

# Inhalt

<b>Geleitwort.....</b>	<b>7</b>
<b>1 Einleitung – Business Coaching im Wandel.....</b>	<b>9</b>
<b>2 Systemische Einordnung von Coaching:</b>	
<b>Ein Zeitgeistphänomen und seine Treiber.....</b>	<b>17</b>
2.1 Komplexität und Vernetztheit.....	17
2.2 Individualisierung und Wertepluralismus.....	19
2.3 Ambivalenz und Ambiguität.....	21
<b>3 Denken außerhalb der Komfortzone .....</b>	<b>25</b>
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
<b>4 Gegenstandsbereich und Systematisierung .....</b>	<b>37</b>
4.1 Coaching als Potenzialentwicklungsinstrument .....	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
<b>5 Zur Lehr- und Lernbarkeit von Coaching.....</b>	<b>49</b>
5.1 Deeper Learning als Schlüssel moderner Lehrdidaktik.....	49
5.2 Evidenzbasierung als didaktisches Prinzip .....	51
<b>6 Theoretischer Ausbildungsrahmen .....</b>	<b>55</b>
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 Sinnsuche – 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
<b>7</b>	<b>Ein systemisch-kognitionspsychologisches Rahmenmodell zu den Wirkmechanismen im Coaching.....</b>	<b>79</b>
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 fertigkeitbasierter 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
<b>8</b>	<b>Zusammenfassung.....</b>	<b>167</b>
<b>9</b>	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>173</b>