

2012

Alexander Klier &
Ferdinand Haerst



Abbildung 1: Daniil Moerman - Zoomeffekt

Dieses Foto wird unter den Bedingungen der Creative Commons BY-SA 3.0 bzw. der GNU Lizenz für freie Dokumentation 1.2 verwendet. Verfügbar ist es unter der URL: http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Zoom_effect.jpg;

[Coaching-Fortbildung im kollegialen Coaching]

Reflexionen zur Fortbildung der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der Fachhochschule Köln und KomDiM (Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW)

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Einführung | 3 |
| Der Kontext | 3 |
| Begabtenförderung, Coaching und ... | 3 |
| ... der Diversity Aspekt | 4 |
| Organisation der Coaching-Praxis | 4 |
| Werbung für das Coaching | 4 |
| Aufbau der Abschlussarbeit | 5 |
| Plan und Realität - die Perspektive als Coach | 6 |
| Lessons Learned beim Coaching Termin 1 - Die Konkretisierung des Themas | 6 |
| Lessons Learned beim Coaching Termin 2 - Der Kontrakt | 6 |
| Lessons Learned beim Coaching Termin 3 - Das Problemmodell | 7 |
| Coach the Coaches - Die Perspektive der Supervisanden | 8 |
| Ergebnisse der ersten Supervision | 8 |
| Orientierungs- oder Leistungscoaching? | 8 |
| Voraussetzungen für ein Leistungscoaching | 9 |
| Methodische Anmerkung zum Schritt Erstkontakt und Kontrakt | 9 |
| Action First | 10 |
| Problemmodelle | 10 |
| Prozessorientierung | 11 |
| Ergebnisse der zweiten Supervision | 11 |
| Anmerkungen zum Team und zur "Verpflichtung" der Coachees | 11 |
| Problemmodelle II | 12 |
| Methodische Variationen | 12 |
| Ergebnisse der dritten Supervision | 12 |
| Die notwendige Transformation | 13 |
| Erhellungs- vs. Leistungssetting | 13 |
| Zonen des Coachings | 14 |
| Letzte Anmerkungen zur Möglichkeit der Supervision | 14 |
| Literatur | 16 |
| Anlagen | 17 |
| Ausschreibungstext und Anschreiben an die Teilnehmer /-innen | 17 |
| Der angepasste Ausschreibungs- und Werbetext | 17 |
| Der Einladungstext zum dritten Coaching-Termin | 17 |

| | |
|--|-----------|
| Erster Coachingplan | 18 |
| Dritter Coachingplan | 19 |
| Kurze Beschreibung unserer angewandten Methoden beim kollegialen Coaching | 21 |
| Vorstellungsrunde mit assoziativen Karten zur Auswahl | 21 |
| Geleitete Phantasiereise | 22 |
| Problem-Mobile (ehemals Six-Pack) | 22 |
| Reframing Übung | 23 |
| Mission Impossible | 24 |
| Kollegiales Coaching | 24 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| <i>Abbildung 1: Daniil Moerman - Zoomeffekt</i> | 0 |
| <i>Abbildung 2: Erwartungen an ein Coaching (Oliver Reis)</i> | 9 |
| <i>Abbildung 3: Problemmodelle (Oliver Reis)</i> | 10 |
| <i>Abbildung 4: Transformation (Oliver Reis)</i> | 13 |
| <i>Abbildung 5: Methodische Settings (Oliver Reis)</i> | 13 |
| <i>Abbildung 6: Problem-Mobile</i> | 22 |

Die Fotografien der Flipcharts zeigen Zeichnungen unseres Supervisors Oliver Reis. Er freut sich über Rückmeldungen unter

[Oliver Reis](mailto:Oliver.Reis@uni-dortmund.de), Universität Dortmund. Webadresse: www.wissenschaftscoaching.de



Diese Arbeit steht allgemein unter der Creative Commons Lizenz BY-NC-SA. Sie darf unter den gleichen Bedingungen und unter der Nennung der Namen der Autoren weiterverwendet werden. Untersagt ist ein kommerzieller Gebrauch.

Einführung

Der Kontext

Mit Coachings werden jährlich mehrere 100 Millionen Euro umgesetzt. Dabei werden ständig neue Bereiche einem Coaching zugeführt. So gibt es mittlerweile auch viele exotische Coaches, beginnend beim "LifeCoach" über den "Tantra-Coach" bis hin zum "Charisma-" und "Liebes-Coach". Obwohl sich der Boom durch die vielen Ausbildungsgänge, die zum Coachsein befähigen sollen, zu einem nicht unerheblichen Teil aus sich selbst heraus generiert, ist Coaching doch ein Instrument, dessen Zukunft sehr positiv zu bewerten ist. Das gilt selbst dann, wenn "eine Recherche der wichtigsten Datenbanken [...] im Januar 2012 ergab, dass es bisher keine seriösen, wissenschaftlich belastbaren Belege für die Wirksamkeit einzelner Coaching-Konzepte oder des Coaching insgesamt gibt" (Wikipedia: [Coaching](#) - 15.07.2012). Denn die meisten Teilnehmer /-innen "erfahren Coaching als effiziente Hilfe in Fragen beruflicher Karriere, Neuorientierung oder Stressbewältigung" (Lindner 2011, S. 45). Nach einer Studie der Universität Marburg besitzt das Coaching insbesondere im Kontext von Unternehmen einen sehr positiven Ruf (a.a.O, S. 44). Nicht nur das - es hat sich dort zu einem der populärsten Personalentwicklungsinstrumente gemausert.

Begabtenförderung, Coaching und ...

Coaching meint in dieser Bedeutung eine "Beratung bei der Entwicklung und Umsetzung von persönlichen Zielen und Perspektiven einschließlich Unterstützung zur eigenständigen Bewältigung von Veränderungen" (Wikipedia: [Coaching](#) - 15.07.2012). Im Kontext von Begabtenförderung und Chancengleichheit geht es um die professionelle Begleitung von Studierenden. Das beginnt bei der Aufnahme ihres Studiums, geht über die Bewältigung von Schwierigkeiten im Studienverlauf bis hin zur Unterstützung bei Entscheidungsprozessen bezüglich der Berufswahl oder der weiteren Qualifizierungsschritte, beispielsweise einer Promotion. Insofern ist es nicht verwunderlich, wenn sich Coaching auch als Instrument in der Hochschullandschaft und vor allem der Begabtenförderung sowie zur Herstellung von Chancengleichheit bewähren soll.

Echtes Coaching muss dabei von Consultingangeboten wie etwa einer Studienberatung, von einer Supervision oder auch von einer Psychotherapie unterschieden werden. Coaching zielt zwar auch auf die persönliche Situation der einzelnen Studierenden, denn ihre individuellen Ressourcen sollen erschlossen werden. Doch Coaching soll den Einzelnen befähigen, eigenständig und unabhängig Handlungsoptionen zu entwickeln, seine oder ihre bewussten oder unbewussten Motive, Ziele und Werte zu erkennen und anhand dieser Kriterien Entscheidungen zu treffen. Ebenfalls im Fokus des "Befähigungsansatzes" Coaching steht das Thema Motivation. Das scheint Coaching auch für die Fälle nahe zu legen, die etwas komplizierter sind und/oder mit Ungleichbehandlung oder Diversity zu tun haben. So hieß auch die erste Ausschreibung des Fortbildungsganges, auf die wir uns beworben haben, "Coaching-Fortbildung im Kollegialen Diversity Coaching".

... der Diversity Aspekt

Vom ursprünglichen Begriff ausgehend (Diversity / Diversität = Unterschiedlichkeit, Vielfalt, Heterogenität) wird der Begriff in den meisten Kontexten zunächst unter Migrations- oder Genderaspekten subsumiert. Dort wird er mit den Bedingungen, beispielweise von "Randgruppen", in Beziehung gesetzt. So ist der Begriff wohl auch im Projekt "Chancengleichheit" gedacht gewesen. Wir haben deshalb versucht, im Rahmen unserer Coaching-Prozesse sensibel für Diversity Aspekte in diesem Sinn zu sein. Rein von der Zusammensetzung der Ursprungsnationen her war bereits unser erstes Coaching als ein Diversity-Coaching denkbar gewesen. Doch real spielte dieser Hintergrund im weiteren Verlauf keine Rolle, d.h. der multikulturelle Kontext der Teilnehmenden bot aus unserer Sicht keinen Anlass, besondere Anliegen zu formulieren oder spezielle Themen zu bearbeiten.

Alle in den Coachings behandelten Themen bezogen sich auf "normale" Probleme im Laufe eines Studiums. Eher waren Fragen wie

- Zugang zum Studium über den zweiten Bildungsweg
- fehlende Voraussetzungen für ein Studium oder
- schlechte Rahmenbedingungen (nach Selbsteinschätzung durch die Teilnehmenden)

spezielle Problemfelder der Zielgruppe. Hieraus lässt sich zumindest ableiten, dass der Diversity-Aspekt nicht auf kulturelle Diversität zu begrenzen ist, sondern erweitert werden muss. In diesem Fall meist auf die Rahmenbedingungen von Studierenden aus Nichtakademiker-Familien. Aus unseren Erfahrungen ziehen wir ganz allgemein den Schluss, dass die Unterschiedlichkeit eines jeden Einzelnen – auch die jedes einzelnen Coaching-Themas – uns dazu zwingt, in jedem Fall ein individuell angepasstes Coaching zu leisten. Wir uns also davor hüten müssen, aus bekannten Situationen Verallgemeinerungen und Übertragungen ungeprüft abzuleiten.

Organisation der Coaching-Praxis

Nach dem Auftaktworkshop der Ausbildung im Dezember 2011 fanden wir, Ferdinand Haerst und Alexander Klier, uns als Tandem für das Gebiet München. Als Team blieben wir auch nach dem zweiten Workshop im Januar 2012 bestehen und führten dann die drei angedachten Coachings gemeinsam durch. Die Räume für das Coaching in München für alle drei Termine wurden über Alexander Klier, bzw. das DGB Bildungswerk München, bei dem Alexander arbeitet, im Münchner Gewerkschaftshaus organisiert. Für alle Coaching-Termine hatten wir eine spezifische und detaillierte Planung des Tagesablauf vorbereitet (siehe Anlagen: [erster](#) und [dritter](#) Coachingplan). Die Planung berücksichtigt entsprechende Phasen des In-Kontakt-Tretens, der Themenfindung, der Bearbeitungsprozesse sowie der geplanten Methoden.

Werbung für das Coaching

Der von uns überarbeitete Ausschreibungstext wurde an die Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf weitergeleitet. Leider kam es nur zur Veröffentlichung des allgemeinen Aufrufs. Der spezifische Auf-

ruf wurde von Alexander nach dem zweiten Workshop über das HBS Intranet an die Leitung der Stipendiaten /-innen Gruppe in München, Rosenheim und Augsburg weitergeleitet. Auf diesen Versand gab es leider keine erkennbare Rückmeldung oder Antwort. Nach Rückfrage bei der Verantwortlichen für die STIP-Gruppe München war diese Ausschreibung per Mail nie bei Ihr angekommen. Die fehlenden Rückmeldungen sonst deuten auch darauf hin, dass diese Mails, obwohl vom System anders gemeldet, nicht verschickt wurden. Hier besteht bezüglich der Organisation von Werbung innerhalb der Stiftung noch Optimierungsbedarf. Nach dem Bewerbungsschluss hatte sich denn auch niemand auf den ersten Coaching-Termin angemeldet. Erst ein erneuter Anlauf, mit Telefonat(en) von Seiten der HBS, brachte schließlich noch drei Anmeldungen. Diese wurden zum ersten Gruppen-Coaching ins Gewerkschaftshaus eingeladen - und sind auch erschienen. Was auf jeden Fall zeigt, dass umfangreichere Programme, wie das der Möglichkeit von Coachings, erst einmal anlaufen müssen, um wahrgenommen zu werden.

Aufbau der Abschlussarbeit

Wir gehen in dieser Dokumentation so vor, dass zunächst die Kernerlebnisse unserer Coaching-Einsätze reflektiert werden. Diese hielten wir relativ unmittelbar nach den jeweiligen Terminen fest. Es handelt sich dabei vor allem um die Punkte, die uns dann in der Supervision wieder begegnet sind und anhand deren Bearbeitung wir in der Lage waren, das Coaching und unser Agieren in Coaching-Situationen zu beleuchten sowie kritisch zu hinterfragen.

Es folgen die dazu komplementären Reflexionen im Rahmen der Supervisionssitzungen. Diese beiden Textanteile haben wir gemeinsam verfasst in der Arbeitsteilung, dass Alexander die wesentlichen Formulierungen zu "Papier" brachte, Ferdinand kritisch ergänzte und seine Anmerkungen einbrachte. Es folgen zum Schluss die je individuellen Ausführungen zum eigenen Lernprozess. Schließlich wollten wir es uns auch nicht nehmen lassen, über Anlagen unser Material, auch in dessen Veränderung, zu dokumentieren. Die eigentliche und im Rahmen der Ausbildung geforderte Arbeit endet aber mit den Literaturangaben.

Plan und Realität - die Perspektive als Coach

Lessons Learned beim Coaching Termin 1 - Die Konkretisierung des Themas

Entgegen unseren Erwartungen kamen alle Angemeldeten zum ersten Coaching ohne ein spezielles Anliegen. Insofern war es uns zunächst gar nicht so einfach, Themen herauszuarbeiten. Auch mit der Methode "Six-Pack" blieben die Themen noch relativ unspezifisch. Insofern suchten wir zunächst eine/n Freiwillige/n, die sich mit einem der Themen identifizierte und dieses zu ihrem Anliegen machte. Da das erste bearbeitete Anliegen unter dem Überbegriff Struktur angesiedelt war, nutzen wir, entgegen unserer Planung, sofort die Methode "kollegiales Coaching". Die ursprünglich geplante "[Mission Impossible](#)" stellten wir zunächst zurück. In der Erwartung, eines der anderen Anliegen würde zum Einsatz dieser speziellen Methode führen. Eine Erwartung, die sich nicht erfüllte. Das Coaching des zweiten Anliegens ergab nämlich, dass wir nicht in der Lage waren, eine passende Adaption vorzunehmen. Das mag unserer Unerfahrenheit in diesem Zusammenhang geschuldet sein, mutmaßten wir.

Die Methode "Kollegiales Coaching" konnten wir deshalb für alle drei Coachees einsetzen, weil wir durch die begrenzte Teilnehmerzahl genügend Zeit hatten, um uns jedem individuell zu widmen. Bei größeren Gruppen schien es uns umso wichtiger, gemeinsame Themen zu definieren, die dann exemplarisch bearbeitet werden können. Wir hatten für die Konkretisierung und Handlung eine Erweiterung der Methode Six-Pack (siehe [Anlage](#)) vorgenommen und zum Ende hin die Benennung eines konkreten Schrittes gefordert. Doch das brachte in unserem Fall ebenfalls nichts allzu konkretes. Es blieb teilnehmerseitig auf der Ebene der allgemeinen Bekundung. Durchaus ernst gemeint und wahrscheinlich auch in der festen Absicht, gleiches zu tun - aber eben als allgemeiner Vorsatz. Das "Standardvorgehen", wie wir es angewandt hatten, ermöglicht es zwar sehr gut, für alle Beteiligten das Anliegen auch als Ihres zu begreifen. Doch insgesamt blieb dadurch das methodische Portfolio für uns sehr eingeschränkt.

Lessons Learned beim Coaching Termin 2 - Der Kontrakt

Ermutigt durch die erste Supervision hatten wir einen neuen Ablauf geplant, der vor allem mehr in das "Leistungscoaching" einsteigen sollte. Nach dem Coaching Tag waren wir insgesamt der Meinung, dass uns das auch gut gelungen ist. Aufgrund unserer Erfahrungen beim ersten Coaching hatten wir die Einstiegsphase belassen und um eine Phantasiereise ergänzt. Diese Form des Einstiegs ist äußerst passend und auch die Phantasiereise erfüllte ihren Zweck gut. Nach eigenen Angaben hatte danach jede/r sein Thema bzw. sein Anliegen gefunden und einen Satz dazu formuliert. Wir waren der Konkretisierung des Themas also näher gekommen und im weiteren Verlauf ging es noch mehr darum, das Thema herauszuarbeiten. Dies vollzogen wir wiederum nach der Methode Six-Pack, das sich in unseren Augen grundsätzlich dazu zu eignen schien.

Geplant war nun, in Form einer soziometrischen Übung, den Kontrakt über die Arbeitsweise zu schließen. Während Ferdinand durch die Interaktion der Gruppe die Wahrnehmung hatte, der Kontrakt sei schon geschlossen, war Alexander noch unsicher, ob ein Kontrakt tatsächlich vorhanden war. Aus dieser Unsicherheit heraus verzichteten wir auf die soziometrische Übung. In einer offenen

Weise wurde anschließend thematisiert, dass wir das hinter dem Anliegen steckende Problem finden wollen. Vom Vorgehen her wurde wiederum die Methode des kollegialen Coaching angewandt. Auch hier gab es dann unterschiedliche Wahrnehmungen: Für Ferdinand war die zweite im Plan vorgesehene Runde (Welche Dimensionen hat das Problem? Was könnte "hinter" dem Problem stecken?) bereits mitbehandelt (methodisch stimmte das wahrscheinlich), doch für Alexander waren die Problemmodelle noch nicht klar (genug). Hier fehlte eine hinreichende Absprache zwischen uns Coaches. In der Nachbetrachtung konnten wir darüber mehr Klarheit gewinnen. Das Problemmodell muss nicht in dem expliziten Sinn erörtert werden, wie wir es geplant hatten. Aber wenn den Coaches das Problemmodell klar ist, dann können sie zielgerichtet damit arbeiten und ihre Methoden daraufhin ausrichten. Deutlich wurde uns zudem, dass sich aus einem Problemmodell auch eine konkrete Handlungsstrategie ableiten lässt. Diese fehlte uns und so konnten wir nicht entsprechend zielgerichtet arbeiten.

Die Themenbearbeitung lief nach dem im ersten Coaching geübten und gewohnten Vorgehen ab, bereitete in diesem Sinne keine Probleme (mehr). Auch den Schritt der Handlungsmöglichkeiten führten wir souverän durch. Allerdings wurde uns sehr schnell klar, dass wir weiterer methodischer Variationen bedürfen. Dies wurde durch das Feedback am Schluss noch einmal bestätigt. Als wichtig und hilfreich wurde im Feedback eingeschätzt, dass die Konkretisierung stets neu und schriftlich erfolgte. Ein breiteres Methodenrepertoire und Variation gerade im Bereich der Handlungsschritte wurde als wünschenswert formuliert. Hier wollten wir uns in der zweiten Supervision ein paar Tipps geben lassen. Dies war auch deshalb sinnvoll, weil sich spätestens im Einzelcoaching die Frage stellen würde, wie konkrete Handlungsanleitungen gegeben und methodisch eingerahmt werden können.

Lessons Learned beim Coaching Termin 3 - Das Problemmodell

Grundlage für das dritte Coaching war der revidierte Plan nach der zweiten Supervision (siehe [Anlage](#)). Was wir diesmal - in Konsequenz aus der Supervision 2 - gemacht hatten, war eine andere Art des persönlichen Anschreibens, das wir dem Coaching "vorschalteten". Dieses versandten wir etwa eine Woche vor dem Coaching Termin an die angemeldeten Teilnehmer /-innen (siehe [Anlage](#)). Die Methode "Six-Pack" wurde von uns wiederum als Strukturhilfe verwendet. Es gab unterschiedliche Interpretation vor allem bei der Zuordnung zu Randbedingungen, Ressourcen etc. Bei der nun durchgeführten soziometrischen Übung (Kontrakt zur Methodik) konnten sich alle Teilnehmer positionieren, aber zunächst war ihnen die Frage nicht wirklich klar. Erst durch Rückfragen und Erläuterung wurde der gewünschte Kontrakt für uns geschlossen. Bezüglich der soziometrischen Übung stellt sich hier die Frage, ob das tatsächlich als explizit geplanter Schritt notwendig oder sinnvoll ist.

In der Pause gab es eine kurze Orientierung zwischen uns, ob wir schon Problemmodelle erkennen können. Wir waren uns nicht ganz sicher, haben jedoch im weiteren Verlauf versäumt, uns endgültig abzustimmen. Auch über eine geplante szenische Übung wurde das Problemmodell nicht eingeholt. Hier haben wir möglicherweise zeitbedingt, vor allem aber unbewusst, einen Schritt ausgelassen. Die Liste der Problemmodelle, die wir als Grundlage hatten, umfasst nicht alle Modelle und eine Erweiterung wäre hilfreich, beispielsweise um Punkte wie "Entscheidung treffen / Priorisieren" oder "Konsequenzen / Bindungen". So ein Problem stand aber zur Bearbeitung an, was der Grund für das Auslassen gewesen sein konnte. Insgesamt wurde uns deutlich, dass die Fragestellungen und Formulierungen noch mal überprüft werden müssen, um eine verständliche Abgrenzung zu finden zwischen "das

Problem könnte sein", "Thema heute ist", "Was könnte hinter dem Problem stecken". Ggf. ist auch beim Reframing ein Aussagesatz hilfreicher als eine Fragenformulierung. Auf jeden Fall aber muss eine explizite Absprache unter uns als Coaches erfolgen, welche Problemmodelle bei der weiteren Bearbeitung zu Grunde gelegt werden. Erst dann wird die Themenbearbeitung rund, da das Modell die weitere Interaktion steuern muss.

Grundsätzliche Anmerkungen zu den Coachings

Eine verblüffende Feststellung war für uns die ersten beiden Male, dass die Angemeldeten ohne ein zunächst konkret zu spezifizierendes Anliegen kamen. Erst im dritten Coaching, wohl aufgrund des Anschreibens vorab, waren ansatzweise Themen zu erkennen. Auch wenn wir im Laufe des Coaching-Termins konkrete Themen herausdestillieren konnten, schien es uns dennoch verwunderlich. Diese Verwunderung löste sich erst durch die Supervisionen in eine Erklärung auf ([Transformation](#)).

Ebenfalls wurde deutlich, dass es in so kurzer Zeit und im Rahmen eines kollegialen Coaching schwierig ist, den Fokus eines anderen auf die eigene Situation zu übertragen. Zum einen steht für den jeweiligen Protagonisten viel Zeit und die Sicht der anderen zur Verfügung. Zum anderen fehlt diese dann den anderen Teilnehmer /-innen. Hier stößt das Kollegiale Coaching wahrscheinlich an seine deutlichen Grenzen. Auch das wurde uns im Prozess klar und in der Supervision bestätigt.

Coach the Coaches - Die Perspektive der Supervisorinnen

Das eigentlich wertvolle und nachgerade geniale an dieser Ausbildung war die angebotene Möglichkeit, nach den Coaching-Terminen jeweils in einer Supervisionssitzung auf die Prozesse und Ergebnisse der Coaching-Termine zu blicken. Das war erheblich aufwändig und beispielsweise für Alexander mit enormen Reiseaktivitäten - von München nach Düsseldorf und zurück für eine 3-Stunden Session - verbunden. Aber auf der Ebene des Lernens und im Sinne einer Ausbildung äußerst effektiv und gelungen. Jedenfalls für uns beide. Die Supervisionen von uns fanden jeweils mit [Oliver Reis](#) als Supervisor statt.

Ergebnisse der ersten Supervision

Zu Beginn der ersten Supervision gab es, nach einer kurzen Vorstellung, eine Reflexion auf das Coaching vom Samstag vorher und die Eindrücke, die wir mitbrachten. Der erste Supervisionstermin stand dann im Zeichen dessen, was ein nachhaltig wirksames Coaching - oder überhaupt das "Geheimnis" des Coachings - ausmacht oder ausmachen sollte. Und welchen Unterschied es zwischen einem kollegialen Coaching und einem Einzelcoaching gibt bzw. was wir dafür noch lernen müsst(en).

Orientierungs- oder Leistungscoaching?

Als ersten Schritt zur Klärung versuchten wir herauszufinden, was wohl die unterschiedlichen Erwartungen der Coachees und Coaches gewesen waren. Das Ergebnis hielten wir auf einem Flipchart fest:

Wir fingen schließlich das Aufarbeiten damit an, welche Kriterien für die (Un-)Zufriedenheit von Coachees und Coaches ausschlaggebend wären. Dies knüpfte an die Bemerkung von Ferdinand an, die Coachees hätten nach seiner Wahrnehmung nach dem Termin ein "richtiges" Coaching gebraucht. In einer ersten Annäherung unterschieden wir dann zwischen Orientierungscoaching und Leistungscoaching. Dabei wurde klar, dass unser geleistetes Coaching dem Orientierungscoaching zuzurechnen war - was durch das faktische methodische Vorgehen zu einem impliziten Kontrakt mit der Gruppe wurde.



Abbildung 2: Erwartungen an ein Coaching (Oliver Reis)

Voraussetzungen für ein Leistungscoaching

In der Diskussion darum, welches Vorgehen beim nächsten Coaching richtig sein könnte, wurde uns klar, dass die Entscheidung zu einem Leistungscoaching bereits zu Beginn mit einer Auftragsklärung in der Gruppe beginnen und mit einem Kontrakt mit der Gruppe enden muss. Um dann die Zeit zu haben, die einzelnen Schritte zu vollziehen. Wobei im Leistungscoaching vom Ende, also von den konkreten Schritten her gedacht werden muss. Daran schloss sich eine Diskussion darüber an, welche Voraussetzungen es für ein Leistungscoaching bedarf. Hier die Stichpunkte dazu:

- Transparenz über das Format
- Explizites Thema
- Zeit für individuelle Klärung(en)
- Bereitschaft / Akzeptanz / Kontrakt
- Kontext

Methodische Anmerkung zum Schritt Erstkontakt und Kontrakt

Für die Wahl der Methoden ist der jeweilige Prozessschritt ausschlaggebend. Dies fassten wir grob in folgende Struktur des Ablaufs:

- "Erstkontakt" (Ankommen der Gruppe)
- Kontrakt
- Themenfindung
- Themenbearbeitung (was einen größeren Teil ausmacht)

- Handlungsschritte

Als wichtigster Schritt für den Prozess "Themenfindung" stellte sich heraus, dass das Thema einzugrenzen und bearbeitbar zu machen ist. Dabei wurde uns klar, was ein gutes Thema auszeichnet. Es ist

- spezifisch bzw. eindeutig definiert
- operationalisierbar bzw. feststellbar in Ergebnissen
- realistisch, d.h. möglich in der Erreichbarkeit
- terminierbar, also mit einem Zeitplan zu versehen

Action First

Die Coachees bestimmen, wie tief man an das Thema herankommt. Da Themen ähnlich wie eine Zwiebel aufgebaut sind, wird man in einem ersten Kontakt und Termin wahrscheinlich nur an der Oberfläche bleiben. Für eine vertiefende Behandlung sind in der Regel mehrere Termine notwendig. Hier könnte es im Rahmen des Gruppencoaching einen Verweis und eine Ermutigung geben, zum Einzelcoaching zu gehen. Methodisch bleibt die Vielfalt aus der Erwachsenenbildung, beispielsweise die Biografiearbeit, erhalten. Im Einzelcoaching müssen sie ggf. adaptiert werden. Es muss insgesamt gelingen, im Gesamtprozess zu einem Ablauf zu kommen, der die gezielte Themenbearbeitung möglich macht.

Problemmodelle

Die Themenbearbeitung ergibt sich über das bestimmte Problemmodell. Erst aus diesem ergeben sich die geöffneten Blicke und zugleich konkretisierbaren Handlungsschritte.

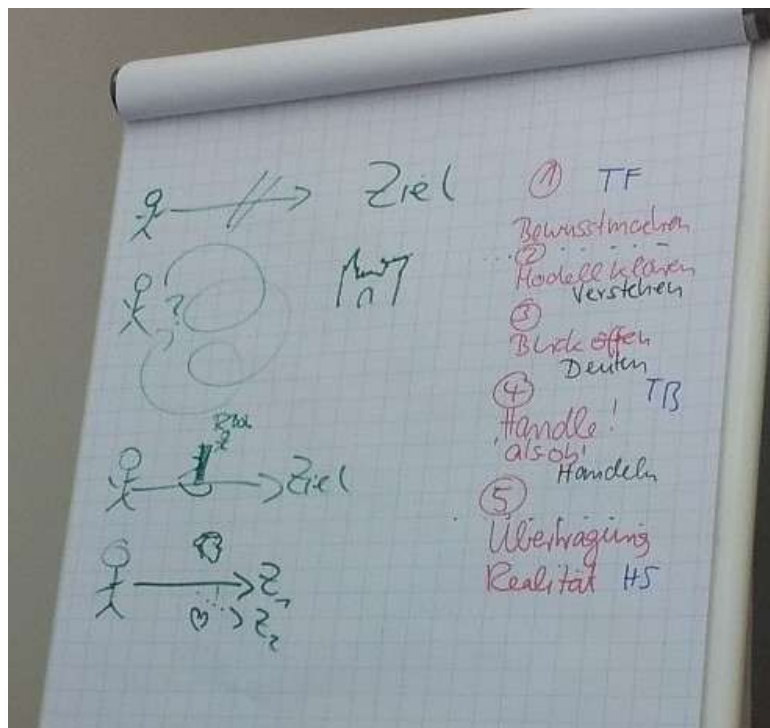


Abbildung 3: Problemmodelle (Oliver Reis)

Wir haben zunächst grob vier Modelle und die entsprechende Handlungsstrategie, die zur Lösung des Problems zu entwickeln ist, unterschieden:

- Ziel nicht erreichbar: Mit dem Scheitern leben, neue Ziele und Wege eröffnen
- Sich selbst verlieren: Klare Strukturierung durch konkrete Ziele und Kontrolle
- Große Hindernisse auf dem Weg: Ressourcen beleuchten und Strategien des Umgehens verdeutlichen
- Das "Herz" schlägt woanders: Auch hier die Frage der Ressourcen klären und dabei die Pragmatik nicht vergessen.

Prozessorientierung

Wir blieben dabei, das zweite Coaching methodisch zu Ende zu denken. Als groben Prozess des nächsten Coaching hatten wir dann fünf Schritte notiert:

1. Bewusst machen des Problems (Themenfindung)
2. Klären des Modells (verstehen, Kontext)
3. Blick öffnen (Alternative Deutungen, Stärke der Gruppe nutzen im kollegialen Coaching)
4. "Handle als ob" (Handlungsalternativen andenken)
5. Handle! (Konkretisierung und Zeitplan, Übertragung auf die Realität)

Dabei gehört die methodische Einbindung der notwendigen Gruppenprozesse zu den Voraussetzungen eines gelingenden Coachings.

Ergebnisse der zweiten Supervision

Wir sind zu Beginn der zweiten Sitzung chronologisch das davorliegende Coaching durchgegangen und haben aus unserer Warte deutlich gemacht, wo es Vertiefungsbedarf gibt. Begonnen haben wir dann mit der Bearbeitung unseres (Selbst-) Verständnisses im Team - und unserer Kommunikation untereinander über den Kontrakt und das Erkennen des Problemmodells.

Anmerkungen zum Team und zur "Verpflichtung" der Coachees

Gleich mit der ersten Übung, dem Nachstellen der Eingangssituation (warum keine Erwartungsabfrage?) und der Festlegung des Kontrakts (wurde er tatsächlich geschlossen? Woran wäre das erkennbar?) wurde deutlich, dass wir unser Abstimmungsverhalten intensivieren mussten, weil wir zum Teil eine unterschiedliche Wahrnehmung hatten (der Kontrakt war für Ferdinand zustande gekommen, für Alexander noch nicht) und unterschiedliches Vorgehen (wie geht man mit allgemeinen Erwartungen um), gerade in der Eingangssituation, bevorzugt hätten.

Themenfindung / Erwartungsabfrage: Schon in der Einladung muss deutlich werden, wie wir arbeiten wollen und welche Themen sinnvoll sind. Eine freie Themenerwartung können wir nicht angemessen bedienen. Daraus ergab sich die Notwendigkeit eines persönlichen Anschreibens, das wir dann auch vor dem Dritten Coaching formulierten und einsetzten (siehe [Anlage](#)).

Soziometrische Übungen: Wir hatten nach der Themenfindung eine soziometrische Übung für das Schließen des Kontrakts geplant, dann jedoch in der Situation ausfallen lassen. Konkret: Für Ferdi-

and war der Kontrakt schon existent, für Alexander nicht, er verließ sich dann aber auf die Einschätzung von Ferdinand. Grundsätzlich gilt bei einem solchen Vorgehen: Wenn eine Bereitschaft von den Coachees abgefragt werden soll, sich auf die Methoden und das Arbeiten im Coaching einzulassen, dann müssen die Methoden vorher gut benannt - oder gezeigt - worden sein (z.B. wir wollen konkret, direkt und dicht arbeiten, Nähe zulassen, Offenheit, etc.). Auch die Fragestellung in einer soziometrischen Übung muss konkret und eindeutig sein: z.B. will ich an meinem Thema konkret arbeiten?

Problemmodelle II

Die Problemmodelle waren uns nicht wirklich bewusst und vor allem fehlte eine sich daraus ableitende Bearbeitungsstrategie. Wie schon an anderer Stelle ausgeführt ist die Erkenntnis des Problemmodells vor allem für die Coaches zentral, denn es steuert den weiteren Prozess (Fragen, Anleitungen, Methoden). Es kann gut sein, dass sich für die Coachees erst später eine genaue Klärung ihres "eigentlichen" Problems ergibt.

Methodische Variationen

Als echte Bereicherung erwies sich, dass wir die soziometrische Übung nicht nur nachspielten (anhand des Schließens des Kontraktes), sondern auf das Problemmodell erweiterten. Hier bekamen wir an einem konkreten Beispiel einen enormen methodischen Input ("Isometrie", szenische Darstellungen etc.). Die Frage war, ob wir uns das für das nächste Coaching schon zutrauen oder noch ein wenig mehr Sicherheit gewinnen mussten, solche Methoden einzusetzen. Allerdings wären die Methoden gerade in der Gruppe besonders gut geeignet, da andere Gruppenmitglieder in eine Stellvertretung gehen können.

Ergebnisse der dritten Supervision

Die dritte Supervision fand geraume Zeit nach dem dritten Coaching und kurz vor dem Abschlussworkshop statt. Der Einstieg erfolgte wieder aufgrund der Analyse des Vorgehens während des dritten Coachings. Dabei wurde uns sehr schnell (wieder) deutlich, dass es eine Transformation des Anliegens eines Coachees in ein bearbeitbares Thema geben muss. Dieses hatten wir (auch) im dritten Coaching nicht adäquat geschafft. Und dass der Einsatz des von uns so genannten Sixpack, das zudem besser als Mobile zu bezeichnen ist, sinnvoller an anderer Stelle des Prozesses erfolgen sollte. Es dient zwar der Strukturierung des Problems und deckt Hintergründe auf, bewegt sich aber entweder noch im Bereich "Anliegen" oder aber dann schon in der Aufdeckung des Problemmodells. Es führt jedenfalls nicht zu einem – bearbeitbaren - Thema.

Das Thema so zu konkretisieren stellt einen eigenen Prozess dar, den wir im "Transformationsmodell" (siehe unten) visualisiert bekamen.

Die notwendige Transformation

Es gibt einen Unterschied zwischen "ungeformtem" Anliegen und bearbeitbarem Thema, d.h. die Themenklärung ist ein getrennter Prozess gegenüber der Herausarbeitung des Problemmodells. Die Transformation kann dadurch gelingen, dass die Themen nach folgenden Kriterien strukturiert werden: Sind die Themen

- realistisch?
- überprüfbar?
- bearbeitbar?
- evaluierbar?
- konkret?

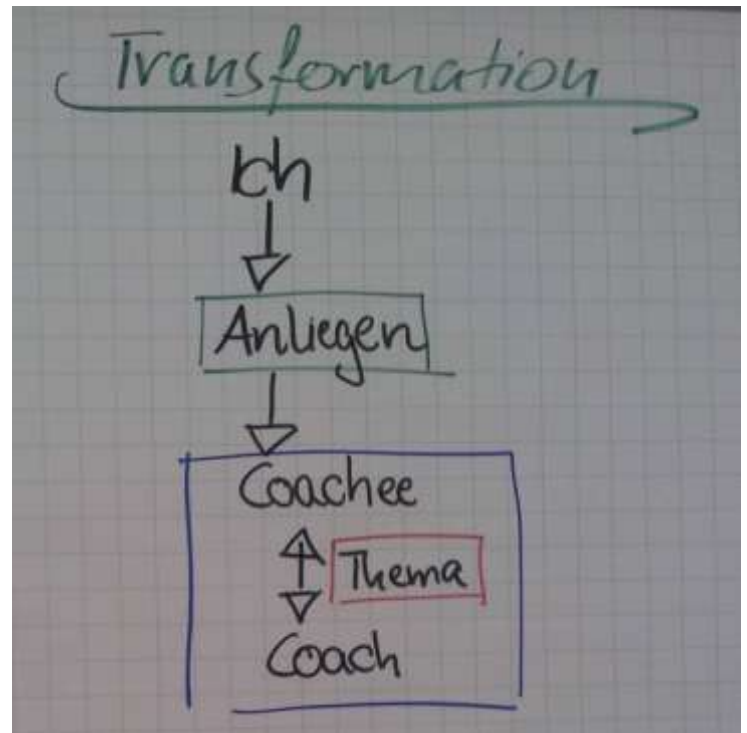


Abbildung 4: Transformation (Oliver Reis)

Darüber hinaus ist es für einen Coachingprozess notwendig, die Rolle des Coaches klar zu definieren, zum Beispiel durch entsprechende Fragestellungen:

- Was ist Dein Auftrag an mich (als Coach)?
- Was kann ich dabei tun?
- Welche Rolle spiele ich dabei?

Es geht vor allem im Einzelcoaching um die Klärung des gemeinsamen Prozesses und der Frage, was der Coach konkret tun kann.

Erhellungs- vs. Leistungssetting

Aufgrund der Diskussion um die notwendige Transformation kamen wir zur Einschätzung in Bezug auf die Frage, unter welchen Umständen welche Arten von Coachings funktionieren können, bzw. welche Settings welche "Tiefe" beim Coaching zulassen. Dabei fanden wir zwei Grundsettings: Orientierungs- oder Erhellungssetting vs. Bearbeitungs- oder Lösungssetting. In der Zuordnung ergab sich, dass ein Gruppencoaching eher im Orientierungsbereich stattfindet, Einzelcoachings eher im lösungsorientierten Setting.

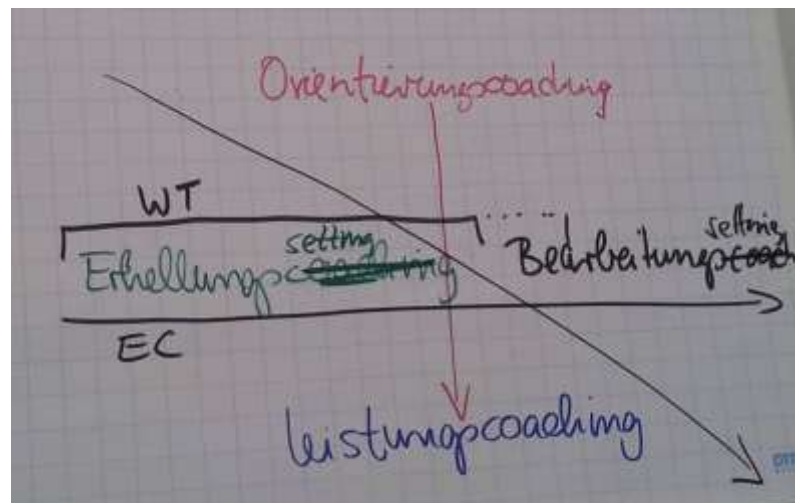


Abbildung 5: Methodische Settings (Oliver Reis)

Zonen des Coachings

Lernprozesse können unterschiedlich intensiv und umfassend erfolgen. Das gilt auch für das Coaching als individuelle Lernmöglichkeit. Insgesamt gibt es verschiedene Zonen, in denen Lernen erfolgen kann (hier war wohl das Lernzonenmodell des erlebnisorientierten Managementtrainings Pate gestanden):

- Die Komfortzone
- Die Risikozone
- Die Zone der Turbulenzen

In der Komfortzone gibt es, nach Aussage von Oliver Reis, weder Glück, noch findet Lernen im Sinne eines persönlichen Erkenntnisgewinns statt. Erst ab der Risikozone ist eine persönliche Veränderung durch Lernen möglich. Die Zone der Turbulenzen löst viele Sicherheiten auf, deshalb muss immer eine Rückkehr in die Risikozone erfolgen. Ein Orientierungscoaching findet größtenteils in der Komfortzone statt. Auch Beginn und Ende eines guten Coaching finden in der Komfortzone statt. Die eigentliche Arbeit beim Coaching findet jedoch in der Risikozone statt. Wenn die Zone der Turbulenzen offenkundig wird, kann möglicherweise eine andere Beratungsform (Therapie) notwendig werden. Mindestens ist jedoch eine Rückkehr in die Risikozone notwendig, da ansonsten eine unzulässige "Gefährdung" des Coachees nicht auszuschließen ist. Dabei dürfte das eigentliche Problem für einen Coach dasjenige sein, die Zonen hinreichend genau abzugrenzen.

Das Arbeiten in den entsprechenden Zonen korreliert wahrscheinlich auch mit den Rückmeldungen der Teilnehmer. Ein Orientierungscoaching wird häufig als angenehm (nette Gruppe, gute Anleiter, toller Tag etc.) empfunden und streift maximal die Risikozone, wenn zum Beispiel deutlich wird, dass zur Zielerreichung die Komfortzone in bestimmten Bereichen aufgegeben werden muss. Ein Leistungscoaching kann von den Teilnehmern durchaus als unangenehm empfunden werden, da in der Risikozone schwierigere Auseinandersetzungen mit den eigenen Verhaltensstrukturen stattfinden müssen. Das Unangenehme wird dann möglicherweise in der Rolle des Coaches personifiziert, wenn der Coach beispielsweise Verhaltensweisen oder Entscheidungsmuster des Coachees spiegelt.

Nach diesen letzten Reflexionen auf das zugrunde liegende Coaching arbeiteten wir weiter an einem Thema, das schon in der ersten Supervision angesprochen wurde: Unser "Verhältnis" als Tandem oder Team. Auch hier griffen wir noch einmal auf unsere Erfahrungen zurück, bzw. simulierten einen Fall aus der Vorstellungsrunde. Das Fazit war, dass wir uns zu selten tatsächlich und explizit abgesprochen und auch selten unsere unterschiedlichen Blickwinkel auf die Situation angepasst hatten.

Letzte Anmerkungen zur Möglichkeit der Supervision

Unsere Zusammenarbeit mit Oliver Reis, unserem Supervisor, war sehr intensiv und fruchtbar. Bedauerlicherweise auch in zwei Sitzungen zu kurz. Was in uns den Wunsch aufkommen ließ, die dritte Supervision länger zu gestalten. Da wir den Termin ohnehin verlegen mussten, bot es sich an, mit dieser Verlegung eine längere Sitzung zu vereinbaren. Dankenswerterweise war es vom Team des Projektes her völlig problemlos, unserem Wunsch zu entsprechen. So kam ein neuer Termin für die dritte Supervision zustande, der mit ca. 5 Stunden angesetzt war und auch stattfand. Zwar weiter

weg vom dritten Coaching, aber eben mit deutlich mehr Zeit und damit Möglichkeiten der Reflexion. Eine "Investition" in uns als Coaches, die sich aus unserer Sicht mehr wie gelohnt hat. Eben nicht nur in Bezug auf unseren Lernfortschritt.

In der vorletzten Übung der dritten Supervision probten wir den Unterschied von "Reflection on Action" gegenüber "Reflection in Action". Gerade diese Übung, in der es darum geht, sich selbst im aktuellen Kontext zu verorten und das eigene Handeln einzuschätzen zeigte uns, wie wichtig solche Elemente in der Aus- und Fortbildung sind. Auch wenn hier das Ergebnis darin bestand, dass wir das Reflektieren über die aktuelle Situation im Coachingzusammenhang grundsätzlich gemacht hatten, wurde doch deutlich, dass es noch bewusster in den jeweiligen Coachings vollzogen werden muss. "Reflection in Action" zeigt ganz allgemein, dass Menschen noch einmal auf einer Metaebene ihre eigenen Lernprozesse, aber auch das Verhalten der daran Beteiligten, wie beispielsweise die Coaches, beobachten können. Und damit auf einer anderen Ebene den Gesamtprozess und -verlauf korrigieren bzw. steuern können. Das macht wohl erst ein gelungenes Coaching aus, sowohl in der Gruppe, als auch als Einzelcoaching.

Literatur

- Hebecker, E. & Szczyrba, B. (2009): Promotionscoaching. Von einer Privatangelegenheit zum institutionellen Support. In: OSC Nr. 16, S. 183–192
- Kamphans, M.; Ernst, C.; Eickelmann, J. & Metz-Göckel, S. (2011): Lehr-Coaching in der Praxis – das "LeWI-Coaching". In: Journal Hochschuldidaktik Nr. 2, S. 16 - 19. Verfügbar unter: http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/fileadmin/JournalHD/2011_2/Journal_HD_2011_2_Kamphans_ua.pdf [15.07.2012]
- Lindner, E. (2011): Zwischen Wunder und Wahn. Coaching Industrie. In: ManagerSeminar Nr. 157, S. 42 - 47
- Pühl, H. (2008): Auftragsklärung: Interventionen auf dem Wege zur Konstituierung eines Beratungssystems. In: OSC Nr. 15, S. 341-352
- Pohl, M. & Husmann, D. (2009): Navigationskompetenzen an der Hochschule – Coaching als Bestandteil wissenschaftlicher Qualifikation. In: OSC Nr. 16, S. 134–149
- Radatz, S. (2011): Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Wien: Verlag systemisches Management.
- Radatz, S. (2010): Einführung in das systemische Coaching. Heidelberg: Carl-Auer
- Reis, O. (2006): Die Studienberatung im Theologiestudium zwischen Coaching und Consulting. In: G. Köhl (Hrsg.): Seelsorge lernen in Studium und Beruf. Trier, S. 239-246
- TU Dortmund (Hrsg.): journal hochschuldidaktik Nr. 2 / 2011. Coachen und Beraten. Innovative Ansätze in Lehre und Forschung. Verfügbar unter: http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/fileadmin/JournalHD/2011_2/Journal_HD_2011_2.pdf [15.07.2012]

Anlagen

Ausschreibungstext und Anschreiben an die Teilnehmer /-innen

Der angepasste Ausschreibungs- und Werbetext

Eine schwierige Entscheidung steht dir im Studium bevor? Du willst genauer wissen, wo es nach deinem Studium hingehen soll und welche Weichen du stellen musst? Du hast Schwierigkeiten mit deinem Zeitmanagement, mit inhaltlichen oder methodischen Fragen im Studium und möchtest daran arbeiten? Du erkennst häufiger Stresssituationen bei Dir, bist unsicher im Umgang mit angespannten Situationen und willst die Ursachen kennenlernen?

Im Kollegialen Coaching entwickelst du Lösungen und lernst, deine Potenziale zu nutzen. Die Coachinggruppe besteht aus einer Gruppe von Stipendiat/innen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden

Der Einladungstext zum dritten Coaching-Termin

Liebe Kollegin XXX, lieber XXXX,

Du hast Dich für das Kollegiale Coaching im Rahmen des Programms "Chancengleichheit in der Begabtenförderung" der Hans-Böckler-Stiftung angemeldet. Zu unserem Termin darf ich Dich, auch von uns als Team und im Namen meines Partners, Ferdinand Haerst, recht herzlich einladen.

"Im Kollegialen Coaching entwickelst du Lösungen und lernst, deine Potenziale zu nutzen" stand in der Bewerbung des Termins. Damit wir das gemeinsame Coaching effektiv gestalten könnten, bitten wir Dich vorab, ein paar Hinweise von uns anzunehmen und zu beherzigen:

- Um konkrete Lösungen entwickeln zu können, müssen auch konkrete Probleme vorhanden sein. Ein Problem, für das Du eine Lösung suchst, oder ein Thema, das Dich beschäftigt, solltest Du also als Fall in das Coaching mit- und einbringen.
- Das muss noch nicht bis ins letzte durchdacht sein, aber zumindest eine Vorstellung davon müssen wir - und die anderen Anwesenden - bekommen. Wir werden Euch zu Beginn die Gelegenheit geben, den Fall fassbar zu machen.
- Gleichzeitig weisen wir Dich darauf hin, dass wir mit Deinem Fall oder Anliegen in und mit der Gruppe "arbeiten" wollen. Von der Methodik her wird es also nicht darum gehen, ganz allgemein etwas dazu zu sagen, wie man ein Problem ggf. lösen könnte. Sondern darum, mit Dir in Deiner speziellen Situation Vorschläge und Gedanken zu entwickeln, die Du selbst bewertest und auf Relevanz überprüfst.
- Dies bedeutet Viertens, dass Du auch die Bereitschaft mitbringen solltest, Dich in die Probleme der anderen Anwesenden einzufinden. Das ist die Stärke des kollegialen Coaching: dass wir gemeinsam, mit jeweils unterschiedlichen Vorerfahrungen und Perspektiven, auf den Fall schauen und unsere Erfahrungen weitergeben.

Wir freuen uns auf Dein Kommen und wissen, dass es schon deshalb ein Gewinn für Dich sein wird, weil Du Dir einen Tag Zeit nimmst, über Dich und Deine Situation nachzudenken. "Carpe Diem" - nutze den Tag - gemeinsam mit uns und der anwesenden Gruppe.

Solltest Du wider Erwarten verhindert sein, dann gib mir - auch sehr kurzfristig - per Mail Bescheid. In diesem Sinne verbleibe ich bis zum ...

Mit kollegialen Grüßen

Erster Coachingplan

| | Inhalt / Methode | Verantwortlich |
|-----------|--|----------------|
| 09:15 Uhr | Aufbau / Vorbereitung Raum | |
| 10:00 Uhr | Begrüßung und Beginn <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung Tandem • Bedeutung Kollegiales Coaching • Vertrauensvorgabe | |
| 10:15 Uhr | Vorstellungsrunde / Partnerinterview mit Six-Pack (Anlage) <ul style="list-style-type: none"> • Erklärung Methode / Flipchart Papier • Gruppenbildung • Vorstellung des jeweils anderen • Ergänzung Feld "Wege in die Zukunft" | |
| 10:45 Uhr | Berichterstattung und Hinkleben / Hinweise auf Veränderungsmöglichkeit im Seminar / zu Hause | |
| 11:00 Uhr | Kaffeepause | |
| 11:15 Uhr | Themensammlung, können auch die aus der Vorstellungsrunde sein. Kartenabfrage, Sammeln und Clustern. Prioritäten bzw. Punkten. | |
| 11:30 Uhr | Spiel/Übung zum Thema "Reframing" | |
| 11:45 Uhr | Fall 1: "Mission Impossible" als Methode, falls Zeit oder Motivation | |
| 12:30 Uhr | Mittagspause | |
| 13:15 Uhr | Anwärmphase / Übung (Bewegung / Denken) | |
| 13:30 Uhr | Fall 2: Kollegiale Beratung I. Fokus: "Es könnte gelingen, wenn ..." <ul style="list-style-type: none"> • Einführung in die Methode • Falldarstellung • Beratung | |
| 14:30 Uhr | Fall 3: Kollegiale Beratung, siehe oben | |
| 15:30 Uhr | Themenwand abarbeiten, konservieren Zweiergruppe von Vorstellungsrunde bearbeiten noch einmal das Six-Pack <ul style="list-style-type: none"> • Änderungen? • Ergänzungen? • Weiterer Bedarf? Mindestens ein konkreter Schritt wird pro Six-Pack der Gruppe vorgestellt. | |

| | |
|-----------|---|
| | Keiner soll "leer" aus dem Coaching gehen |
| 16:15 Uhr | Feedbackrunde und Abschluss, Aufräumen |

Dritter Coachingplan

| | Inhalt / Methode | Verantwortlich | Schritt |
|-----------|--|----------------|---|
| 09:15 Uhr | Aufbau / Vorbereitung Raum | | Erstkontakt / Finden der Gruppe |
| 10:00 Uhr | Begrüßung und Beginn <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung Team • Bedeutung Kollegiales Coaching • Vertrauensvorgabe | | |
| 10:15 Uhr | Vorstellungsrunde / Partnerinterview mit Bildauswahl. Folgende Fragen: <ul style="list-style-type: none"> • Wer ich bin • Woher ich komme • Was ich studiere • Wie das ausgewählte Bild mein Anliegen / meine Stimmung beschreibt | | |
| 10:30 Uhr | Geleitete Phantasiereise mit entspannender Musik. Fragen: <ul style="list-style-type: none"> • Was beschäftigt mich zur Zeit? • Was hat das mit dem Studium zu tun? • Welches Problem nehme ich dabei war? • Welche Facetten weist Mein Anliegen auf? • In welchem Satz würde ich mein Anliegen formulieren Anschließend Aufforderung, den Satz auf einer Karte festzuhalten | | Kontrakt mit der Gruppe (zum Leistungscoaching) |
| 10:45 Uhr | Six-Pack (Anlage, ausgedruckt als A4) <ul style="list-style-type: none"> • Erklärung Methode • Einzelarbeit Ein Protagonist wird schließlich nach vorne geholt oder ausgewählt und befragt. Erarbeitung des Anliegens mit konkretem Ziel "Das ist mein Thema" (siehe Beschreibung). Alle anderen notieren auch ihr Thema und stellen es kurz vor (Problemsammlung). Konkretisierung ebenfalls für alle. | | |
| 11:00 Uhr | Soziometrische Übung (Stühle), um den Kontrakt zu schließen anhand der ersten Konkretisierung des Anliegens. Frage: Wie nahe bist Du bei der Methode, mit der wir arbeiten? | | |

| | | |
|------------------|--|-----------------------------|
| 11:15 Uhr | Kaffeepause | |
| 11:30 Uhr | Ein weiterer / anderer Freiwilliger wird gesucht, dessen Anliegen bearbeitet werden soll. Diesmal soll das Problemmodell herausgearbeitet werden. Dazu Vorgehen wie bisher im Rahmen der kollegialen Beratung. Die leitende Frage ist: "Das Problem von XY könnte sein ...". Auswahl eines einzigen Punktes, den der Freiwillige weiterverfolgen will. Notizen auf Flipchart. | Themenfindung |
| 11:45 Uhr | Alle notieren auf ihre Karte: "Mein Problem bezüglich meines Anliegens ist ..." Ein nächster Freiwilliger wird gesucht. Alternativ kann mit bisherigem Protagonisten weitergearbeitet werden. Klärung, ob notwendiges Problemmodell klar ist. | |
| 11:55 Uhr | Auf Grundlage der Problembeschreibung wieder kollegiales Gruppenfeedback. Diesmal mit der Assoziationsfrage: "Welche Dimensionen hat das Problem? Was könnte "hinter" dem Problem stecken" | |
| 12:20 Uhr | Alle machen sich Notizen dazu, was "hinter" ihrem Problem steckt. Alternativ oder weiterführend: Wenn es bei einigen noch keine hinreichende Klarheit gibt, dann szenische Darstellung analog der Übung beim Supervisionstermin! | Themenbearbeitung I |
| 12:50 Uhr | Spiel/Übung zum Thema "Reframing" | |
| 13:00 Uhr | Mittagspause | |
| 13:45 Uhr | Anwärmphase / Übung (Bewegung / Denken) | |
| 13:55 Uhr | Ein nächster Freiwilliger wird gesucht. Alternativ kann mit bisherigem Protagonisten weitergearbeitet werden. Noch einmal Rückvergewisserung, ob die Problemstellung klar ist. | Themenbearbeitung II |
| 14:05 Uhr | Auf Grundlage der Problembeschreibung wieder kollegiales Gruppenfeedback. Diesmal mit der Assoziationsfrage: "Eine Lösung des Problems könnte XY gelingen, wenn ..." | |
| 14:50 Uhr | Alle bekommen Gelegenheit, sich die Lösung ihres Problems zu überlegen. | |
| 15:00 Uhr | Aussuchen eines konkreten Vorschlags und weitere Frage: "Um den gewählten Vorschlag umzusetzen, muss XY bis ... tun" Kollegiales Gruppenfeedback. Hier kommt es nun schon auf einen konkreten Terminplan an. | |
| | | Handlungsschritte |

| | | |
|-------------------------|---|--------------------|
| <p>15:20 Uhr</p> | <p>Rollenspiel mit einem Protagonisten zu seinem Terminplan bzw. Vorgehen. Zwei Mitglieder aus der Gruppe verkörpern die zwei größten Widerstände (Benennung durch Protagonisten) und geben, nachdem der Plan vorgestellt wurde, "Kontra". Was erwidert der Protagonist jeweils darauf? Wie geht er mit den Widerständen um? Sie können 1 x widersprechen.</p> | |
| <p>15:40 Uhr</p> | <p>Alle bekommen die Gelegenheit, zu ihrem Problem die Widerstände zu reflektieren. Anschließend soll auch der eigene Terminplan hinterlegt werden. Anschließend schreiben sie einen "Brief an sich selbst". Ergänzung des individuellen Six-Pack, wenn möglich.</p> | |
| <p>15:50 Uhr</p> | <p>Kaffeepause</p> | |
| <p>16:10 Uhr</p> | <p>Gemeinsame Reflexionsphase mit Bezug zum Ausgangspunkt: "Inwiefern hat mir die Konkretisierung im kollegialen Coaching geholfen, mein Anliegen anzunehmen und umzusetzen?"</p> | |
| <p>16:30 Uhr</p> | <p>Feedbackrunde und Abschluss Hinweis auf das Programm, Aufräumen</p> | <p>Ende</p> |

Kurze Beschreibung unserer angewandten Methoden beim kollegialen Coaching

An dieser Stelle gibt es eine kurze Beschreibung der von uns im Laufe der Coachings angewandten bzw. adaptierten Methoden.

Vorstellungsrunde mit assoziativen Karten zur Auswahl

Eine Vorstellungsrunde oder auch ein Partnerinterview mit Bildauswahl ist für das gewählte Vorgehen insofern hilfreich, als es von Beginn an Assoziationen zulässt und Interpretationen befördert.

Folgende Fragen dienen der Strukturierung der Vorstellung:

- Wer ich bin
- Woher ich komme
- Was ich studiere
- Wie das ausgewählte Bild mein Anliegen / meine Stimmung beschreibt

Geleitete Phantasiereise

Bei entspannender Musik sollen sich die Teilnehmer /-innen zurücklehnen und die Augen schließen. Wenn methodisch möglich sogar auf eine Unterlage legen und es sich sehr bequem machen. Alternativ kann man sich auch auf den Boden setzen oder legen.

Der Moderator lässt sich Zeit!!! und stellt der Reihe nach folgende Fragen:

- Was beschäftigt mich zur Zeit?
- Was hat das mit dem Studium zu tun?
- Welches Problem nehme ich dabei war?
- Welche Facetten weist mein Anliegen auf?
- In welchem Satz würde ich mein Anliegen formulieren

Nach der Phantasiereise gibt es die Aufforderung, den letzten Satz (Formulierung des Anliegens) auf einer Karte festzuhalten.

Problem-Mobile (ehemals Six-Pack)

Das sogenannte Six-Pack wurde auf dem Coaching Workshop 2 von Julia und Tim entwickelt. Wir haben es angepasst und das Anliegen mit sechs Feldern versehen. Die Fragen sollen helfen, das Anliegen zu verstehen und einzuordnen.

Im Rahmen unserer Supervision haben wir das Six-Pack zu einem Problem-Mobile umgestaltet:

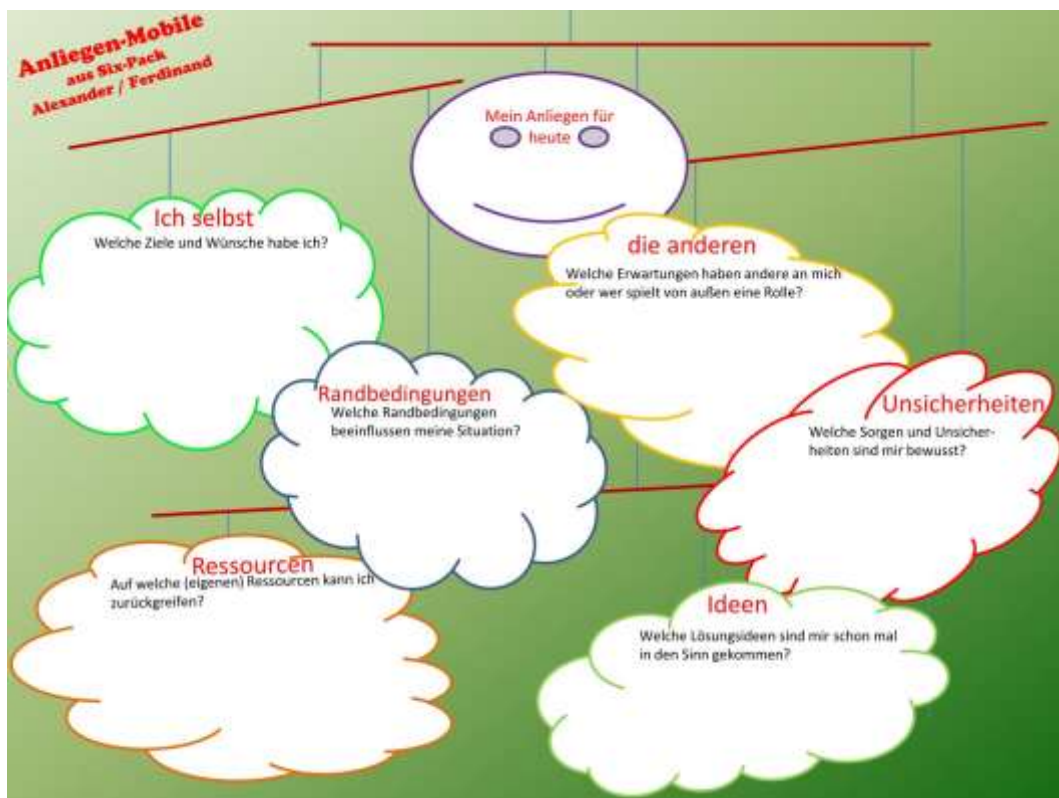


Abbildung 6: Problem-Mobile

- Welche Ziele und Wünsche habe ich? (Ich)
- Welche anderen Personen spielen eventuell eine Rolle? (die Anderen)
- Welche Umstände beeinflussen meine Situation? (Randbedingung)
- Welche Sorgen und Unsicherheiten sind mir bewusst? (Unsicherheiten)
- Auf welche Ressourcen kann ich zurückgreifen? (Ressourcen)
- Welche Lösungsideen sind mit schon in den Sinn gekommen? (Ideen)

Reframing Übung

„Reframing“ bedeutet „Umdeutung“

Es geht darum, eine bestimmte Situation, einen Gedanken, eine Erfahrung, die wir als unangenehm, belastend oder störend empfinden, umzudeuten und dabei einen positiven Hintergrund zu entwickeln. Dafür verändern wir den Kontext der Situation oder den Blickwinkel.

Was auf den ersten Blick ein Nachteil zu sein scheint, kann aus einer anderen Perspektive heraus auch ein Vorteil sein.

Beispiele:

Ich habe meine Stelle verloren und bin darüber verzweifelt.

Andererseits habe ich jetzt die Chance, mich ganz neu zu orientieren und vielleicht etwas zu finden, das mir mehr Spaß macht als bisher. Von alleine hätte ich mich nicht getraut zu kündigen.

Ich habe meinen Bus verpasst und muss jetzt 35 Minuten warten, dazu komme ich jetzt auch noch zu spät.

Ich habe plötzlich Zeit gewonnen, um zur Ruhe zu kommen, einen Kaffee zu trinken und noch einmal in Ruhe über den kommenden Termin nachzudenken. Durch einen Anruf habe ich die Verspätung angekündigt. Wenn ich dann komme, sind alle anderen schon da und wir können sofort anfangen.

Oder ganz schlicht:

„Ich kann das einfach nicht!“ (endgültig, Scheitern, dogmatisch)

„Ich kann das einfach noch nicht!“ (momentan, vorübergehend, weich)

Die Aufgabe:

Nimm Deine **Problemstellung** von heute und formuliere einen vollständigen (Problem-) Satz:

Nun nimm den Satz und versuche ein positives Reframing. Schreib den Satz auf:

Übrigens: Reframing funktioniert auch umgekehrt und kann Dich vor Leichtfertigkeit und Gefahren warnen. „Ich bin mit meiner Arbeit sehr schnell fertig geworden.“ „Habe ich alles beachtet, war ich sorgfältig genug?“

Mission Impossible

Insbesondere geeignet für Themen wie Zeitmanagement / Termin Abschlussarbeit o.ä.

Am Beispiel „Hausbau an einem Tag – gestrandet an Insel, stürmisches Wetter, wir brauchen ein schützendes Dach – im Unterschied zu normalem Hausbau von Planung bis Einzug“ erläutern die Anleiter die Methode der paradoxen Aufgabenstellung „Mission Impossible“ auf.

- Kleingruppenarbeit: „Abschlussarbeit am Montag abgeben (nicht erst im April!) oder ohne Vorbereitung Prüfung in zwei Stunden“ – Stichpunkte auf Karten.
- Vorstellung im Plenum
- Zweiter Schritt: Übertragung auf reale Situation (im Plenum oder wieder Kleingruppe) Was habe ich im obigen Beispiel gemacht, damit die Aufgabe lösbar wurde?

Variationen:

1. Paradoxe Aufgabe „5 Jahre Zeit für Arbeit“
2. Bei Thema „Motivation“ – Aufgabe: Wie kann ich ein Mobiltelefon ohne Akku betreiben?

Gibt es einen Diversity Aspekt?

Je nach kulturellem Hintergrund stellt sich die „Zeitfrage“ nicht so als Blockade.

Kollegiales Coaching

Eine TeilnehmerIn, die ihr Thema vorstellen möchte, setzt sich nach vorne neben die Anleiterin. In Variationen oder Ableitungen können damit auch konkrete Teilschritte bearbeitet werden.

1. Teilnehmerin erzählt von ihrem Thema, soweit ihr möglich, benennt sie das Problem.
2. Die Gruppe stellt Verständnisfragen, um die Problematik zu verstehen.
3. Dann darf sich die Teilnehmerin zurücknehmen und abwarten.
4. Die Gruppe spekuliert (Brainstroming), was hinter der Problematik stecken könnte, womit sie noch zu tun haben könnte, was möglicherweise an der "Geschichte" noch nicht erzählt ist? Auf Flipchart Begriffe notieren.
5. Die Teilnehmerin geht die Begriffe durch und markiert Begriffe, die für sie besonders ansprechend sind.
6. Einen Begriff wählt sie aus und versucht unter Begleitung der Coaches dazu eine Fragestellung zu formulieren.
7. Die Gruppe stellt zu der Fragestellung Hypothesen auf, indem sie formuliert: "Die Fragestellung kann gelingen, wenn ... ". Die Hypothesen werden notiert.
8. Die Teilnehmerin markiert wieder die für sie zutreffendsten Hypothesen.

Ggf. wählt sie eine oder zwei Hypothesen aus und berät sich mit der Gruppe, welche konkreten Handlungsschritte möglich sind.