Bernd Schmid und Oliver König (Hrsg.)

Train the Coach: Methoden

Übungen und Interventionen für die professionelle Weiterbildung von Coachs, Teamcoachs, Change-Agents, Organisationsentwicklern und Führungskräften

managerSeminare Verlags GmbH – Edition Training aktuell

Inhalt

Vorwort 7
Aufbau des Buches 9
Schnellfinder 14

1. Als Coach Vorgehensweisen im Coaching lernen und üben 17

Schlechtester Coach der Welt
Von Dr. Bernd Schmid 20

Anwendung systemischer Fragen
Von Joachim Hipp und Katja Wengel 23

Persönlichkeitsentwicklung durch systemische Fragen
Von Marc Minor 33

Zirkuläres Fragen
Von Dr. Andreas Kannicht 40

Interventionstechniken für kritische Situationen entwickeln
Von Wolfgang Schmidt 44

Der Fußweg zum Ziel
Von Prof. Dr. Jörg Fengler 51

Modell der strukturierten Problemlösung
Von Walter Slupetzky 59

Vom „Nicht-Klienten“ zum „echten“ Klienten
Von Jutta Kreyenberg 64

„Schachmatt-Sätze“
Von Dr. Julika Zwack 72

Unentscheidbares entscheiden
Von Dr. Julika Zwack 78

Schwieriger Coachee
Von Prof. Dr. Eric Lippmann 84

2. Als Coach Prozesse reflektieren und steuern lernen 91

Lösungsorientierte Reflexion
Von Dr. Peter Szabó 93

Kunden-Nützlichkeitsbewertung
Von Katalin Hankovszky Christiansen 98

Coaching als Prozess – (M)ein erster Entwurf
Von Wolfgang Schmidt 103

Turbo-Coaching
Von Gerhard Neumann 108

Stopp & Go
Von Prof. Dr. Eric Lippmann 114

Vom äußeren Konflikt zur psychischen Dynamik
Von Klaus Eidenschink 118

3. Übungen für lernende Coachs auswählen – Unterschiedliche Settings von kollegialer Beratung 127

Kreativer Dialog
Von Walter Slupetzky 129

Reflecting Team
Von Oliver König 134

Die Kollegiale Coaching Konferenz
Von Dr. Elke Berninger-Schäfer 140

Geschichten zum Fall
Prof. Dr. Eric Lippmann 148

Perspektivenwechsel für Gespräche
Von Dr. Sonja Radatz 152

Beratermarkt
Von Dr. Bernd Schmid 157

Fishbowl, Coachingfall, Open Staff Meeting und Reflecting Team in einem Modul
Von Dr. Hüseyin Özdemir 163

Kooperationswerkstatt
Von Thorsten Veith und Helena Veith 169

4. Narrative Ansätze und hintergründige Themen 177

Drei-Welten-Modell der Persönlichkeit
Von Rita Strackbein 180

Arbeiten mit analogen Techniken
Von Jutta Kreyenberg 186

Theatermetapher
Von Oliver König 192

Die Dialogmethode nach David Bohm
Von Dr. Cornelia von Velasco 198

Vier Dimensionen des Tätigseins
Von Dr. Christoph Schmidt-Lellek 206

Konfliktressourcen
Von Dr. Michael Loebbert 214

Menschliche Grundbedürfnisse am Arbeitsplatz
Von Dr. Hans Jellouschek 222

Die Lebensuhr
Von Dr. Cornelia von Velasco 228

5. Profilbildung und Persönlichkeitsentwicklung der Coachs unterstützen 235

Der Weg zum Klienten
Von Christopher Rauen 238

Genius
Von Birgit Minor 242

Selbstbildnis
Von Dr. Walter Spreckelmeyer 249

4 Zukünfte
Von Cornelia Seewald 255

Die Passungsformel im Wertekreuz
Von Thorsten Veith und Fred F. Schmidt 262

Spiegelungsübung Self Care
Von Dr. Andreas Kannicht 271

Spiegelungsübung Ladenmetapher
Von Dirk Strackbein 275

Spiegelungsübung Lebensphasen
Von Dr. Cornelia von Velasco 280

Flyer-Arbeit
Von Oliver König 285

Portfolio-Arbeit
Von Thorsten Veith und Susanne Ebert 292

6. Lernprozesse in der Ausbildungsgruppe anleiten 299

Pressenotiz
Von Gerhard Neumann 301

Teambuilding
Von Dr. Andreas Kannicht 306

Mein Lebens- und Lernweg
Von Wolfgang Schmidt 311

Übergänge und Abschlüsse gestalten
Von Jutta Kreyenberg 314

Autorenverzeichnis 321

Stichwortregister 333

Vorwort

Tool-Bücher sind wie Kochbücher. Die Parallelen sind unübersehbar. *Kochbücher für Anfänger* helfen, wenn man vom Kochen wenig Ahnung hat, aber etwas zubereiten möchte, das erfreut und gemeinsamen Genuss im Kreise auserwählter Menschen ermöglicht. Ein Kochrezept ermöglicht Teilnahme an der Erfahrung solcher, die kochen können. Entlang seiner Vorgaben gelingt es mit großer Wahrscheinlichkeit, etwas Geschmackvolles auf den Tisch zu bringen. Dazu ist lediglich wichtig, dass das Rezept geeignet ist, indem z.B. die Zutaten leicht verfügbar und die Abläufe auch für den Laien gut verständlich und umsetzbar erklärt sind. So kann jemandem im Nachvollziehen etwas gelingen, was er aus eigener Kenntnis und mit eigenem Experimentieren nicht zustande bringen würde.

Notgedrungen, oder aus Experimentierlust, beginnt man von den Vorgaben abzuweichen; oft der Anfang einer Entwicklung zum Könner. Nun helfen besonders Rezepte, die über Handlungsanweisungen hinaus ein Lernen anregen, mit Informationen z.B. über Zutaten und deren Austauschbarkeit, über mögliche alternative Zubereitungsschritte und über Variationsmöglichkeiten und deren Wirkungen. Direkte Umsetzung wird um hintergründiges Lernen ergänzt. Über das Verständnis, wie Rezepte angelegt sind, gelangen wir zu dem Können, das für das freie Kreieren wesentlich ist.

Kochbücher für Fortgeschrittene geben dem Kundigen Gelegenheit zu vertieftem Verständnis und vielfältigen Ergänzungen. Das solide Grundrepertoire kann um spezielle Kreationen oder Zubereitungsarten erweitert werden. Dabei gewinnen die hinter den Rezepten stehenden Weltanschauungen und deren Umsetzung in konkrete Lebensgestaltung eine zunehmende Bedeutung. Man setzt sich implizit oder explizit mit der Professionalität und der Lebensart des Rezeptautors auseinander. Vielleicht nimmt man dies als Anlass, sich mit anderen Kundigen zusammenzufinden, sich gemeinsam gutes Essen zu bereiten und noch

mehr das gemeinsame Lernen zu genießen. Und am Ende leistet man sich spezielle Kurse bei Experten, um sich Inspiration zu holen und eigene Kreationen begutachten zu lassen.

Dieses (Koch-)Buch ist für Anfänger und Fortgeschrittene gleichermaßen geeignet. Erfahrene Lehrer und Lernkulturgestalter stellen ihre bewährten Lerndesigns zur Verfügung, die sich in Schulungen für Coachs und andere professionelle Entwicklungsbegleiter bewiesen haben. Das ausgewählte Spektrum an Übungen deckt die wesentlichen Dimensionen eines Lernprogramms für professionelle Coachs ab. Welche Grundlagen zu einem runden Ganzen zusammengestellt wurden, lässt sich im Aufbau des Buches und den Begründungen der Tools nachvollziehen.

Letztlich sind Rezepte immer nur Beispiele für handwerkliches Können. Bei diesem Buch geht es am Ende um die Kunst der Handwerker und darum, sich gute eigene Rezepte erstellen zu können – genauso wie der lernende Koch im Beispiel.

Nun wünschen wir den Lesern viele Anregungen und gutes Gelingen von Einzelspeisen und Menüs!

Wiesloch, 2014

Oliver König und Bernd Schmid

Aufbau des Buches

Worum geht es?

Der Sammelband „Train the Coach“ trainiert das Spektrum der in einer Coachingausbildung vermittelten Fähigkeiten. Dazu gehören Selbstfindung und methodische Figuren wie etwa Fragetechniken oder die Arbeit mit Metaphern. Es wird der Umgang mit „schwierigen“ Klienten trainiert und die Fähigkeit, beim Treffen von Entscheidungen oder in der Zielklärung Hilfestellung zu geben. Ausgebildet wird die Kooperations- und Konfliktkompetenz wie auch Kompetenz im Bereich der Gesprächsführung. Schließlich wurden zusätzlich Tools ausgewählt, die der Schärfung des eigenen Profils und der Überprüfung des eigenen Marketings dienen. Diese Zusammenstellung ergänzen Übungen, die Coachs in der Ausbildung darin unterstützen, in ihre neue Rolle hineinzuwachsen und eine stimmige Identität zu entwickeln.

Coachs, die schon mitten im Berufsleben stehen, können die Übungen nutzen, um gezielt und effektiv einzelne Coachingkompetenzen zu trainieren. Viele der Übungen können ebenso im Coaching selbst eingesetzt werden, um mit Klienten die entsprechenden Fähigkeiten zu trainieren.

Fokusbereiche der Tools

Das Buch ist in sechs Fokusbereiche eingeteilt:

- Vorgehensweisen lernen
- Prozesse reflektieren und steuern lernen
- Kollegiale Beratungssettings
- Narrative Ansätze und hintergründige Themen
- Profilbildung und Persönlichkeitsentwicklung
- Lernprozesse in der Ausbildungsgruppe

Diese Gliederung hat den Vorteil, dass die Didaktik der Tools innerhalb eines Kapitels auf einer ähnlichen Vorgehensweise beruht. So können Sie sich von den Überschriften leiten lassen. Um Tools für einen speziellen Einsatz zu finden, können Sie alternativ die Schnellfinder-Matrix auf S. 14 ff. zurate ziehen. Alle Tools sind hier nach Schlagworten sortiert, die auf einen Blick ihren Einsatznutzen aufzeigen.

Die Schwerpunkte der Kapitel dieses Buches seien kurz umschrieben:

1. Vorgehensweisen lernen
Hier werden Übungen vorgestellt, mit denen man sich als Coach positionieren kann. Haltungen der Coachs und Einstellungen der Klienten werden befragt, Betrachtungsweisen und Gestaltungen für Situationen angeboten. Insbesondere werden Grundtechniken aktiviert und fokusgerecht geübt, allem voran das systemische und das fokusspezifische Fragen. Übungen dieser Art sind für alle professionellen Kommunikatoren nützlich.

2. Prozesse reflektieren und steuern lernen
Bei den Tools dieses Abschnitts tritt man einen Schritt zurück und blickt von einer Meta-Ebene auf Coaching, auf Coachinglernen und auf Prozesse in Kundensystemen und in der Weiterbildungsgruppe. Coaching als kundenorientierte Dienstleistung kommt in den Blick. Überlegungen, aus welchen Perspektiven man Menschen und Prozesse überhaupt betrachtet, werden aktiviert.

3. Kollegiale Beratungssettings
Coaching leistet einen Beitrag zum eigenen und kollegialen Lernen. Das meiste Lernen dieser Art findet nicht in Weiterbildungsgruppen und nicht angeleitet durch Lehrer statt. Daher ist es wichtig, dass Übungen Handwerkszeug für kollegiales Lernen einführen und durch beispielhafte Erfahrung die dabei wichtigen Gestaltungsmöglichkeiten und Gesichtspunkte deutlich machen. Dadurch lernen die Coachs Arbeitsformen und Gütekriterien für kollegiales Arbeiten kennen, die sie für eigenes Weiterlernen und auch in ihrer Kundenarbeit nutzen können.

4. Narrative Ansätze und hintergründige Themen
Die Tools in diesem Abschnitt befassen sich mit dem Ansprechen von weitreichenden Themen oder von Sphären, die über das Aktuelle und Offensichtliche hinausreichen. Dies wird durch erzählerische Vorgehensweisen und bildhaftes Arbeiten erheblich erleichtert. Auch entsteht durch solche Übungen eine Vielschichtigkeit in der Kommu-

nikation. Intuitive Achtsamkeit und direkt Beschreibbares finden eine Sprache und halten Dialog. Inspirierende Lebensbetrachtungen werden zugänglich gemacht.

5. Profilbildung und Persönlichkeitsentwicklung
Selbsterkenntnis und Selbstpräsentation in professionellen Zusammenhängen, Persönlichkeitsentwicklung und Profilbildung im Markt sind mit entscheidend, um sich Resonanz und Wirkungsmöglichkeiten zu erschließen. Diese Dimensionen kann man sich in hochwertigen Spiegelungsprozessen in angeleiteter Selbstreflexion und der Reflexion durch andere erschließen. Gemeinsam sichtet man das Portfolio der eigenen Kompetenzen und auch die Passgenauigkeit des Marketings. Sie werden stimmig zur Persönlichkeit und zu professionellen Anforderungen ergänzt.

6. Entwicklungsprozesse in der Ausbildungsgruppe anleiten
Welche Lernkultur in einer Weiterbildungsgruppe entsteht, hat viel mit bewusster Gestaltung von Gruppenkultur und Begegnungen zu tun. Was und wie gelernt wird, hängt vom sich entwickelnden Biotop jeder Ausbildungsgruppe ab. Die Bemühungen des Gärtners sind dabei eine Sache. Ob sich ein Beet gut entwickelt, eine andere. Niemand kennt da alle Einflussfaktoren oder kann sie gar beherrschen. Dennoch kann man mehr oder weniger gute Chancen eröffnen. Besonders empfehlen sich Maßnahmen in der Gruppenbildungs- und Initialphase, damit eine gute Entwicklung gelingt. Durch sie werden unabhängig von einzelnen Persönlichkeiten Rahmen gesetzt, die die Gruppenentwicklung positiv formen und Entgleisungen verhindern können.

Aufbau der Tools

Man kann sich vorstellen, wie unterschiedlich das Verständnis von Tools und ihre Darstellung bei so kompetenten und auch eigenwilligen Autoren sind. Entsprechend haben wir einen Kompromiss finden müssen, zwischen einer vereinheitlichten Darstellung und dem Bewahren der durch das Tool hindurchscheinenden eigenen Weiterbildungsphilosophie der Autoren. Im folgenden Abschnitt beschreiben wir unsere Hintergrundgedanken zur Struktur der Tools.

- Bei jedem Tool informiert ein **grau hinterlegter Kasten** zunächst über dessen Einordnung bezüglich der **Vorerfahrungen** und Kenntnisse der Teilnehmer und der erforderlichen **Zeit**. Bei Anfängerübungen ist die Anwendung für die Teilnehmer einfacher und mit weniger Vorkenntnissen zu bewältigen. Diese sind für den Lehrtrainer nicht immer leicht zu inszenieren, sondern erfordern auch Aufmerksamkeit und eine gute Einführung. Die Fortgeschritte-

nenübungen können bei Teilnehmern eingesetzt werden, die über Grundkenntnisse des jeweiligen Themas und Grundfertigkeiten im Umgang mit selbst gesteuertem Arbeiten haben.

- Die **Kurzbeschreibung** gibt Ihnen einen schnellen Überblick auf den Fokus der Übung, der durch die Übung kreierten Situation und der Erfahrungen, die es den Teilnehmern beschert.

- Das **Setting** beschreibt geeignete Gruppengrößen, Abläufe und Besonderheiten und gegebenenfalls Varianten.

- **Gründe für das Tool** bzw. für den Einsatz einer Übung sind meist schnell gefunden, wenn es um deren Auswahl geht. Hier gilt es, genauer hinzuschauen: Was lernen die Teilnehmer genau? Und welchen Nutzen hat das Tool im Einsatz für die Teilnehmer und den Lehrtrainer? Welche Dramaturgie wird im Ablauf der Weiterbildung unterstützt? Und wann/wieso macht ein Einsatz überhaupt Sinn? Antworten auf diese Fragen finden Sie in diesem Abschnitt.

- Die **Ausführliche Beschreibung** bietet Ihnen eine Schritt-für-Schritt-Anleitung an. Darin wird sowohl die Einführung vor den Teilnehmern dargelegt als auch das methodische Vorgehen und das Verhalten des Lehrtrainers und das Vorgehen der Teilnehmer. Alle Anleitungen sind durch Lehrtrainer in vielen Jahren erprobt und verfeinert worden. Dieser Einblick ermöglicht Ihnen die 1:1 -Umsetzung in der eigenen Praxis. Lesen Sie die Methoden und entscheiden Sie selbst, welche am besten zu Ihrem Stil und Vorgehen passt. Oder kommt Ihnen beim Lesen vielleicht eine Idee, wie Sie die Methode noch besser auf Ihren eigenen Kontext anwenden können? Unsere Haltung soll ermutigen: Probieren Sie aus und experimentieren Sie!

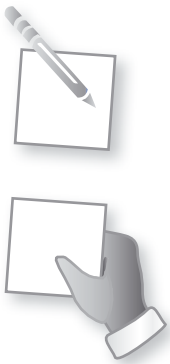
- Der **Kommentar** bereitet Sie auf mögliche Stolpersteine vor und gibt technische Hinweise. Manche Lehrtrainer beschreiben auch, warum sie diese Übung besonders gerne anwenden und auf welche Überraschungen sie bei der Umsetzung gestoßen sind.

- Unter dem Punkt **Quellen** erfahren Sie, wer das Tool entwickelt hat und erhalten Angaben zu weiterführender Literatur.

- Zuletzt summieren **Schlagworte** die Schwerpunkte des Tools. Die Schlagworte finden Sie im Stichwortregister auf S. 341 wieder. Vielleicht finden Sie in der Schlagwortsammlung noch weitere Übungen, die zu Ihrem Anliegen passen?

Trainingsdesigns und Handouts

Sie erkennen Trainingsdesigns und Handouts an diesen beiden Icons. Jedes Trainingsdesign und jedes Handout steht Ihnen als Online-Ressource zusätzlich auch zum Download zur Verfügung.



- Die **Trainingsdesigns**, die Sie im Buch im Anschluss an jedes Tool finden, informieren Sie kurz und knapp über den Ablauf der Schritte und den genauen Zeitbedarf. Sie geben dem Lehrtrainer einen schnellen didaktischen Überblick und den Teilnehmern Orientierung während der Durchführung.

- Zusätzliche **Handouts** wurden erstellt, wenn sie für die Teilnehmer einen Mehrwert darstellen. Folglich gibt es nicht zu jedem Tool ein Handout.

Den Link zu den Download-Ressourcen finden Sie in der inneren Umschlagklappe.

Turbo-Coaching

– Beratung im Karussell
Gerhard Neumann

- Kenntnisstand der Teilnehmer: Fortgeschrittene
- Dauer: 90 Minuten

Kurzbeschreibung

Das Tool dient dazu, angehende Coachs in relativ kurzer Zeit in mehrere Coachinggespräche zu bringen, um anschließend die Rückmeldungen der „Kunden" für die Reflexion der durchgeführten Coachinggespräche und die dabei angewandten Interaktionsmuster zu nutzen. In Sequenzen von ca. sieben Minuten führen die Teilnehmer mehrere Kurzcoachings mit anderen Teilnehmern durch. Dabei tragen die „Kunden" in jeder Sequenz das gleiche eigene Anliegen aus ihrem Berufsalltag vor. Die zweite Intention dieses Tools besteht im Training systemischer Fragetechniken .

Setting

Zwei Stuhlkreise stehen sich als Innen- und Außenkreis so gegenüber, dass sich je zwei Teilnehmer anschauen. Der Innenkreis coacht den Außenkreis, d. h., innen sitzen die Coachs, außen deren Kunden. Nach Ende jeder Kurzcoaching-Sequenz rücken die Kunden im Uhrzeigersinn einen Stuhl weiter. Nacheinander finden sechs Coachinggespräche von je sieben Minuten Dauer statt. Über ein Rückmeldesystem erhalten die Coachs Informationen über sich in komprimierten Beratungssituationen.

Gründe für das Tool

Mit diesem Tool werden mehrere Ziele verfolgt. Zum einen üben die Teilnehmer systemische Fragen in wiederkehrenden Beratungssituationen mit unterschiedlichen Kunden und ihren jeweiligen Anliegen. Insbesondere in Ausbildungsphasen, in denen es um das Training der Fragetechnik und die Haltung des Fragens und des Nichtwissens geht, hat sich dieses Tool sehr bewährt. Hier wird ermöglicht, sowohl dem

Kunden als auch dem Berater durch den Einsatz systemischer Fragen neue oder bisher nicht bewusste Informationen zum Beratungsanliegen zu generieren und zur Verfügung zu stellen.

Ein weiteres Ziel besteht im Einüben, sich schnell und flexibel auf ein anderes Gegenüber mit einem anderen Problem, einer anderen Frage einstellen zu können. Die Praxis erfordert genau diese Flexibilität von einem Coach. Dazu ist es erforderlich, dass der angehende Coach lernt, den eigenen Bezugsrahmen auszublenden, aufmerksam und konzentriert zuzuhören, empathisch das Anliegen des Kunden zu verstehen und eine gelingende Kooperation herzustellen. Die schnellen Wechsel der Anliegen, das Sich-Einlassen auf das Problem des neuen Kunden, die Verlagerung vom Problem- zum Lösungsdenken, das Einnehmen einer fragenden Haltung und der Position des Nichtwissenden werden mit dem Turbo-Coaching wie im Zeitraffer wirkungsvoll trainiert.

Die getaktete Abfolge der Gespräche sowie der Wechsel ohne Pause aktivieren die tradierten Muster, bevorzugten Fragen, Sichtweisen, Blickwinkel und Realitätskonstruktionen der Coachs. Die Wirkung, die ein Coach mit seiner beraterischen Haltung und seinem Tun erzeugt, kann mit diesem Tool anhand der Feedbacks der „Kunden" gut herausgearbeitet werden. Das eigene Beratungs- und Kommunikationsrepertoire wird reflektiert und bevorzugte Hypothesen, Lösungsstrategien und Handlungskonzepte werden – zumindest in Ansätzen – deutlich.

Ausführliche Beschreibung

Die Teilnehmer sitzen sich in einem Innen- und Außenkreis gegenüber. Im Innenkreis sitzen die Coachs. Die Rollenverteilung kann dem Zufallsprinzip überlassen werden. Es besteht aber auch die Möglichkeit, die Rollenanordnung vorher bekannt zu geben. Dann kann jeder Teilnehmer selbst wählen. Die Kunden im Außenkreis erhalten die Aufgabe, dem Coach in der ersten Sequenz ein möglichst reales Beratungsanliegen vorzustellen, das sie in den weiteren Beratungsgesprächen mit anderen Coachs beibehalten. Sieben Minuten hat der Coach nun Zeit, anhand systemischer Fragen

a) das Ziel des Kunden für dieses kurze Gespräch in aller Kürze herauszuarbeiten und
b) ihn durch systemische Fragen bereits zu ersten Perspektivenwechseln und Lösungsideen anzuregen.

Der Ausbilder kann punktuell in die Gespräche eingreifen und einzelne Teilnehmer in der Anwendung systemischer Fragetechniken unterstützen, indem er situativ unterbricht und alternative Interventionen vorschlägt. Dadurch erhöht sich der Trainingseffekt.

Nach sieben Minuten werden die laufenden Beratungsgespräche konsequent unterbrochen. Hilfreich ist dabei erfahrungsgemäß, dieses strikte Zeitmanagement vor Beginn des ersten Gespräches bereits anzukündigen. Die Kunden des Außenkreises haben sodann eine (!) Minute Zeit, um auf einer Moderationskarte kurz zu notieren:

- was von dem, das der Coach gemacht/gefragt hat, hilfreich war.
- an welchen Stellen neue Ideen entstanden sind?
- was der Coach unbedingt beibehalten, vielleicht verstärken sollte und was er ändern könnte, um noch wirksamer zu werden.

Diese Karten werden dem Coach anschließend ausgehändigt. Er deponiert sie vorübergehend – bis zu einer späteren Auswertung – auf dem Boden neben seinem Stuhl.

Der Außenkreis rückt um einen Platz weiter, das gleiche Prozedere – allerdings jetzt mit einem neuen Kunden (mit ihren festgelegten Anliegen). Nach sieben Minuten kommt wieder das Stopp-Signal und es gibt eine Minute Zeit, um Rückmeldungen des Kunden festzuhalten und dem Coach auszuhändigen. Auch dieses Mal wird die Karte wieder ungelesen und unkommentiert neben den Stuhl gelegt.

Das Ganze wiederholt sich so oft, bis insgesamt sechs Coachinggespräche stattgefunden haben. Jeder Coach hat damit sechs verschiedene Kunden mit sechs verschiedenen Anliegen beraten, jeder Kunde hatte zu seinem Anliegen sechs verschiedene Coachs erlebt.

Auswertung/Reflexion

Die Coachs erhalten nun zuerst Gelegenheit, ihre Karten mit den Rückmeldungen zu lesen und gegebenenfalls bei den Autoren Fragen zum Verständnis des Geschriebenen zu stellen. Dann werden sie aufgefordert, in Einzelarbeit innerhalb von 15 Minuten für sich herauszuarbeiten, welche Informationen zu ihrem beraterischen Profil sie durch die Rückmeldungen ihrer Kunden erhalten haben.

- Wie und womit haben sie den Kunden offensichtlich unterstützt?
- Welche Fragen hatten welche Wirkungen bzw. waren besonders hilfreich? Welche weniger?
- Was wird durch die Rückmeldungen deutlich über ihr möglicherweise bevorzugtes Beratungsvorgehen? Gibt es einen erkennbaren Ablauf, ein erkennbares Muster?
- Was hätte dem Kunden an welchen Stellen noch besser geholfen und ihn unterstützt?
- Wie passt das zum eigenen Erleben des Coachs?
- Wo und an welchen Stellen könnte der Coach etwas verändern, um noch wirksamer zu werden?

Wir bevorzugen bei solchen Aufgaben- und Fragestellungen immer die Orientierung an dem, was nützlich und hilfreich war und gut gelungen ist – weniger an dem, was falsch lief.

Um die Lernergebnisse der Einzelauswertungen durch die Erfahrungen der anderen Teilnehmer anzureichern und abzugleichen, erhalten die Kunden wie die Coachs Gelegenheit, ihre Erfahrungen in der jeweiligen Untergruppe anhand folgender Fragestellungen zu reflektieren und zu fokussieren:

a) Welche Erfahrungen habe ich als Coach mit diesen verschiedenen Anliegen gemacht und welche meiner bevorzugten Strategien, Vorgehensweisen, Fragen usw. sind mir durch die Kundenrückmeldungen klar geworden?
b) Welche Erfahrungen habe ich als Kunde mit dem gleichen Anliegen mit sechs verschiedenen Coachs gemacht und was schließe ich als angehender Coach aus dieser Erfahrung aus Kundensicht?

In der abschließenden Auswertung im Plenum werden alle Erfahrungen zusammengetragen. Die Ausbilder können diese Meta-Kommunikation für die Anbindung an die Theorie, die Rollenklärung und die Interventionsvermittlung nutzen.

Kommentar

Bei der Arbeit mit dem Turbo-Coaching geht es erfahrungsgemäß sehr laut und sehr lebendig zu. Ein kleiner Abstand zum Nachbarn kann für das gegenseitige Hören hilfreich sein. Ein Aufteilen der Paare auf verschiedene Räume empfehlen wir nicht, weil dabei die Zeitstruktur und damit die Dynamik verloren geht. Gerade das Erleben, Teil eines lebendigen Prozesses im Ausbildungsgeschehen zu sein, trägt zur Attraktivität dieses Tools bei. Bei ungeraden Teilnehmerzahlen behelfen wir uns mit einem zusätzlichen Stuhl im Außenkreis. Das heißt, dass Einzelne unter Umständen einmal als Kunde aussetzen oder beim Nachbarn mithören.

Quellen

Eigenes Tool, entwickelt in unseren Coachingweiterbildungen bei BTS.

Schlagworte

Coachinggespräche, Muster, systemische Fragen, Beratungssequenzen, Kurzcoaching, Turbo-Coaching, Lösungsorientierung, Lösungsstrategien, Konstruktionen

Trainingsdesign

- ca. 90 Minuten
- Plenum: Aufteilung in zwei Untergruppen, eine Gruppe sitzt im Innenkreis, die Personen der anderen Gruppe im Außenkreis. Im Innenkreis sitzen die Coachs (A), im Außenkreis die Coachees (B).

1.	7 Min.	Es beginnt das Anberaten des Anliegens durch A unter den Gesichtspunkten: ▶ Ziel des Kunden für dieses kurze Gespräch in aller Kürze herauszuarbeiten. ▶ Durch systemische Fragen bereits zu ersten Perspektivwechseln und Lösungsideen anzuregen.
2.	1 Min.	Die Kunden (B) im Außenkreis notieren ihre Antworten auf folgende Fragen auf Moderationskarten und überreichen sie A. ▶ Welche Fragen/Aktionen des Coach waren hilfreich? ▶ An welchen Stellen sind neue Ideen entstanden? ▶ Was sollte der Coach unbedingt beibehalten, vielleicht verstärken? ▶ Was könnte er ändern, um noch wirksamer zu werden?
3.	je 8 Min.	Der Außenkreis rückt um einen Platz weiter, das gleiche Prozedere (1. und 2.) – allerdings jetzt mit einem neuen Kunden (mit ihren festgelegten Anliegen).
4.	15 Min.	Die Coachs lesen ihre Rückmeldungen und können den Autoren Fragen zum Verständnis des Geschriebenen stellen.

Dann erfolgt Einzelarbeit zu ihrem beraterischen Profil:

- Wie und womit habe ich den Kunden offensichtlich unterstützt ?
- Welche Fragen hatten welche Wirkungen bzw. waren besonders hilfreich? Welche weniger?
- Was wird durch die Rückmeldungen deutlich über mein bevorzugtes Beratungsvorgehen? Gibt es einen erkennbaren Ablauf, ein erkennbares Muster?
- Was hätte dem Kunden an welchen Stellen noch besser geholfen und unterstützt?
- Wie passt das zu meinem eigenen Erleben?
- Wo und an welchen Stellen könnte ich etwas verändern, um noch wirksamer zu werden?

5. 20 Min. Reflexion in den Kleingruppen Außen- und Innenkreis:

- Coachs: Welche Erfahrungen habe ich als Coach mit diesen verschiedenen Anliegen gemacht und welche meiner bevorzugten Strategien, Vorgehensweisen und Fragen sind mir durch die Kundenrückmeldungen klar geworden?
- Kunden: Welche Erfahrungen habe ich als Kunde mit dem gleichen Anliegen bei sechs verschiedenen Coachs gemacht und was schließe ich als angehender Coach aus dieser Erfahrung aus Kundensicht?

6. 10 Min. Gemeinsame Reflexion im Plenum.

Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training** *aktuell* erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20 % Rabatt auf Bücher.**

Zum Online-Shop

Training *aktuell* einen Monat lang testen

Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- eine **ePaper-Ausgabe Training** *aktuell* (auch Printabo möglich)
- **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster www.trainerkoffer.de
- **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20 % Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **70 EUR günstiger**
- **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv:** monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen