

Ressourcencoaching - wie Coachees ihre Kompetenzen nutzen

Seminarplan:

30 Minuten Einführung

40 Minuten Demonstration

15 Diskussion

Coachee und sein Anlass:

- Wer kommt?
- Wer kommt auf mich zu?
- Wie kommt das zustande?
- Wer gehört zum relevanten System und wie beeinflussen die Relevanten Anderen das Geschehen?
- Wie betrete ich den schon laufenden Prozess und wie verlasse ich ihn wieder an einem Ziel
- Wie rahme ich den Prozess, so dass er zu dem Ziel der Auftraggeber führt

Konstruktivistische Haltungen: Einführung des Beobachters

„Es gibt keine Beobachterunabhängige Wirklichkeit“ Heinz v. Förster, Ernst v. Glasersfeld
gilt auch für Beurteilung, Entwicklung, Prozessführung, Evaluation

Ressourcenarbeit - Kombination: Den Coachee anstoßen, das System im Blick halten, den Prozess führen, den Coachee supervidieren im Prozess.

- **Systemisches Denken --- Auftragsklärung, Vielperspektivität**
 - Eine Situation ist systemisch vernetzt – Sie erzeugt systemische Aufträge, Erwartungen, Dynamiken
 - In der Draufsicht gibt es kein Kausales
- **Lösungsorientiertes Denken--- Skalierungen,Sprung in den Lösungsraum**
 - Ein Prozess hat Fortschritte, die verankert werden müssen
 - Benennen heißt Fakten schaffen
 - Ausrichtung heißt dorthin Wirklichkeit schaffen
- **Ericksonsches Denken--- Utilisation, Analoge u.vieldeutige Kommunikation**
 - Bei allem Auftretenden an Verwendung denken
 - Anregen über Vieldeutigkeit und dann Verankern

Der Coachee und seine Ressourcen:

- Er kennt die Situation und ist schon länger damit beschäftigt
- Er kennt die Relevanten Anderen im systemischen Netz
- Er kennt seine bisherigen Strategien, was geht und was nicht geht
- Er hat Möglichkeiten, die noch nicht ausgeschöpft sind
- Er wird derjenige sein, der die Situation löst

Seine Kompetenz ist zu nutzen, wieder zu entdecken, anzureichern.

Interventionshaltung:

- **Kompetenzen voraussetzen und (er)finden**
- **Aus der Problemtrance in die Lösungsbefähigung führen**
- **Möglichkeitssinn fördern**
- **Neugierde und Engagement entwickeln**
- **Aktivität und Tun anregen**
- **Abstand ermöglichen**

Das, was ich mache / Interventionsaktivität

- **Rapport herstellen**
- **Klären, Fragen, Fordern, Fokussierung**
- **Reduzieren von Komplexität und Aufweichen von Konstrukten**

Interventionsform:

- **Frage- Interventionen**
- **Prognose, Suggestionen, Vorstellungen erstellen lassen**
- **Aufgaben geben**
- **Skalierungen erstellen lassen**
- **Metadialog führen**

Das, was ich eher unterlasse:

- **Ausführliche Problemanalyse (Hineinführen in Problemzustand)**
 Stattdessen Erkunden des Lösungszustandes und Möglichkeiten
- **Erhebung meiner festen Einschätzung**
 Stattdessen Komplexität wiederherstellen und Vielperspektivität
- **Lineare Zielklärung**
 Stattdessen Prozessarbeit und Schleifen
- **Einseitige Instruktionen, die nicht abgestimmt sind**
 Stattdessen arbeitet der Coachee

Prozessarbeit und Schleifenarbeit

Arbeit mit dem Fokus der Aufmerksamkeit

Prozessetappen:

Alle diese Etappen können in einer Sitzung vorkommen, sind aber auch im Gesamtprozess unterschiedlich vertreten

- Situations- und Zielklärung
- Auftragsklärung
- Ausnahmebefragung – Ressourcenerhebung
- Sprung in de Lösungsraum
- Skalierungen und mitlaufende Evaluation
- In den Prozess kommen und den skalieren
- Modifikationen durch Vorkommnisse
- Ambivalenzenklärung
- Supervision mit dem Coachee
- Abschluß, Geschichte, Auswertung

Coaching-Demonstration:

45 Minuten

Coaching-Demonstrationen

Fortbildung:

Fortbildung für BeraterInnen und Coaches „KomHyp M.E.G.“

Fortbildung für BeraterInnen über die DPA „Ressourcenorientierte Beratung“