

COACHING LEHRGANGSABSCHLUSS

Auftrag für die konkrete individuelle Umsetzung

- S 2 Arbeitsaufträge Peergroup und Praktikum
- S 3 Praxisbericht – Leitfaden
- S 4 Praxisbericht - Übersichtsblatt
- S 5 Coaching – Reflexionsbogen
- S 6 Coaching-Kern- Kompetenzen
- S 7 Coaching-Kompetenz-Spektrum
- S 8 Coaching in einer Freundschaft - Abgrenzung

Als Anregung für die Umsetzung im eigenen Arbeitsbereich findest du Auszüge aus Lehrgangsabschlussarbeiten in der „Reise zur Lösung“, Etappe VI, S 296 – 324, Coaching-Protokolle S 14 ff und 272ff sowie viele weitere Praxisbeispiele im Stichwortverzeichnis S 377.

Es macht Sinn, im Laufe des Lehrgangs möglichst viele Coaching-Sequenzen auf diese Weise zu reflektieren und zu protokollieren. Speziell für die Qualifikation „Lebens- und Sozialberatung“ sind 100 dokumentierte „Beratungs“-Einheiten à 50 min erforderlich (Gruppe oder Einzelcoaching).

Coaching Lehrgangsabschluss

Arbeitsaufträge für das AGB-Zertifikat

1. Einzel-Coaching und Prozessbeobachtung in der „Peergroup“

Wir bitten Dich, im Rahmen einer Gruppe von 3 bis 4 Lehrgangsteilnehmenden Einzelcoaching in Anspruch zu nehmen sowie zu trainieren. Vorgesehen sind 4 Doppelstunden (8 mal 50min), am besten jeweils ein Treffen zwischen den Lehrgangsseminaren und so gestaltet, dass jede Person der Peergroup jedes Mal:

- "ratsuchend" an einem eigenen Themen arbeitet,
- als Coach eine andere Person begleitet und
- den Coaching-Prozess der dritten (bzw. vierten) Person in der Gruppe beobachtet.

Unterstützend für diese Peergroup-Treffen stehen die AGB-Coaches im Sinne einer Supervision zu Verfügung. Bei intensiveren Themenanliegen empfehlen wir weitere Peergroup-Treffen unter Supervision zum Lehrgangssonderpreis: € 35,- netto je Peergroup-Mitglied bzw. Einzelcoaching bei den AGB-Coaches (€ 90,- netto plus 20 %).

Die Peergroup gibt Dir auch die Gelegenheit, geplante Coachings zu erproben und das Praktikum der Lehrgangsabschlussarbeit vorzubereiten.

AGB-Coaches für Einzel sowie Kleingruppen-Coaching:

| | | | |
|-----------------------|-----------------------|--------------|-------------------------------|
| Paul Lahninger | Salzburg | 0662/824-777 | paul.lahninger@topseminare.at |
| Toni Wimmer | Wien und NÖ | 0676/5299049 | office@toni-wimmer.at |
| Mag. Helga Gumplmaier | Zell a. Moos/Salzburg | 0664/2106624 | h.gumplmaier@lebenundraum.at |
| Reinhold Rabenstein | Linz | 0664/5860914 | r.rabenstein@agb-seminare.at |
| Robert Graf | Graz | 0664/4156570 | coaching@robert-graf.at |

2. Dokumentiertes Praktikum - Praxisbericht

Bitte organisiere mindestens einen fortlaufenden Coaching-Prozess (3 bis 5 Einheiten) mit einer ratsuchenden Person, wähle dafür einen angemessenen professionellen Rahmen und dokumentiere dies in einem Praxisbericht.

Bitte Coachings nicht im unmittelbaren Freundes- und Bekanntenkreis durchführen und nur "leichte" Anliegen (keine tiefgehenden Themen wie z.B. Lebens- /Beziehungskrisen). Sinnvoll ist, andere Lehrgangs-TN für Coaching-Anliegen von Bekannten oder im Arbeitsumfeld zu „vermitteln“. Der Umfang des Praxisberichts umfasst meist 5 bis 15 A4 Seiten.

Die Praxisarbeit wird im Abschluss-Seminars präsentiert: 5 bis 7 min. je Bericht, für die Vorbereitung der Präsentation ist Zeit im Seminar selbst.

Termine für den Lehrgangsabschluss

Peergroup-Arbeit jeweils zwischen den Modulen

die Treffen bitte selbst festsetzen, wenn irgend möglich zwischen den 5 Lehrgangsseminaren jeweils eine Doppelstunde.

Praxisbericht

Eine Kopie des Praxisberichts mit Übersichtsblatt bitten wir

bis 7 Tage vor dem Lehrgangsabschluss-Seminar (vorzugsweise per Post)

an den Lehrgangsleiter zu schicken.

Zum Abschluss-Seminar bitte 2 weitere Kopien des Praxisberichts mitbringen (zum gegenseitigen Reinblättern).

Ausnahme-Regelung in Absprache mit dem Lehrgangsleiter:

bis 3 Monate nach dem Abschluss-Seminar.

Coaching-Praxisbericht – Leitfaden

Bitte orientiere Dich in Deinem Praxisbericht an diesen Punkten

Der Praxisbericht dient der Selbstreflexion und Dokumentation Deiner Coaching-Kompetenz, insbesondere in der Umsetzung von Lehrgangs-Impulsen in selbstorganisierten Coaching-Prozessen. Bitte beschreibe einen fortlaufenden Einzel-Coaching-Prozess (3 bis 5 Einheiten mit einer Person).

In Absprache mit dem Lehrgangsleiter kannst Du auch einen Einzel- und einen Team-Coaching-Prozess beschreiben.

① Kritische Selbstreflexion der Ausgangssituation

- Feedback zu Coaching-Übungen im Lehrgang und in der Peergroup
- Welche Kompetenzen möchte ich in diesem Praktikum besonders beachten
- Besondere Herausforderungen meines Praktikums (Rahmenbedingungen / Setting)
(siehe dazu die Anlagen: Coaching-Kernkompetenzen und Coaching-Kompetenz-Spektrum)

② Inputs aus dem Lehrgang:

Hinweise auf Gedanken und Konzepte aus den Lehrgangs-Seminaren, die dir besonders wichtig sind: Stichworte und Quellenangaben/Literaturhinweise genügen.

③ Der Auftrag:

- Zielsetzung der begleiteten Person:
- Arbeits-Vereinbarungen, Dauer und Rahmenbedingungen:

④ Beschreibung der Umsetzung:

Reflexion der Coaching- Einheiten in Stichworten, interessante Abschnitte auch als Gedächtnisprotokoll des Gesprächs. (Tonbandmitschnitt nur mit Zustimmung der Beteiligten!)

Namen der beschriebenen und erwähnten Personen ändern!

Bei Methoden, Arbeitsblättern, Zitaten bitte Quellenangaben hinzufügen!

Als Anregung dazu: Coaching Reflexionsbogen liegt bei (Reise zur Lösung, S 90)

Feedback von der im Praktikum begleiteten Person.

Als Anregung dazu: Coaching-Kompetenz-Spektrum liegt bei (Reise zur Lösung, S 114)

⑤ Resümee: Kritische Selbstreflexion des Erfolges:

- Was habe ich gelernt:
- Welche Kompetenzen möchte ich weiterentwickeln und welche weiteren Lernschritte plane ich dafür:

Präsentation im Abschluss-Seminar:

Um auch anderen einen Einblick zu geben, bitte mindestens 2 Exemplare Deines Praxisberichts zum Abschluss-Seminar mitbringen. Wenn Du magst kannst Du auch eine einseitige Kurzversion für alle im Lehrgang kopieren.

Die mündliche Präsentation (3 bis 5 min) gibt einen Einblick in Deine Lernerfahrung, fokussiert auf eine wichtige Phase des Coaching-Prozesses und auf Dein Resümee. Diese Präsentation braucht vor dem Seminar nicht vorbereitet werden, dafür ist Zeit im Seminar selbst.



Coaching-Praxisbericht-Übersichtsblatt

Bitte diese Punkte am Beginn des Berichts in Stichworten kurz zusammenfassen oder dieses Blatt ausfüllen und beilegen.

Name, Adresse, Tel, Mail:

.....

THEMA, Titel der Arbeit:

.....

Setting des Coaching-Prozesses, Rahmenbedingungen Umsetzungszeitraum:

.....

.....

Ziel des Auftrags:

.....

.....

Bitte entscheide, ob Dein Praxisbericht in Folge-Lehrgängen ausgestellt und zitiert werden darf.

- Mein Bericht darf in Folgelehrgängen zur Ansicht aufgelegt werden (Eventuell private Teile getrennt abheften).
- darf nicht ausgestellt werden.

Unterschrift:

.....

Dieses Übersichtsblatt wird vom Lehrgangsleiter archiviert.

Bitte den Praxisbericht mit dieser Übersicht beginnen: Das Wichtigste auf einen Blick!

Coaching-Reflexionsbogen

Leitfaden zur Vor und Nachbereitung von Coaching-Gesprächen

Nutzbar auch als Checkliste und für Gesprächsnotizen in Orientierung an den wesentlichen Phasen des Begleitungs-Prozesses.
Ich lade ein, diese an die eigene Arbeitsweise anzupassen.

Paul Lahninger, Reise zur Lösung S 115 mit Ideen von Mag. Gerhard Darmann und Mag. Karin Maria Prise

Gesprächssituation: Datum: Dauer des Gesprächs:

ratsuchenden Person (A): unbekannt bekannt Geschlecht: männlich weiblich Alter (geschätzt):

Weitere Stichworte zur Person A:

1. ORIENTIERUNG UND ARBEITSVEREINBARUNG:

Kontaktaufnahme: Erster markanter Satz der ratsuchenden Person (A):

Stimme, Körpersprache, vermutete Gefühle von A im ersten Kontakt:

Meine eigene Stimmung zu Beginn des Gesprächs:

Wie klar ist der Person A die Rollenverteilung im Coaching?

Wie beschreibt A das Anliegen? Was zu besprechen / in welchem Setting wird vereinbart:

Beschreibung der Ausgangssituation und sofern angesprochen, der Gefühle und Hypothesen:

2. RESSOURCENWAHRNEHMUNG:

Meine ersten Interventionen: z.B.: Was wurde bisher an Problemlösung versucht? Wann ist das Problem nicht da? Wofür ist das Problem gut?

Welche Ressourcen kann A bei sich entdecken?

Welches Feedback habe ich gegeben um Ressourcen zu verstärken?

3. LÖSUNGSORIENTIERTE ZIELARBEIT:

Konkrete Beschreibung der erwünschten Veränderung, z.B. als Antwort auf die Wunderfrage:

Welche Lösungen konnte die Person A im Gespräch entdecken?

4. ENTSCHEIDUNG UND PLANUNG DER UMSETZUNG:

Was entscheidet A zu verändern?

Was ist der erste Schritt dazu?

Weitere Ideen zur konkreten Umsetzung:

5. VERSTÄRKUNG UND ABSCHIED:

Welches Resümee zieht A aus dem Gespräch?

Wie gestaltete (s)ich das Ende des Gespräches?

Meine persönliche Reflexion

Wie fühle ich mich nach dem Gespräch?

Wie gelang mir Zuhören, Einfühlung, Wertschätzung?

Was ist für mich offen geblieben, was beschäftigt mich in Bezug auf meine Begleitung?

Hat mich etwas emotional berührt, habe ich Anliegen für eine eigene Supervision?

IDEEN FÜR FOLGE-GESPRÄCHE:

COACHING-KERN-KOMPETENZEN

Zusammengestellt vom AGB-Lehrgangsteam Paul Lahninger, Reinhold Rabenstein, Barbara Reschreiter

1. Rolle und Setting im coachenden Begleiten nutzen

- Haltung des coachenden Begleitens als „enthaltende“ Gesprächsführung OHNE Ratschläge und Urteile,
- Haltung der Allparteilichkeit (Neutralität) gegenüber den Beteiligten einnehmen.
- Kontextqualität erkennen und günstige Gesprächssituation herstellen. Bewusstheit, dass uns Ressourcen je nach Kontext mehr oder weniger verfügbar sind.

(Reise zur Lösung, Seite 11 bis 52)

2. systemisch orientiert Zuhören

- aktiv Zuhören in verschiedenen Variationen, umformulieren, Trance-verstärkendes Spiegeln des Gehörten, insbesondere der Ziele, in der Sprache der ratsuchenden Person.
- Ressourcen im Gespräch wahrnehmen und rückmelden, Gehörtes durch systemische Sichtweisen einordnen und als Konstruktion von Erlebnissen verstehen.
- Wahrnehmen und Kommunizieren auf der Meta-Ebene, über den Prozess sprechen.
- Fokus auf Bedürfnisse und Ich-Aussagen, Erkennen und Umformulieren von (versteckten) Ansprüchen und Urteilen (z.B. "Ich bitte um..." anstatt "Man sollte/müsste...").
- Ausdruck von Gefühlen empathisch und mitfühlend unterstützen
(Reise zur Lösung, Seite 57 bis 72 und 82 bis 86)

3. Frage-Designs anbieten (Reise zur Lösung, Seite 101)

- Prozess-"Landkarte" für die Lösungsfindung auf konkrete Anliegen übertragen.
(Reise zur Lösung, Seite 102)
- Lösungs- und Problem-orientierte Fragen unterscheiden, insbesondere Wunderfrage anwenden. (Reise zur Lösung, Seite 106 – 113)
- Positionen aufstellen (Reise zur Lösung, Seite 134 – 137)
- Vier Positionen sozialer Kompetenz als Grundstruktur anwenden.
(Reise zur Lösung, Seite 252 bis 258)
- Zeitlinienarbeit (kreativ beraten, Seite 217)

LITERATUR:

Paul Lahninger: Reise zur Lösung, Coaching-Kompetenz in Beratung, Teamentwicklung, Führung, Lehrtätigkeit, Gesprächsführung, mit Beiträgen von Matthias Varga von Kibéd.
ManagerSeminare, 2.Auflage Bonn 2013

Reinhold Rabenstein und René Reichel: kreativ beraten, Methoden, Modelle, Strategien für Beratung, Coaching und Supervision. Ökotopia-Verlag, Münster 2001

Coaching-Kompetenz-Spektrum

Checkliste für vielseitige Persönlichkeitsentwicklung, um Menschen wirksam zu begleiten.
 Zwischen Haltung (Sichtweisen) und Methodik (gelebter Kompetenz) besteht eine Wechselwirkung: Die Haltung drückt sich in der konkreten Umsetzung aus, zugleich verstärkt das Handeln die Haltung.
 Aus: Paul Lahninger, Reise zur Lösung, Bonn 2010, S 90

SELBSTBILD: Einladung, intuitiv-spontan eigene Kompetenzen zu sammeln und selbstkritisch zu prüfen,

- 1) zügig alle aufgelisteten Qualitäten einschätzen,
- 2) 3 Qualitäten als persönliche Stärken wählen,
- 3) eine Qualität als aktuelle Lernaufgabe wählen,

FREMDBILD: mehrere andere Personen um Ihre Einschätzung bitten und das Feedback ohne Diskussion entgegen nehmen, Unterschiede in Selbst- und Fremdbild als Arbeitsauftrag sehen.

fast immer
 häufig
 manchmal
 selten
 fast nie

Selbstwert

- Ich vertraue meiner Lernfähigkeit und Lernbereitschaft.
- Ich bin versöhnt mit der eigenen Lebensgeschichte.
- Ich habe Zutrauen in meine Lösungskompetenz bei Krisen und Konflikten.
- Ich nehme Kritik gewährend entgegen, bin selbstkritisch, lerne aus Kritik.
- Ich drücke eigene Interessen, Bedürfnisse und Grenzen angemessen direkt aus.

Leitbilder

- Ich schätze Lernen und Weiterentwicklung als Lebensaufgabe.
- Ich begegne Menschen respektvoll und wertschätzend.
- Ich denke liebevoll über Menschen, die ich begleite.
- Ich orientiere mich an Eigenverantwortung und anerkenne Unterschiede.
- Ich sehe Krisen und Konflikte als Chancen zu lernen und zu wachsen.

Zuhören als Kunst

- Ich beschenke andere durch meine aufmerksame Zuwendung.
- Ich nutze die Zeit des Zuhörens, mich einzufühlen.
- Ich bin interessiert an der individuellen Sicht anderer.
- Ich höre aktiv zu, fasse Gehörtes zusammen, überprüfe mein Verstehen.
- Ich formuliere Problemsicht lösungsorientiert um.

Fragetechnik

- Ich frage einfühlsam nach, um Situationen zu verstehen.
- Ich nutze Fragen als Einladung, Perspektiven zu wechseln und zu erweitern.
- Ich verstehe Fragen als Angebot, bin mir bewusst, dass ich durch Fragen auch führe.
- Ich nutze Fragekonzepte und methodische Modelle, die mir vertraut sind.
- Bei meinen Fragen lasse ich mich auch von meiner Intuition leiten.

Feedback-Qualität

- Ich gebe Rückmeldungen als Anregung, Sichtweisen dazuzugewinnen.
- Feedback formuliere ich angemessen behutsam und lösungsorientiert.
- Ich achte auf bestärkende, wohlwollende Worte.
- Ich drücke aus, dass meine Rückmeldung eine Sichtweise darstellt, die in Eigenverantwortung genommen oder zurückgewiesen werden kann.

Setting - Kompetenz

- Ich achte auf den angemessenen Rahmen für Gespräche.
- Ich beobachte mein Tun auch aus einer gewissen Distanz, wie von außen. (Metaebene)
- Rollenwechsel (z.B. von der Diskussionsleitung zum Mitdiskutieren) vollziehe ich bewusst.
- Ich achte auf meine Grenzen, auf mein Selbstdarstellungs-Bedürfnis und meine eigenen wunden Punkte. Ich bin mir bewusst, dass ich andere nicht begleiten kann in Themen, die mich gefühlsmäßig stark betreffen.

Coaching in einer Freundschaft – Abgrenzung zur Psychotherapie

Freundschaft bedeutet, dass wir einander verbunden sind. Diese Beziehungsebene wird in jedem Gespräch mitschwingen. Coaching arbeitet mit einer neutralen, „professionellen“ Perspektive, in der wir möglichst „enthaltend“, also allparteilich, die Selbstreflexion der ratsuchenden Person begleiten.

In einer Freundschaft haben Beziehungsinteressen Vorrang, wir identifizieren uns mit der Person, mit der wir in Sympathie verbunden sind, bestärken diese meist (oft auch unbewusst und nonverbal) in Lösungen die uns selbst entsprechen.
(siehe Reise zur Lösung, S 27)

Die Haltung des coachenden Begleitens kann zu einer Grundhaltung werden und wird oft mitschwingen. Auch Gesprächselemente wie z.B. zirkuläre Fragen, ressourcenorientierte Rückmeldungen und selbstverständlich auch Formen des aktiven Zuhörens sind wertvolle Beiträge, die in jedem Gespräch mitwirken können. Für Coaching im engeren Sinn, empfehle ich nachdrücklich, Settings zu wählen, in denen Verbundenheit mit der ratsuchenden Person möglichst gering ist.

Abgrenzung zur Psychotherapie

Coaching unterstützt konkrete, zielorientierte Lösungs- und Entscheidungsfindung, Psychotherapie hingegen beinhaltet die Aufarbeitung der persönlichen Lebensgeschichte und hilft bei der Heilung von seelischen Einschränkungen.

Im Coaching achte ich auf diese Grenze indem ich mich auf eine sachorientierte Handlungsebene beschränke. (Beispiel aus einem Tonbandmitschnitt "Reise zur Lösung", Bonn 2013, S 18ff)

Natürlich hat Coaching auch etwas Heilsames, dies wirkt jedoch eher indirekt, so wie ein Spaziergang in der Natur heilsam wirken kann.