

Sportcoaching: Wirksames Coaching – mehr Fragen statt sagen!

Fragen sind Kernelemente des Coachings. Wenn es mir gelingt, treffend zu fragen, kann ich bei den Athletinnen/Athleten eigene vorhandene Ressourcen nutzen und gewünschte Denkprozesse auslösen. Trainerinnen und Trainern fällt also beim Coaching zur Stärkung dieser gewünschten Qualitäten der Athleten/Athletinnen die Rolle zu, mehr zu Fragen, als zu sagen.

Blog-Beiträge der Trainerbildung Schweiz (TBS)

Die Trainerbildung Schweiz (TBS) baut ihr digitales Angebot zur Unterstützung von Trainerinnen und Trainern stetig aus. Dazu publizieren wir regelmässig spannende Blog-Beiträge sowie Tipps und Tricks für Training und Wettkampf.

[Zu allen Blogbeiträgen](#)

Autor: Heinz Müller, Verantwortlicher Fachbereich Sportcoaching und Trainerberatung, Trainerbildung Schweiz



Athletinnen und Athleten wird Vertrauen und Verantwortung geschenkt, ihre eigenen Gedanken, Verbesserungen

und Lösungsvorschläge zu generieren. Denken wir daran: Der Athlet/die Athletin will und soll im Training und vor allem im Wettkampf die Leistung autonom, selbstbewusst und aus den eigenen Ressourcen schöpfend meistern.

Die Tätigkeit des Berufstrainers/der Berufstrainerin zeichnet sich durch die Möglichkeit aus, verschiedene Rollen (Hüte) einnehmen zu können. Ich kann als Trainer/Trainerin, Berater/Beraterin, Coach/Coachin, Wettkampfcoach/Wettkampfcoachin, Leader/Leaderin oder in speziellen Rollen (Mutter und zusätzlich Trainerin) agieren, um wirksam zu sein.

Was zeichnet Coaching aus?

Coaching ist ein vielfältig verwendeter Begriff und wird heute in unterschiedlicher Form weltweit verwendet:

- Sport-Coaching
- Wellness/Gesundheits-Coaching
- Business-Coaching
- Eltern-Coaching
- Executive-Coaching
- Ernährungs-Coaching etc.

Der schweizerische Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung definiert Coaching als ein Beratungsformat. Auf den Sport übertragen hat das Coaching zum Ziel, Athleten/Athletinnen zu befähigen, für die selbstgewählten oder mit dem Trainer/der Trainerin vereinbarten Themen gewünschte Veränderungen selbst zu entwickeln und umzusetzen. Coaching kann gemäss den Erklärungen des genannten Berufsverbandes auch als Ziel beinhalten, die Leistung zu verbessern und zu neuen Aufgaben zu befähigen.

Das Wörterbuch der Sportwissenschaft (Beyer 1987) definiert Coaching wie folgt: «Bezeichnung für alle Beratungs- und Betreuungsmassnahmen des Trainers, die zu einer Leistungsoptimierung in Training und Wettkampf führen sollen» (Beyer 1987, S. 159). In dieser Definition wird Coaching, wie beim Berufsverband bso, als Format der Beratung verstanden.



Mehr zum Thema Rollen:

[Sportcoaching – Leistungssport: Die sechs Rollen einer Trainerin/eines Trainer](#)

Coaching im engeren Sinne kann jedoch von der eigentlichen Beratungstätigkeit unterschieden werden. Im Buch *Coaching – erfrischend einfach* von (Meier 2008) wird Coaching als ein (Kunst-) Handwerk beschrieben, da der

Coach in einem Coaching-Gespräch versucht einen Denkraum für Ziele, Lösungen und erste Schritte des Kunden zu schaffen:

In einem solchen Rahmen erhält der Athlet/die Athletin Raum und Zeit, die eigenen Gedanken zu sortieren, Verhaltens- und Resultatziele zu konkretisieren, sich der eigenen Möglichkeiten und Ressourcen bewusst zu werden und die ersten Schritte der Umsetzung ins Auge zu fassen.

«Dieser Rahmen, den der Coach konstruiert, besteht aus zielgerichteten Fragen, aus bestärkenden Rückmeldungen, aus präsentem Zuhören und nützlichen Zusammenfassungen»

(Meier 2008, S. 10)

Sieben Voraussetzungen für das wirksame Coaching im Sport

Damit Coaching gelingen kann, bedarf es bestimmter Voraussetzungen. Sie orientieren sich an den von Radatz (2010) in ihrem Buch zum systemischen Coaching beschriebenen Voraussetzungen und werden hier auf das Sport-Setting übertragen.

1. **Athleten/innen vertrauen:** Der wirksame Coach hat Vertrauen in die Fähigkeiten der Athleten/Athletinnen, dass diese in der Lage sind, ihre eigenen Lösungsansätze und Verbesserungsvorschläge zu formulieren und umzusetzen.
2. **Wertschätzung zeigen:** Die Lösungsvorschläge und Ideen der Athleten/Athletinnen werden wertschätzend und wohlwollend aufgenommen. Ich vertraue als Coach darauf, dass sie versuchen ihr Bestes zu geben.
3. **Neugierig sein:** Als Coach bin ich neugierig auf die Erfahrungswelt der Athleten/Athletinnen und frage nach, wie sie beispielsweise ihre Trainingsleistung einschätzen. Ich bin permanent an ihrer eigenen Meinung und Haltung interessiert. Ich bin eine Meisterin/ein Meister des Fragestellens (vgl. Tabelle Fokus der Frage/Beispiele).
4. **Ego loslassen:** Ich höre den Athleten/Athletinnen bedingungslos zu. In ihre Schilderungen eintauchen und sie verstehen wollen. Die eigenen Hypothesen und Eindrücke zurückhalten, auch wenn dies schwerfällt. Den eigenen Standpunkt vielleicht loslassen, um dem Verbesserungsvorschlag der Athletin/des Athleten zu folgen.
5. **Dissoziieren nutzen:** Ich schaffe es zwischendurch Abstand vom Geschehen zu kriegen und die Athlet/Athletin-Trainer/Trainerin-Beziehung von aussen zu betrachten. Ich wage den Blick von aussen und verschaffe mir dadurch den Überblick (=Metaperspektive).
6. **Learnings ableiten:** Wirksames Coaching dient dazu, Athleten/Athletinnen im Lernen, Optimieren und Wachsen zu bestärken. Es geht nicht nur darum, einfach eine Aufgabe oder ein Problem zu lösen. Zudem kann ich als Coach die Coaching-Situationen nutzen, um selber dazuzulernen. Ich reflektiere gemeinsam mit den Athleten/Athletinnen oder dem Staff mein Coaching: Was war gut? Was kann ich das nächste Mal besser machen? Was wären alternative Verhaltensweisen?
7. **Momentum nutzen:** Ich bin in der Lage das Coaching so zu gestalten, dass in den Athleten/Athletinnen die echte Bereitschaft wächst mitzuwirken, mitzudenken und sich einbringen zu wollen. Ich bin für den Prozess und den Ablauf des Coachings (Rahmen) verantwortlich und wähle dazu den passenden Zeitpunkt und ein adäquates Setting.

«Coaching is the way to empowering people to achieve what they want to achieve!»

Autor/Autorin unbekannt

Coaching-Tool: Fragen stellen



Foto: Yvan Schuwey, Trainerbildung Schweiz

Wieso ist es so wichtig Fragen zu stellen? In Coaching-Gesprächen mit den Athleten/Athletinnen können durch den Fokus der Fragestellung entsprechend gewünschte Prozesse ausgelöst werden:

- Über Lösungen nachdenken
- Verbesserungsvorschläge formulieren
- Eigene Ideen und Ansätze generieren
- Selbstreflexion ermöglichen
- Eigene Stärken erkennen
- Alternative Verhaltensweisen nennen
- Funktionierendes und Gelungenes beschreiben

Ich kann als Coach aufgrund der Äusserungen erkennen, wo sich das Denken der Athleten/Athletinnen gerade befindet und erhalte die Möglichkeit an ihren Gedanken anzuschliessen, rückzufragen oder zu vertiefen.

Dazu wende ich die oben beschriebenen Grundhaltungen an. Im Folgenden werden mögliche Fokussierungen bei Fragestellungen näher beschrieben.

Lösungsorientierte Fragen

Ich stelle die Frage so, dass sich die Athleten/Athletinnen mit einer möglichen Verbesserung oder der Lösung beschäftigen:

- Was kannst du tun, damit es das nächste Mal besser klappt? Was machst du, dass es besser wird?

Wenn der Athlet/die Athletin es geschafft hat, eine gestellte Aufgabe mit besserer Qualität durchzuführen kann ich als Coach beim Debriefing nachfragen:

- Was hast du gemacht, dass es besser geklappt hat?

Wenn ich als Coach möchte, dass sich der Athlet/die Athletin (nachfolgend auch Coachee genannt) mit der Lösung beschäftigt, dann sollte ich die Frage entsprechend stellen. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich der Coachee wirklich mit der Lösungsfindung beschäftigt. Selbstverständlich gibt es diesbezüglich keine Garantie, denn er/sie ist immer noch frei, seine/ihre Gedanken und die Aufmerksamkeit in die selber gewünschte Richtung zu lenken.

Beim lösungsorientierten Coaching möchten wir erreichen, dass der Coachee sich mit der Lösung beschäftigt. Dies ist möglich indem ich nachfrage, wie er/sie eine vergleichbare Aufgabe in der Vergangenheit erfolgreich gelöst hat oder ich den/die Coachee auffordere zu überlegen, mit welcher Verhaltensweise er/sie die gestellte Aufgabe erfolgreich lösen könnte.

Frage nach dem Unterschied

Ich frage beim Coachee nach, welchen Unterschied er/sie zur vorherigen Bewegungsausführung erkennen kann oder wahrgenommen hat:

- Was ist dir dieses Mal besser gelungen?
- Was war heute im Training besser als gestern?

Der Coachee wird aufgefordert selber nachzudenken, was sich verändert hat. Dies kann sich auf eine Verbesserung oder Verschlechterung beziehen. Somit ist der Coachee gefordert, sich mit seiner momentanen Technik auseinander zu setzen. Der Coach bringt seine Sicht der Dinge nach den Äusserungen des Coachees ein. Damit kann sichergestellt werden, dass der Coachee seine eigene Meinung unbeeinflusst von der Ansicht des Coaches einbringt.

Bewertende Frage

Ich möchte vom Coachee eine Selbsteinschätzung bezüglich der Bewegungsausführung:

- Wie ist dir die Bewegung gelungen?
- Wie bist du mit der Bewegungsausführung zufrieden?

Hier besteht das Risiko, dass ein eher wortkarger Athlet/wortkarge Athletin mit einem Einwort-Satz antwortet (gut, schlecht, nein, ja etc.).

In diesem Fall lohnt es sich nachzufragen:

- Was war gut? Was weniger? Woran machst du das fest? Wie hast du das gemerkt?

Verhaltensmuster erkennen

Ich möchte von dem Athleten/der Athletin wissen, was sie versucht hat zu verändern:

- Was hast du versucht anders zu machen?
- Was hast du dieses Mal variiert?

Diese Frage zielt darauf ab, mögliche Verhaltensalternativen zu erarbeiten. Ist der Athlet/die Athletin in der Lage,

gewohnte Verhaltensmuster (Pattern) zu erkennen, zu analysieren und zu variieren?

Als Anschlussfrage kann die Frage nach dem Unterschied dienen:

- Woran hast du gemerkt, dass es dieses Mal anders war?
-

Zirkulär fragen

Der Coach möchte von seinem Athleten/seiner Athletin wissen, was er/sie denkt, was seine Mitspieler/Mitspielerinnen zu seiner Leistung sagen würden:

- Was würde dein Mitspieler/deine Mitspielerin zu deiner heutigen Leistung sagen?
- Was denkst du, sagen deine Mitspieler/Mitspielerinnen zu deinem Einsatzwillen?

Der Athlet/die Athletin wird aufgefordert, sich in die Mitspielenden hinzusetzen. Dies erfordert die Einnahme einer Aussenperspektive. Ich kann als Coach/Coachin erkennen, ob der Athlet/die Athletin in der Lage ist einzuschätzen, wie seine Leistung von aussen wahrgenommen wird. Diese Fähigkeit ist wichtig für den Dialog mit den Mitspielenden und für die Weiterentwicklung der Leistung in einem Team.

Hypothetisches Fragen

Ich formuliere als Coach mögliche Annahmen, um zu erkennen, ob der Athlet/die Athletin genügend Phantasie hat zu formulieren, was er zur Leistungsoptimierung unter bestimmten Voraussetzungen noch gebrauchen könnte:

- Wenn Geld keine Rollen spielen würde, da wir genügend hätten, wofür würdest du es einsetzen?

Ich kann als Coach erkennen, inwiefern der Athlet/die Athletin mitdenkt und mögliches Potential oder noch brachliegende Ressourcen erkennen kann.

Paradoxe Fragestellungen wagen

Der Einsatz von paradoxen Fragestellungen lässt sich dahingehend legitimieren, dass sie bei Athleten/Athletinnen einen gewünschten Effekt im Sinne der Überraschung, Verwunderung, Emotion und Ungläubigkeit hervorrufen können. Mit diesen Reaktionen und bewussten Irritationen kann dann der Coach/die Coachin weiterarbeiten. Dieser Frage-Fokus kann bei Situationen in denen wenig Energie, ein Patt oder Ausweglosigkeit herrscht lohnend angewandt werden.

- Was könnte die Situation noch schlimmer machen?
 - Was hätte passieren müssen, dass es noch schlimmer gekommen wäre?
-

Wunderfrage

Die Wunderfrage stimuliert das «out-of-the-box»-Denken. Was wünschen sich die Athleten/Athletinnen, wenn sie einen Wunsch frei hätten:

- Wenn über Nacht ein Wunder geschehen würde, woran würdest du es merken?
- Wenn du einen Wunsch frei hättest, was würdest du dir wünschen?

Entscheidend ist bei der ersten Frage die Begründung. Woran würden die Athleten/-innen erkennen, dass es anders wäre? Was wäre dann gelöst? Was wäre besser? Dies schafft die Möglichkeit über das Wünschenswerte zu diskutieren und in der Praxis daran anzuknüpfen.

Skalierung erfragen

Ich möchte vom Athleten/der Athletin eine Einschätzung bezüglich seiner/ihrer Leistung. Dazu soll er/sie auf einer Skala von 1-10 eine Bewertung abgeben:

- Wie schätzt du deine Leistung auf einer Skala von 1-10 ein (10 = Top; 1 = Flop)?

An diese Einschätzung lässt sich eine lösungsorientierte Frage anschliessen. Nehmen wir an der Athlet/die Athletin gibt sich bei der Bewertung eine 5. Hier frage ich nach:

- Was könntest du tun, damit du das nächste Mal auf eine Bewertung von 6 kommst?

Somit befasst sich der Athlet/die Athletin mit der Verbesserung. Was kann ich tun, um einen Schritt vorwärts zu kommen. Die Orientierung an der Top-Bewertung wäre in diesem Bewertungsbeispiel nicht zielführend, da der Athlet/die Athletin sich noch zu weit weg vom Leistungsoptimum befindet.

Die Frage nach dem Grund

Kausale Fragen können dazu dienen, die Motive für eine entsprechende Handlung zu erfahren:

- Warum hast du dich so verhalten?
- Wieso hast du diese Option gewählt?

Es kann vorkommen, dass der Athlet/die Athletin die Frage aus verschiedenen Gründen (unbeabsichtigtes/unwillkürliches Verhalten oder Impulse aus dem unbewussten) nicht beantworten kann oder sich in einen Rechtfertigungszwang gedrängt fühlt. Das gilt es bei der Anwendung dieser Art der Fragestellung zu berücksichtigen, zu akzeptieren und allenfalls auf eine andere Fragestellung zu wechseln.

Offene Fragen stellen

Durch die Anwendung von offenen Fragen erhöht sich die Chance, in die Innenwelt des Athleten blicken zu können und zu erfahren, was seine Beweggründe oder Absichten waren:

- Was denkst du gerade?
- Was geht dir durch den Kopf?

Hier kann es vorkommen, dass der Athlet/die Athletin nicht gerade eine Antwort formuliert, sondern zunächst etwas nachdenkt. Für mich als Coach ist das ein Indiz, dass «es» im Athleten denkt und arbeitet. Hier kann, wie im Athletiktraining, von einer lohnenden Pause gesprochen werden: Ich gebe dem Athleten/der Athletin die notwendige Zeit und den Raum nachzudenken. Dies gilt grundsätzlich für alle Arten von Fragestellungen.

Zielorientiert fragen

Wenn ich von den Athleten/innen wissen möchte, wonach sie streben, stelle ich eine zielorientierte Frage:

- Was ist dein Ziel?
- Was möchtest du erreichen?
- Woran würdest du merken, dass du das Ziel erreicht hast?

Die Frage kann auch als Check genutzt werden, ob der Athlet/die Athletin sich auf Resultat- oder Verhaltensziele orientiert. Wenn das Gewinnen einer Medaille genannt wird, ist eine klare Ergebnisorientierung vorhanden. Da könnte ich nachfragen:

- Was ist zu tun, damit du die Medaille gewinnen kannst? Was ist dein Job, damit es gelingt?
-

Ressourcenorientiert fragen

Ich möchte, dass der Athlet/die Athletin seine/ihre vorhandenen Ressourcen (Stärken) optimal nutzt und mobilisieren kann:

- Welche Ressourcen hast du, um die Herausforderung zu meistern?
- Welche deiner Stärken kannst du nutzen?

Ich lasse die Athletinnen ausführen, weshalb es heute gelingen kann, die bestmögliche Leistung abzurufen. Welche eigenen Stärken können genutzt werden um die gesteckten Ziele zu erreichen. Jeder Erfolg und Fortschritt basiert auf den eigenen Ressourcen. Ich darf und soll diese beim Athleten immer wieder bewusstwerden lassen.

Aussensicht erfragen (dissoziatives Fragen)

Ich finde es als Coach wichtig, dass sich der Athlet/die Athletin vorstellt, welche Wirkung er/sie auf den Gegner hat. Ich möchte, dass er/sie bewusst eine Aussenperspektive einnimmt:

- Wenn du dir von aussen zuschauen würdest, was siehst du?
 - Was möchtest du nach aussen ausstrahlen?
 - Was soll nach aussen sichtbar sein?
-

Emotionen ansprechen

Ich möchte zusätzlich zum Fokus auf das Denken und die Gedankenwelt, die Wahrnehmung durch die entsprechende Fragestellung auch auf die emotionalen Zustände des Athleten/der Athletin richten:

- Wie hast du dich gefühlt?
- Was fühlst du dabei?
- Wie geht es dir?

Nach einer Niederlage kann es vorkommen, dass der Athlet/die Athletin auf diese Art der Fragen emotional reagiert und Gefühle zeigt. Es kann sein, dass er/sie echt trauert. Diese Emotionen brauchen Raum und Zeit. Ich zeige in solchen Momenten durch meine Empathie und Präsenz, dass ich unterstützend zur Seite stehe.

Die Fragen in der Übersicht

- **Lösungsorientierung:** Was hast du gemacht, dass es geklappt hat?
- **Unterschied:** Was war heute besser als gestern?
- **Bewertung:** Wie bist du mit dem Training zufrieden?
- **Verhaltensmuster:** Was hast du versucht anders zu machen?
- **Zirkularität:** Was würde dein Mitspieler zu deiner Leistung sagen?
- **Hypothese:** Wenn du genügend Geld hättest, wie würdest du es einsetzen?
- **Paradoxon:** Was müsste passieren, dass es noch schlimmer wäre?
- **Wunder:** Wenn plötzlich ein Wunder geschieht, woran würdest du es merken?
- **Skalierung:** Wie schätzt du deine Leistung auf einer Skala von 1-10 ein?
- **Kausalität:** Warum hast du dich so verhalten?
- **Offenheit:** Was denkst du?
- **Ziel:** Woran würdest du merken, dass du das Ziel erreicht hast?
- **Ressource:** Welche Stärken kannst du nutzen?
- **Dissoziation:** Wenn du dir von aussen zuschauen würdest, was siehst du?
- **Emotion:** Wie fühlst du dich dabei?

Timing als wichtiges Coaching-Element



Foto: My Networking Apparel on Unsplash

Wann frage ich was, wie und wozu? Wenn ich genügend Zeit für die Vorbereitung des Coachings besitze, lohnt es

sich entsprechende Fragen im Vorfeld zu überlegen oder sie zu notieren. Wenn mir im Trainingsprozess oder während des Wettkampfcoachings nur wenig Zeit für Vorüberlegungen bleibt, coache ich intuitiv und assoziativ. Das heisst, ich nutze all meine Erfahrungen und Erkenntnisse, die ich in meiner Laufbahn als Sportler/Sportlerin und Trainer/Trainerin gesammelt habe, um in dem Moment für die aktuelle Situation eine relevante Frage zu stellen.

Die Start-Frage

Sie dient dazu, nach der Begrüssung und dem Ankommen im Coaching-Setting das Gespräch zu beginnen:

- Was beschäftigt dich gerade besonders?

Das ist oft die passende Einstiegsfrage, denn sie ist genügend offen und trotzdem konkret genug, um bei dem Athleten/der Athletin das Spotlight auf das zu richten, was ihm/ihr im Moment gerade wichtig ist.

Die Challenge-Frage

Sie erlaubt es mir zu erfragen, was der Athlet/die Athletin aus seiner/ihrer Sicht als herausfordernd betrachtet und erlebt:

- Was ist für dich in dieser Situation der Challenge?

Darauf aufbauend können entsprechende Ressourcen beim Athleten/der Athletin gefunden und mobilisiert werden. Die anschliessende Fokussierung auf lösungsorientierte Fragen kann unterstützend wirken, um weg von der Analyse der Herausforderung und hin zur Entwicklung von Lösungen oder ersten Ansätzen zu gelangen.

Die Magic-Frage

dient dazu, noch verborgene oder verborgen geglaubte Ressourcen bei den Athleten/Athletinnen zu rekrutieren. Ich gebe mich also nicht mit der ersten Idee oder dem ersten Lösungsansatz zufrieden, sondern frage nach, was es den noch für Möglichkeiten gibt:

- Und was noch? Und was noch? Und was noch?

Dies mag als penetrant erscheinen, jedoch besteht die Magie darin, dass häufig durch das insistierende Nachfragen mit dieser Formel, ungeahnt-verborgene Gedanken zum Vorschein gebracht werden können.

Die Support-Frage

ist für den Coach und die Athleten/Athletinnen verlockend:

- Wie kann ich dir helfen? Wie kann ich dich unterstützen?

Der Coach möchte sich dadurch allenfalls nützlich machen und helfend unterstützen, indem er seine eigenen Ressourcen einbringt, was durchaus legitim sein kann. Der Athlet/die Athletin ist froh, dass ihm/ihr geholfen wird. Jedoch muss sie/er dadurch nicht selber auf die eigenen Ressourcen zurückgreifen und Verantwortung für die Lösung übernehmen.

Die Feedback-Frage

dient der Qualitätssicherung des Coaches und für sein persönliches Lernen:

- Was war für dich im Coaching nützlich? Wovon machen wir mehr? Was lassen wir weg?

Aufgrund des offenen und ehrlichen Feedback's der Athleten/Athletinnen kann die Athlet-Coach-Beziehung weiterwachsen und die Zusammenarbeit optimieren.

Mit der Feedforward-Frage

kann das Coaching abgeschlossen und der konkrete Transfer in die Praxis und Umsetzung formuliert werden:

- Was sind die nächste Schritte?

Die Aufgaben, Massnahmen und Termine sollten wie die Rollen (Wer macht was, wie bis wann?) geklärt werden. Für diesen wichtigen Schritt muss im Coachingprozess genügend Zeit eingeplant werden. Hierfür liegt die Verantwortung beim Coach der den Prozess auslöst, leitet und abschliesst.

Die Fragen in der Übersicht

- **Start-Frage:** Was beschäftigt dich gerade besonders?
 - **Challenge-Frage:** Was ist für dich hier die Herausforderung?
 - **Magic-Frage:** Und was noch?
 - **Support-Frage:** Wie kann ich dich unterstützen?
 - **Feedback-Frage:** Was war für dich nützlich?
 - **Feedforward-Frage:** Was ist der nächste Schritt?
-

Fazit

- Wirksames Coaching besteht darin, die vorhandenen Ressourcen der Athleten/ Athletinnen zu mobilisieren und zu nutzen.
- In der Rolle als Coach stelle ich bewusst Fragen, damit die Athleten/die Athletinnen eigene Beiträge zur Verbesserung oder Lösung beisteuern.
- Ich beteilige die Athleten/Athletinnen aktiv am Coaching-Prozess und schenke ihnen somit Vertrauen und Verantwortung für den eigenen Fortschritt.
- Probiere es aus: Mehr Fragen als sagen! ...Es wird spannend...

Literatur und Links

- Kindel-Beilfuss, C. (2015). Fragen können wie Küsse schmecken. Heidelberg: Carl-Auer.
- Meier, D. / Szabo, P. (2008). Coaching – erfrischend einfach. Luzern: solutionsurfers.
- Müller, H. (2021). Die sechs Rollen einer Trainerin/eines Trainers. Blog-Beitrag Trainerbildung Schweiz. Heruntergeladen von: mobilesport.ch
- Müller, H. (2020). Lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching. Blog-Beitrag Trainerbildung Schweiz. Heruntergeladen von: mobilesport.ch
- Stanier, M.B. (2018). The Coaching Habit. München: Franz Vahlen.
- Radatz, S. (2010). Einführung in das systemische Coaching. Heidelberg: Carl-Auer.
- www.bso.ch

Mehr zum Thema

Referat von Daniel Meier, Magglinger Trainertagung 2018



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Sport BASPO