im Coaching	79
7.1	Allgemeine Wirkprinzipien im Coaching	80
7.1.1	Beziehungs- und Ressourcenorientierung	82
7.1.2	Erlebnisorientierung	85
7.1.3	Reflexions- und Handlungsorientierung	86
7.2	Zwei Gehirne sind mehr als die Summe ihrer Teile	86
7.2.1	Neue Qualität gemeinsam reflektierten Problemlösens	86
7.2.2	Systemischer Entwicklungsansporn durch Coaching	87
7.3	Dynamik fertigkeitsbasierter Verarbeitung sowie regelbasierter und komplexer Problemlöseprozesse	96
7.4	Das Arbeitsgedächtnis als Ort bewusster Verarbeitung	99
7.4.1	Visuell-räumliche Verarbeitung	102
7.4.2	Sprachlich-phonologische Verarbeitung	102
7.4.3	Episodische Verarbeitung	103
7.5	Intervention über die „Methode des lauten Denkens“	105
7.6	Das mentale Modell über den Problemraum	111
7.6.1	Identifikation nicht zielführender Verhaltenstendenzen	118
7.6.2	Visualisierung mentaler Modelle	122
7.6.3	Erschließung von Entwicklungspotenzialen	125
7.7	Lösungs- und ressourcenorientiertes Priming	133
7.7.1	Primingeffekte und Erfolgszuversicht	137
7.7.2	Reziproke Verknüpfungen in assoziativen Netzwerken	138
7.7.3	Abgrenzung von Priming und Framing	140
7.7.4	In Bildern sprechen – Metaphorische Frames	142
7.7.5	Lösungs- und ressourcenorientiert bahnende Fragen	146
7.8	Aufrechterhaltung einer agilen, resilienten Denkhaltung	152
7.9	Kohärenzförderung durch autobiografische Narrative	155
7.10	Transfer in die Praxis	163
8	Zusammenfassung	167
9	Literaturverzeichnis	173