

## Alte Philosophen als Coaches unterwegs

387 v. Chr. begründete Platon, Schüler des Sokrates, die erste Athener Philosophieschule. Hier traf er sich mit Schülern und Kollegen, um intensive Dialoge zu führen. Dialoge im sokratischen Sinne. In der günstigen Form wirkt ein Dialog aus dieser Sichtweise lehrend und bildend auf einen Menschen ein. Coaching soll Coachees zum Selbstdenken anregen, ihr Verständnis gegenüber Mängeln und Aufgaben wecken und anleiten – in Dialogen.

Der Dialog beginnt damit, dass Sokrates eine Definition vom Gesprächspartner verlangt, damit erst einmal eine Art Begriffsbestimmung erreicht ist. Doch dieser erweist sich meist – im ersten Entwurf – als ungenügend, und er verlangt eine Korrektur. Dieser Vorgang wird so oft wiederholt, bis ein positives Resultat vorliegt. Diese Herangehensweise habe ich mir in meiner Beratung zu Eigen gemacht. Als erstes formuliert der/die Coachee mit mir gemeinsam sein Anliegen – eine Art Begriffsbestimmung. Denn ich muss genau verstehen, wie der/die Coachee seine Welt sieht. Wir müssen auf eine Ebene gelangen. Danach entwickeln wir eine Zielvorstellung. Wohin will der/die Coachee, wobei soll die Beratung unterstützen, wann ist das Coaching gelungen? Wie bei Sokrates kann dieser Entwurf innerhalb des Coachings angepasst oder verändert werden. Das geschieht durch die beim Coachee erzielte, erweiterte Sichtweise, die Erkenntnis von Stärken und den Zugang zu eigenen Wünschen. Ariane Engel

<http://www.arianeengel.de/> verknüpft die alten Philosophen in ihrer ähnlichen Thesen mit dem japanischen „Kaizen“. Ein Prozess der immer währenden Verbesserung, der schon in vielen Unternehmen Einzug gehalten hat, aber auch im Coaching gilt.

Kaizen = Veränderung zum Besseren (Kai – Veränderung, Wandel; Zen – zum Besseren).

Coaching stärkt Ressourcen und birgt Lösungen, die in jedem schon vorhanden sind. Ariane Engel schreibt: „Es wird nicht die sprunghafte Verbesserung durch Innovationen forciert, sondern die schrittweise Perfektionierung des Bewährten.“ Was für Unternehmen gilt, gilt auch für die Menschen. Coaching ist nicht auf schnelle Ratschläge aus, die sich toll anhören, aber nicht in die Umwelt des Coachees passen, sondern entwickelt schrittweise dafür nachhaltige Veränderungsprozesse. Das hört sich einfach an, aber was Unternehmen straucheln lässt, hindert auch oftmals Klienten in die Beratung zu kommen: Was, wenn ich nicht die Zeit habe, ein solches Verbesserungs-Projekt aufzusetzen? Was, wenn die finanziellen Mittel nicht bereit stehen? Was, wenn meine Kräfte auf halber Strecke versagen? Frustrierend. Hier ist die Führungskraft im Unternehmen oder der Coach in der Beratung gefragt. Individuell auf die Bedürfnisse der Menschen zugeschnittene Strategien müssen erarbeitet werden. Und wie schafft man das? Mit Dialogen. Lassen Sie uns reden.

Führungskräften und Mitarbeiter mit kommunikativen Aufgaben empfehle ich ein Dialog-Training an der Königsteiner Akademie ([www.koenigsteiner-akademie.de](http://www.koenigsteiner-akademie.de)) zur Stärkung der kommunikativen Fähigkeiten.