



Arbeitstagung „Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte“

14. Juli 2009 in München

Forum 3:

Hilfe zur Selbsthilfe für Führungskräfte -
Kollegiale Fallbearbeitung

hier:

Kollegiale Coaching Konferenz ®

Es geht ums Ganze



Kollegiale Coachingkonferenz

A. Blitzlicht (10 Minuten)

Klärung der Befindlichkeiten und der aktuell im Vordergrund stehenden Themen

B. Themensammlung (10 Minuten)

Anmeldung der Coachinganliegen und Gruppenentscheidung über die Reihenfolge und Zeitstruktur

C. Coachingeinheit (je 80 Minuten)

(s. nächste Seite)

D. Abschlussfeedback (10 Minuten)
über den Gesamtverlauf des Gruppentreffens

Es geht ums Ganze



Rollenaufteilung in der Coachingeinheit

ModeratorIn:

- strukturiert den Ablaufrahmen, achtet auf Zeit, auf Regeln und Bedürfnisse
- moderiert die Gruppendiskussionen
- beobachtet den Prozess

KlientIn:

- stellt sein/ihr Anliegen und seine/ihre Fragen dar
- informiert über den Kontext des Themas, sowie die bisherige Arbeit daran

Es geht ums Ganze



Rollenaufteilung Teil 2

InterviewpartnerIn:

führt das Interview mit dem/der KlientIn vor der Gruppe durch, nimmt die Themen der Gruppe auf

Gruppe:

- dient zur Reflexion
- liefert Rollenspieler/Innen
- beobachtet und gibt Rückmeldung
- sammelt Ideen und Vorschläge

SchriftführerIn:

- protokolliert die Interviews und das Brain - Storming auf Flip Chart (Phase 1, 3, 4 und 5) und trägt das Protokoll unmittelbar nach jeder Coaching-phase vor

Es geht ums Ganze



Coachingverlauf

1. Situationsanalyse: (10 Minuten)

Methode: Interview

Ziel: Klärung des Ist-Zustandes und
des Anliegens

Darstellung des Sachverhaltes und des Anliegens, Hintergrund-
informationen zur Kontextklärung (beteiligte Personen,
Beziehungen, Wechselwirkungen) Bisherige Lösungsversuche,
Ergebnisse

(evtl. Rollenspiel, Visualisierung)

Protokoll vorlesen (2-3 Minuten)

Es geht ums Ganze



Coachingverlauf Teil 2

2. Beraterrunde: (15 Minuten)

Methode: Einzelreflexion,
Kartenabfrage

Ziel: Reflexion unterschiedlicher
Perspektiven

Die Gruppe trägt zusammen, was sie bisher über den Fall weiß. Es werden Assoziationen geäußert, Rückmeldungen zur Sache und Person gegeben, offene Fragen thematisiert und Vermutungen über das Schlüsselthema ausgesprochen.

Es geht ums Ganze



Coachingverlauf Teil 3

3. Zielfindung und Ressourcenklärung: (10 Minuten)

Methode: Interview

Ziel: Entwicklung umsetzbarer Ziele
Bewusstwerdung eigener Kompetenzen

Angeregt durch dieses Material arbeitet der Klient eine befriedigende Zukunftsvision aus und formuliert sie in konkrete Ziele um. Dabei wird Bezug genommen auf die Fähigkeiten und förderlichen Stützsysteme des/der KlientIn, die im bisherigen Gespräch und den Rückmeldungen erkennbar geworden sind. Das Bewusstmachen der eigenen Möglichkeiten ist die Basis für einen konstruktiven Veränderungsprozess.

Fragebeispiele: „Was würden Sie sich wünschen?“ „Woran würden Sie erkennen, dass der Wunschzustand erreicht ist?“ „Was würden Sie sehen, riechen, hören, fühlen.....?“

Protokoll vorlesen (2-3 Minuten)

Es geht ums Ganze



Coachingverlauf Teil 4

4. Brainstorming zu Lösungsvorschlägen: (15 Minuten)

Methode: Flip Chart - Sammlung *Ziel*: Eröffnung von Möglichkeiten
(hypothetische Lösungen durch
alternative Sichtweisen)

Die Gruppe sammelt Ideen und Vorschläge für mögliche Weiterentwicklungen des Themas, für Problemlösungen bzw. eine Erweiterung des Handlungsrepertoires.

Es geht ums Ganze



Coachingverlauf Teil 5

5. Entscheidungsfindung: (10 Minuten)

Methode: Interview

Ziel: Planung eines ersten Schrittes
(Transfer)

Der/die KlientIn nimmt Stellung dazu, welche Ideen und Vorschläge ansprechend sind, welche wichtig und nützlich sind, bzw. welche umsetzbar erscheinen. Er wählt Vorschläge aus, ergänzt sie ggf. durch eigene Ideen, bewertet und gewichtet.

Das weitere Vorgehen wird in einem ersten Schritt geplant.
(evtl. Rollenspiel)

Es geht ums Ganze



Coachingverlauf Teil 6

6. Sharing: (10 Minuten)

Methode: Blitzlicht

Ziel: Bewusstwerdung des Lern-
erfolges aller TeilnehmerInnen

Jede(r) TeilnehmerIn gibt Rückmeldung über den Prozessverlauf und darüber, welchen persönlichen Gewinn diese Supervisionseinheit für den eigenen Arbeitskontext gebracht hat.

Es geht ums Ganze