

WERNER H. HONAL | DORIS GRAF | DR. FRANZ KNOLL (HG.)

HANDBUCH DER SCHULBERATUNG

Standardwerk für Beratungslehrer(innen) und Schulpsycholog(innen)
aller Schularten

Thema: Beratung von Lehrern und Schule

Titel: Coaching als Beratungsangebot zur
Professionalisierung von Schulen (19 S.)

Produktinweis

Der vorliegende Beitrag ist Teil des Standardwerkes »Handbuch der Schulberatung«
der Mediengruppe Oberfranken – Fachverlage GmbH & Co. KG*.

* Ausgaben bis 2015 erschienen bei OLZOG Verlag GmbH, München

Dieses Praxishandbuch richtet sich an Beratungslehrer / Beratungslehrerinnen aller
Schularten. Es liefert Antworten auf alle Fragen der Beratungstätigkeit und beinhaltet
den aktuellen Stand einschlägiger **Erkenntnisse aus der Schulpsychologie und
Schulpädagogik**,

- aus dem **Bereich sozialer Hilfen**,
- der **Beratungsmethoden**
- und der **Beratungsmittel**.

Umfassende und verständliche Beiträge, fundierte **Analyseschemen, Entscheidungshilfen**
und anwendungsorientierte **Lösungsvorschläge** unterstützen Sie in Konflikt- und
Beratungssituationen. In der Praxis bewährte und **komplett ausgearbeitete**
Anleitungen und Konzepte helfen Ihnen bei der Umsetzung.

In **eDidact** finden Sie alle Beiträge zu den Beratungsfeldern **Lernprobleme und
Leistungsprobleme, Verhaltensauffälligkeiten, Krankheit und Behinderung, Beratung
von Lehrern und Schule** sowie zur Organisation der Beratung. Nützliche Formulare und
Vorlagen (z.B. für Elternbriefe) erleichtern Ihnen den Beratungsalltag.

(Diesen) Beitrag als Download bestellen

- ▶ Klicken Sie auf die Schaltfläche **Dokument bestellen** am oberen Seitenrand.
- ▶ Alternativ finden Sie eine Volltextsuche unter www.eDidact.de/hds.

Nutzungsbedingungen

Die Materialien dürfen nur persönlich für Ihre eigenen Zwecke genutzt und nicht an
Dritte weitergegeben bzw. Dritten zugänglich gemacht werden. Sie sind berechtigt, für
Ihren eigenen Bedarf Fotokopien zu ziehen bzw. Ausdrücke zu erstellen. Jede
gewerbliche Weitergabe oder Veröffentlichung der Materialien – auch auszugsweise –
ist unzulässig. Die vollständigen Nutzungsbedingungen finden Sie [hier](#).

Haben Sie noch Fragen? Gerne hilft Ihnen unser Kundenservice weiter:

[Kontaktformular](#) | ✉ Mail: service@eDidact.de

✉ Post: Mediengruppe Oberfranken – Fachverlage GmbH & Co. KG
E.-C.-Baumann-Straße 5 | 95326 Kulmbach

☎ Tel.: +49 (0)9221 / 949-204 | 📠 Fax: +49 (0)9221 / 949-377

www.eDidact.de | www.mgo-fachverlage.de



5.6.18 Coaching als Beratungsangebot zur Professionalisierung von Schulen

Peter Uffelman/Heinz Schlegel

VORSCHAU

Inhaltsverzeichnis

1. »Coaching« – Begriff
2. Steigerung der Ansprüche an die Bildungsqualität von Schulen
3. Wandel der Anforderungen an die Führung von Schulen
4. Schulleitung im Zentrum strukturell bedingter Spannungsfelder
5. Das Coaching-Konzept im Rahmen von Schule
6. Wirksamkeit von Coaching
7. Coaching-Formate und Zielgruppen
8. Der Verlauf des Coaching-Prozesses
9. Standards im Coaching
10. Zusammenfassung
11. Literaturverzeichnis

5.6.18 Coaching

Coaching stellt ein immer wichtigeres Beratungsformat für die Kompetenzentwicklung von Schulleitungen und Schulaufsichtspersonen dar. Angesichts immer größer werdender Eigenverantwortlichkeit der Schulen sind schulische Führungskräfte vor immer komplexer werdende Führungsaufgaben gestellt, die sie zu bewältigen haben, ohne dafür ausreichend qualifiziert zu sein.

Coaching als Form berufsbegleitender Reflexion ist ein wichtiges Instrument der Kompetenzerweiterung. Wie die Supervision ist es ein ganzheitliches Beratungsangebot, das auch der Entlastung und der Gesunderhaltung der Coachees dient, wie die Kunden von Coaching genannt werden.

1. »Coaching« – Begriff

Gerade in den letzten Jahren erweckt ein Phänomen, vor allem in der Wirtschaft – und dort insbesondere in der Personal- und Organisationsentwicklung – zunehmendes Interesse, das »Coaching« genannt wird. Hierbei muss es sich um eine spezielle und besondere Form der Beratung oder Schulung handeln.

Der Coaching-Begriff wird eng mit Beratung, Training, Begleitung, Kompetenzentwicklung und Qualifizierung in Verbindung gebracht, als deren Ziele vor allem Leistungssteigerung, Problemlösekompetenz, Führungskompetenz, Hilfe zur Selbsthilfe, Krisenbewältigung, Effizienzsteigerung, Konfliktbewältigung, Vorbereitungsarbeit für neue Aufgaben, Konzeptarbeit, Potenzialfindung, Potenzialfreisetzung, therapeutische Hilfe bei persönlichen Problemen, persönliche Entwicklung genannt werden.

Die weitgehend synonyme Verwendung von Beratungsformaten wie Training, Mentoring oder Supervision ist ein Hinweis darauf, dass die Bestimmung dessen, was Coaching wirklich bedeutet, im Alltag von einer äußerst diffusen und willkürlichen Sinnggebung überlagert ist. Dies hat zur Folge, dass im Alltag mit »Coaching« alles Mögliche bezeichnet wird, was den Begriff unklar macht und verwässert.

Petzold (1994, S. 11) definiert Coaching als »eine Beratungs- und Führungsmethode, die die Effizienz von Kommunikation, Arbeitsleistung und Wertschöpfung von Führungskräften und Mitarbeitern durch Reflexion, optimale Begleitung bzw. Führung und durch logistischen und persönlichen Support steigern soll«. Weiterhin ist Coaching eine optimierungszentrierte Beratungs- und Entwicklungsmaßnahme zur Förderung der Kompetenz (Fähigkeiten, Wissen), Performanz (Können, Handeln, Fertigkeiten) und Ressourcenlage von Führungskräften bzw. anderer professioneller Fachkräfte durch spezialisierte Experten, die für eine solche Beratungsaufgabe über besondere Qualifikationen aufgrund eigener organisationaler Erfahrungen in der beruflichen Laufbahn einerseits und breiter, interdisziplinär ausgerichteter Schulung in sozialinterventiven Methoden andererseits verfügen.

Loos (1997) versteht Coaching als die professionell betriebene, personenzentrierte Einzelberatung von Menschen zu der Frage, wie diese in schwierigen Situationen ihre berufliche Rolle handhaben. Dabei lässt er offen, ob sich die zu beratenden Personen in einer Führungsposition befinden.

Schreyögg (2003) konstatiert, dass es sich bei Coaching um eine spezialisierte Variante von Supervision, nämlich um Führungs- und Leitungsberatung handelt, welche Organisationsentwicklung und -veränderung mit einschließt und Selbstmanagement fördert. Sie sieht die Funktion von Coaching als eine innovative Form der Personalentwicklung für Menschen mit Managementfunktionen unterschiedlichster hierarchischer Ebenen und als eine Dialogform, bei der »Freud und Leid im Beruf« thematisiert werden.

All den verschiedenen Definitionen ist gemein, dass sie **Coaching als Beratungsformat für Führungskräfte** verstehen mit dem Ziel, deren Führungs- und Leitungskompetenz durch **eine systematische Reflexion der beruflichen Situation** zu sichern und zu erhöhen.