

Manz, Annette

## Was macht ein Coach? Nur ein Modetrend oder ernstzunehmendes Tätigkeitsfeld?

*Der pädagogische Blick 15 (2007) 1, S. 20-26*



Quellenangabe/ Reference:

Manz, Annette: Was macht ein Coach? Nur ein Modetrend oder ernstzunehmendes Tätigkeitsfeld? - In: Der pädagogische Blick 15 (2007) 1, S. 20-26 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-95263 - DOI: 10.25656/01:9526

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-95263>

<https://doi.org/10.25656/01:9526>

in Kooperation mit / in cooperation with:

# BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, veröffentlichen oder widernatürlich nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Digitalisiert

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

11 A 33188

---

# Der pädagogische Blick

Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis  
in pädagogischen Berufen

15. Jahrgang 2007 / Heft 1

---

Editorial ..... 3

*Thema:*  
*Zusatzqualifikationen*

Thorsten Bührmann  
Berufseinstieg von Erziehungswissenschaftler/-innen –  
Übergänge gestalten und stützen statt zusätzlich qualifizieren ..... 4

Annette Manz  
Was macht ein Coach? –  
Nur ein Modetrend oder ernstzunehmendes Tätigkeitsfeld?..... 20

Cornelia Feider  
Wo und wie wird man Weiterbildungsberater/-in? ..... 27

*Aktueller Beitrag*

Benno Hafener  
Die Zukunft der Jugend – Zwischen Schule, Ausbildung und Freizeit. 36

*Aus der Disziplin*

Christina Müller  
Fachzeitschriften der Erwachsenenbildung: Ein zentrales  
Kommunikationsmedium für die Scientific Community ..... 46

*Aus der Profession*

Thorsten Bührmann/Monika Kil  
Das ambivalente Verhältnis von Zusatzqualifikationen und  
Grundlagenstudium „Erziehungswissenschaft“ ..... 48

*BV-Päd. Intern*

Ausblick 2007 ..... 52

## Rezensionen

Kullmann, Heide-Marie/Seidel, Eva: Lernen und Gedächtnis im Erwachsenenalter ( <i>A. K. Petersheim</i> ) .....	53
Boettcher, Wolfgang/Meer, Dorothee (Hrsg.): „Ich hab nur ne ganz kurze Frage“ – Umgang mit knappen Ressourcen. Sprechstundengespräche an der Hochschule ( <i>Ruth Roß</i> ) .....	54
Gunzenhäuser, Randi/Haas, Erika: „Promovieren mit Plan – Ihr individueller Weg: von der Themensuche zum Dokortitel“ ( <i>Elke Theile</i> ) .....	56
Klauer, Karl Josef/Leutner, Detlef: Lehren und Lernen. Einführung in die Instruktionspsychologie ( <i>Monika Kil</i> ) .....	58
Minnameier, Gerhard/Wuttke, Eveline (Hrsg.): Berufs- und wirtschaftspädagogische Grundlagenforschung – Lehr-Lern-Prozesse und Kompetenzdiagnostik. Festschrift für Klaus Beck ( <i>Monika Kil</i> ) .....	59
Nuissl, Ekkehard (Hrsg.): Vom Lernen zum Lehren. Lern- und Lehrforschung für die Weiterbildung ( <i>Monika Kil</i> ) .....	59
<i>Infobörse</i> .....	62

---

Annette Manz

## Was macht ein Coach<sup>1</sup>?

Nur ein Modetrend oder ernstzunehmendes Tätigkeitsfeld?

---

*Coaching ist mittlerweile in verschiedensten Bereichen zum Thema geworden. Allein die Vielfalt der Begriffe, die jüngste Veröffentlichungen tragen, ist enorm. Gibt man „Coaching“ als Stichwort in das „Verzeichnis lieferbarer Bücher“ ein, findet man aktuell u.a. Muskel-Coaching, Seelen-Coaching, Kleine-Kerle-Coaching, 30-Tage-Coaching, Spirituelles Coaching und vieles mehr. Was dahinter steckt ist oft nicht eindeutig zu erkennen, jedoch wird in der exponentiell gestiegenen Verwendung des Begriffs deutlich, dass Coaching als Mittel der Wahl, wenn nicht gar als Allheilmittel angepriesen wird und einem Bedürfnis nach Begleitung und Beratung in verschiedensten Lebensbereichen Rechnung getragen wird und in unserer Arbeits- und Lebenswelt als so notwendig erscheint. Sieht man jedoch einmal ab von diesem fast inflationären Gebrauch des Begriffes „Coaching“, so verbirgt sich dahinter ein ernstzunehmendes Arbeitsfeld, welches aktuell auch auf einer Professionalisierungsebene diskutiert wird. Das Bemühen, Standards zu schaffen und Transparenz herzustellen, um Qualität zu sichern und auch die Weiterentwicklung des Feldes voranzutreiben wird zunehmend lauter. Die Fragen nach den Kompetenzen, Grenzen, Ausbildungsvoraussetzungen, einer Zertifizierung und auch die Frage nach dem Wert eines Coachings stellen dabei zentrale Aspekte der Diskussion dar.*

### 1. Coaching als Beratungsdienstleistung

Was beinhaltet Coaching als Beratungsdienstleistung? Um diese Frage zu beantworten, möchte ich zunächst noch einmal zurück zu den Wurzeln gehen: Der Begriff „Coach“ kommt aus dem Englischen und bedeutet ursprünglich lediglich Kutsche (1556 zuerst nachgewiesen) – ein Beförderungsmittel, um schnell und bequem ein Ziel zu erreichen. Ein Bild, das gerne zur Erläuterung von Coaching herangezogen wird, legt es doch das Erreichen des Zieles auf eine so angenehme Art und Weise wie eine Spazierfahrt nahe, dass es schon alleine dadurch besticht – gleich, ob der Coach darin als Kutsche, Kutscher oder auch als Mitreisender gesehen wird. Zugegeben beinhaltet dieses Bild einige der maßgeblichen Elemente, jedoch wird der prozesshafte Charakter und der eigenverantwortliche Anteil der Arbeit des Coachee<sup>2</sup> in den Hintergrund gedrängt. Interessanterweise wird der Begriff dann 1848 umgangssprachlich unter Studierenden für die Arbeit von Tutoren an Universitäten in England verwandt und erfährt somit eine erste Übertragung auf ein Beratungsfeld. 1885 hält der Begriff

---

1 Die Bezeichnung Coach kennt leider keine weibliche Form, gleichwohl diese sehr wohl weiblich sein können.

2 Als Coachee werden Klientinnen, Kunden, Beratene etc. im Coaching bezeichnet.

dann in England und den USA Einzug in den Sport und erst in den 1970er/80er Jahren wird er auch für den betrieblichen Alltag in den USA und ganz Europa entdeckt, jedoch zunächst als exklusives Angebot für Führungskräfte.

Eine einheitliche Definition des heutigen Verständnisses von Coaching gibt es nicht, jedoch kann man aus den verschiedenen Definitionsversuchen zentrale Elemente herausnehmen (z.B. Backhausen/Thommen; Fischer-Epe; König/ Volker; Rauen; Schreyögg; u.a.), die m.E. gemeinsam ein gutes Verständnis des Arbeitsfeldes vermitteln.

Coaching ist demnach eine zeitlich begrenzte individuelle Beratung, eine Hilfe zur Selbsthilfe und -reflexion, die schwerpunktmäßig im Bereich der Arbeitswelt, prozess- und organisationsbezogen arbeitet. Persönliches Feedback und praxisorientiertes Training sind wichtige Bestandteile der Methodik im Coachingprozess, der sowohl für Einzelpersonen, als auch für Teams und Gruppen geeignet ist. Coaching stellt keinen Ersatz für eine evtl. angezeigte Psychotherapie dar. Coaching hat das Ziel unter Beachtung ethischer Grundsätze, individuelle Potentiale zu erkennen und zu entfalten, Leistung zu maximieren und Arbeits-(Führungs-)aufgaben individuell zu meistern und zu gestalten.

Bedenkt man die einzelnen Aspekte dieser Beschreibung von Coaching, wird deutlich, welche umfassenden Anforderungen an einen Coach herangetragen werden. Und auch, welche Wünsche z.T. daran geknüpft werden. Wer würde sich eine solche professionelle Hilfe nicht wünschen? Eine parteiliche Begleitung, die mit professionellem Know how, die eigenen Ziele mit ausarbeitet und zu erreichen hilft. Oder wie es Schulz von Thun (2004, S. 10) formuliert: „Und stellen Sie sich weiter vor: Die Herausforderungen, die auf Sie zukommen, sind nicht leicht zu meistern: Die strategische / fachliche / menschliche / mikropolitische Komplexität setzt Ihnen zu und wächst ihnen zuweilen über den Kopf. Wäre es da nicht gut, Sie müssten nicht alles alleine im stillen Kämmerlein ausbrüten und entscheiden, sondern Sie könnten sich darüber aussprechen und beraten mit einem klugen Menschen, der Ihnen wohlwill und Ihnen hilft, die hundert Fäden zu entwirren, die in Ihrem Kopf zusammenlaufen und sich nicht selten verknäulen?“

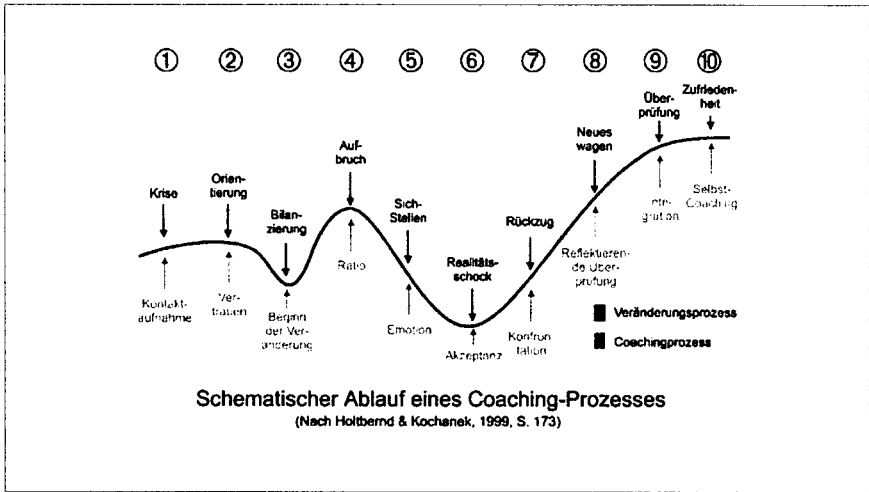
## **2. Welche Kompetenzen braucht ein Coach?**

Möchte man diese Frage beantworten, ist es hilfreich die Rollenanforderungen, die ein Coach im Laufe des Coachingprozesses einnehmen können sollte, anzusehen. Hierfür ist der schematische Ablauf von Holtbernd und Kochanek (1999, vgl. Abb. 1) sehr anschaulich, da er deutlich macht, dass a) der Prozess nicht linear auf ein Ziel hin verläuft, sondern selbst im Idealfall Höhen und Tiefen durchlebt werden müssen und b) diese Höhen und Tiefen jeweils ihre eigenen Arbeitsthemen mit sich bringen und somit auch unterschiedliche Rollenanforderungen an den Coach stellen, der diese Stadien begleiten bzw. auch anregen muss.

Idealtypisch stellt die Forschungsstelle für Coaching-Gutachten acht Rollen dar, mit denen der Coach je nach Coachee, Rahmenbedingungen und vereinbartem Ziel flexibel umgeht:

- fachkompetenter Lehrer/Trainer, der fachliches Wissen und Können verständlich vermitteln und seine Anwendung trainieren kann

Abb. 1: Phasen eines Coachingprozesses



- kritischer Lernpartner, der als psychologisch geschulter Klärungshelfer mit dem Klienten zusammen sein Problem und die Ressourcen erforscht, mit denen er es lösen kann
- fürsorglicher Ordnungshüter, der dem Klienten einen geschützten Lernraum sichern und von ihm die notwendige Arbeitsdisziplin verlangt
- toleranter Idealist, der dem Klienten hilft, seine eigenen Werte zu erkennen, und ihn ermutigt, sie authentisch zu leben
- mitfühlender Weggefährte, der mitfühlend den Klienten begleitet und ihm emotional „den Rücken stärkt“
- motivierender Lernarrangeur, der eine positive Lernatmosphäre schafft und Lernwiderstände als gemeinsame Verstehensaufgabe willkommen heißt
- auftragsorientierter Lieferant, der in sorgfältiger Klärungsarbeit mit dem Klienten den Coachingauftrag bestimmt und ihn nicht aus den Augen verliert
- lernstimulativer Provokateur, der den Klienten mit eigenen Widersprüchen und neuen Sichtweisen konfrontiert.

Verschiedene Methodenkompetenzen, dem Arbeitsfeld entsprechende Feldkompetenzen, sowie personale Kompetenzen, d.h. eine hohe Integrität und ein gewisses Maß an Erfahrung, machen das Coach-Profil aus. Zudem ist zu beachten, dass der Coach genau so, wie er auch die eigene professionelle Rolle beherrscht auch die Balance zwischen Berufsrolle und Privatperson auf Seiten des Coachee reflektieren sollte, um mit diesem die individuell sinnvollsten und auf Dauer lebbareren Lösungsstrategien zu erarbeiten. Pallasch und Petersen (2005, S.39) sprechen hier von der „verträglichen Passung zwischen dem ‚Individuum‘ (,Mensch‘) und der ‚Arbeitswelt‘ (,Arbeit‘)“, wobei sie vom primären Bezugssystem ‚Individuum‘ für alle Überlegungen im Coachingprozess ausgehen.

### 3. Aus- und Fortbildungsangebote im Arbeitsfeld

Die Aus- und Fortbildungspalette für angehende Coaches ist riesig und das Angebot steigt weiterhin an. Allein in den nächsten drei Monaten (Februar-April 2007) beginnen laut Coaching-Index<sup>3</sup> 39 Ausbildungen in Deutschland. Man hat den Eindruck, dass fast jede Beratungsfirma, Bildungseinrichtung oder Verband eigene Ausbildungen anbietet. Scheibe und Wrede (2006, S. 1) weisen sogar darauf hin, dass viele Coaches das große Geschäft nicht mit dem Coaching an sich, sondern mit der Ausbildung des Nachwuchses machen. Da „Coach“ als Berufsbezeichnung nicht geschützt ist, sagt das Angebot als solches zunächst nichts über die Qualität und/oder über die Verwertbarkeit der Ausbildung aus. Ein weiterer Grund für das Angebot von Ausbildungen stellt für die Anbieter ein gewisser Seriositätszugewinn am Markt dar, der die eigenen Coachingangebote hebt und Kompetenz suggeriert. Um sich im Dschungel der Angebote zurecht zu finden, ist es daher unbedingt notwendig sich der eigenen Voraussetzungen und Ziele bewusst zu werden. Je nach Schwerpunktstudium, können z.B. für Diplom-Pädagoginnen die noch zu erwerbenden Kenntnisse in einer relativ kurzen Fortbildung ergänzt werden, da ein breites Grundlagenwissen bereits im Studium erlangt wurde. Ein erstes Werkzeug für die Auseinandersetzung hierfür stellen Leitfäden zur Bewertung von Ausbildungen dar, jedoch können auch Hinweise der verschiedenen Verbände unterstützen, die sich darum bemühen Qualitätsstandards zu formulieren, um den Markt sowohl für Klienten als auch für Ausbildungsinteressierte übersichtlicher zu machen. An dieser Stelle eine Auswahl von zuständigen Verbänden des Coaching-Feldes:

Abb. 2: Verbände im Coachingfeld

BDP – Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V.
BDU – Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e.V.
BV-Päd. – Berufsverband der Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler e.V.
DBVC – Deutscher BundesVerband Coaching e.V.
DGCo – Deutsche Gesellschaft für ganzheitliches Coaching e.V.[i.G.]
DGSF – Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie und Familientherapie e.V.
DGSv – Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.
DVCT – Deutscher Verband für Coaching und Training e.V.
EAS – European Association for Supervision e.V.
ECA – European Coaching Association e.V.
EMCC – European Mentoring and Coaching Council, Deutschland
IGC – Interessengemeinschaft Coaching
International Coach Federation Deutschland e.V.
Netzwerk Systemische Professionalität ISB-Wiesloch
OC – Open Coaching
Pro C – Professional Coaching Association
QRPC – Qualitätsring Personal Coaching und psychologische Beratung

3 Der Coaching-Index ist eine offene Informationsplattform, die von Christopher Rauen bereitgestellt wird, jedoch nicht als vollständige Datenbank angesehen werden kann.

Wichtig ist es vor der Auswahl einer kostspieligen Ausbildung sich neben den eigenen Voraussetzungen, auch das Arbeitsfeld näher anzusehen. Die Prognosen einer steigenden Nachfrage werden momentan zwar vielfach geäußert, jedoch wird auch der potentielle Kunde immer stärker umworben und auch die Zahl der Angebote und Mitbewerber steigt.

Interessant sind hier die Befragungsergebnisse von Jörg Middendorf, der seit fünf Jahren e-mail-Befragungen zur wirtschaftlichen Situation von Coaches durchführt. Die im Folgenden zusammengefassten Ergebnisse wurden im Erhebungszeitraum Dezember 2005 bis Januar 2006 (n= 250) erhoben. Diese Umfragen werden vom Deutschen Bundesverband Coaching durchgeführt (DBVC, [www.dbvc.de](http://www.dbvc.de)), von der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie und Familientherapie (DGSF, [www.dgsf.org](http://www.dgsf.org)), Christopher Rauen ([www.rauen.de](http://www.rauen.de)) und vom Netzwerk Systemische Professionalität (ISB-Wiesloch, [www.systemisch-professionalitaet.de](http://www.systemisch-professionalitaet.de)) unterstützt. Dabei entsprechen die folgenden Ergebnisse weitestgehend (soweit die jeweilige Fragen 2004 gestellt wurden) auch der Studie von 2004 (n= 374):

- ca. 50 % der Coachs sind zwischen 35 und 45 Jahre alt
- sie haben zu 85 % mehr als 5 Jahre Berufserfahrung bevor sie als professionelle Coachs tätig wurden – ca. 30 % sogar mehr als 10 Jahre
- Dabei verfügten diese vorher zu 95% über Führungsverantwortung
- Im Arbeitsfeld Coaching arbeiten ca. 80 % als Selbstständige mit eigener Firma oder als Freiberufler
- Davon beschäftigen lediglich 51% einen weiteren Angestellten
- Nur 4% arbeiten ausschließlich als Coach – Die Rangliste der zusätzlichen Tätigkeiten setzt sich zusammen aus Trainings, PE/OE und weiteren Beratungsformen
- Jedoch geben ca. die Hälfte der Befragten an, dass sich ihre wirtschaftliche Situation als Coach im letzten Jahr verbessert habe.

Zwar sind diese Ergebnisse nicht repräsentativ, aber vor allem erstaunt das Ergebnis von 4%, die angeben ausschließlich durch ihre Coaching-Tätigkeit ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, denn dies widerspricht doch eklatant den Aussagen zur boomenden Nachfrage (z.B. Geißler 2005, S. 241). Wesentlich erscheint mir ebenfalls die Betonung des Erfahrungsaspektes durch den hohen Anteil an Befragten mit Berufs- und Führungserfahrungen vor ihrer Tätigkeit als Coach.

Zu prüfen wäre ergänzend zur Möglichkeit einer Aus- und Fortbildung, insbesondere für Coaches, die schon längere Zeit in diesem Tätigkeitsfeld arbeiten und sich durch die veränderte Situation der Zertifizierungspraxis auf dem Markt platzieren möchten, ob für sie eine gutachterliche Zertifizierung z.B. der Forschungsstelle für Coaching-Gutachten eine Alternative darstellen kann.

#### **4. Was ist eine Stunde Coaching wert?**

Den tatsächlichen Wert, d.h. Gewinn einer Stunde Coaching kann eigentlich nur der Coachee letztendlich bemessen. Den Gegenwert in Form eines Stundensatzes auszudrücken fällt den meisten jedoch schwer. Je nach Zielvereinbarung und Rahmen, in dem das Coaching stattfindet, variieren daher die Preise pro Stunde erheblich. Jedoch gibt es auch Anhaltspunkte, die eine Vorstellung und auch Verhandlungsbasis bilden können:



Das Amtsgericht Kamen hat in einem Urteil vom 06.05.2005 (12 C 519/03) entschieden, dass für Coaching-Dienstleistungen von einem Rahmen von 115 bis 300 Euro Nettostundensatz ausgegangen werden kann. Nimmt man die bereits schon erwähnten Umfrageergebnisse zur wirtschaftlichen Situation von Coaches von Middendorf, BCO-Köln (2005) liegt der durchschnittliche Preis für 60 Minuten bei 120 Euro.

## 5. Fazit

Der Coaching-Markt ist durch den in den letzten Jahren erlebten Hype unübersichtlich geworden und ihm droht auch inhaltlich der Verlust einer eigenständigen Dienstleistung. Für arbeitenden Coaches beinhaltet dies eine zusätzliche Anforderung, sich am Markt zu platzieren und die eigenen Kompetenzen und auch deren Grenzen zu verdeutlichen. Die Bemühungen durch Verbände, Organisationen und Coaches, Standards zu formulieren und Hilfen für Kunden und interessierte Nachwuchscoaches bereitzustellen, erscheint zunächst ein gangbarer Weg zur Weiterentwicklung und zur öffentlichen Diskussion des Marktes zu sein. Deren Wirkung es jedoch zu beobachten gilt und sicherlich nicht alleine ausreichen wird, den Coachingmarkt übersichtlich zu strukturieren. Interessierte Diplom-Pädagoginnen/-Pädagogen müssen, sowie auch andere Berufsgruppen, deren Ausbildung bereits Teile der Coaching-Kompetenzen beinhaltet, vor einer Aufnahme einer Ausbildung intensiv prüfen, welche Bestandteile für sie ergänzend notwendig sind. In den Reihen der Mitglieder des BV-Päd. befinden sich ebenfalls bereits erfolgreich arbeitende Coaches; sich mit diesen zu vernetzen scheint auch ein gangbarer Weg, um erziehungswissenschaftliche Standards und Kompetenzen in diesem Arbeitsfeld – auch ohne Fortbildung – wirksam werden zu lassen.

## Literatur:

- Backhausen, Wilhelm /Thommen, Jean-Paul (2004): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. 2. Aufl. Gabler Wiesbaden
- Fischer-Epe, Maren (2004): Coaching: Miteinander Ziele erreichen. Rowohlt Reinbek
- Forschungsstelle für Coaching-Gutachten. Definitionen und Abgrenzungen.  
[www.coaching-gutachten.de](http://www.coaching-gutachten.de)
- Geißler, Harald: (2004): Coaching-Konzepte verstehen. Annäherungen an einen Modebegriff. In: Personalführung 1/2004, S. 18-24
- Geißler, Harald (2005): Was kommt nach der Coaching-Euphorie? – Strategien für eine zukunftsweisende Entwicklung. In: Elsholz, Uwe /Gillen, Julia /Meyer, Rita / Molzberger, Gabriele /Zimmer, Gerhard (Hrsg.): Berufsbildung heißt: Arbeiten und Lernen verbinden! Bildungspolitik, Kompetenzentwicklung, Betrieb. Münster. S. 241 -254
- Holtbernd, Thomas /Kochanek, Bernd (1999): Coaching. Die 10 Schritte der erfolgreichen Managementbegleitung. Wirtschaftsverlag Bachem
- König, Eckard /Volmer, Gerda (2002): Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. Beltz Weinheim
- Middendorf, Jörg: [www.coaching-umfrage.de](http://www.coaching-umfrage.de) – eine Informationsseite des Büros für Coaching und Organisationsberatung, BCO Köln, 13.11.06
- Pallasch, Waldemar/Petersen, Ralf (2005): Coaching. Weinheim.
- Pallasch, Waldemar/Petersen, Ralf (2005): Coaching. Ausbildungs- und Trainingskonzeption zum Coach in pädagogischen und sozialen Arbeitsfeldern. Juventa Weinheim

- Rauen, Christopher (Hrsg.) (2005): Handbuch Coaching. 3. überarb. Aufl. Göttingen.
- Scheibe, Sebastian/Wrede, Daniel (2006): Entwicklung eines Coach-Profiles – mehr als nur eine Marketingstrategie. In: [www.coaching-magazin.de](http://www.coaching-magazin.de), 15.12.06
- Rauen, Christopher: [www.coaching-report.de](http://www.coaching-report.de) – ein Informations- und Forendienst von der Christopher Rauen GmbH, Goldstedt
- Schreyögg, Astrid (2003): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 6. Aufl. Campus Frankfurt/M.
- Schulz von Thun, Friedemann (2004) Einführung. In: Fischer-Epe, Maren: Coaching: miteinander Ziele erreichen. 2. überarb. Aufl. Reinbek., S. 9-13.

*Dipl.-Päd. Annette Manz, Lehrbeauftragte an der Universität Duisburg-Essen, Fachgebiet Erwachsenenbildung/Bildungsberatung und stellvertretende Vorsitzende des BV-Päd. e.V.; Weg zur Schanze 9, 58313 Herdecke, [mail@annettemanzt.de](mailto:mail@annettemanzt.de)*