

Coaching- Ressourcenorientiert

Input:

1. Was heißt „Ressourcenorientiertes Coaching“?
2. Was machen wir im R.-Coaching?
3. Wie sieht das konkret aus?
4. Die Theorien dahinter
5. Die R.-Coaching-Sitzung
6. Der R.-Coaching-Verlauf

Demo:

Ihr Beratungsfall live supervidiert
Ein konstruierter Fall live demonstriert

Übungen alternativ:

Übung: Frageinterventionen
Übung: Erarbeiten einer Fokussetzung
usw.

Was heißt Ressourcenorientiertes Coaching

Woran erkennt man es?

- Es geht um die spezielle Herangehensweise an eine geschilderte Problemsituation
- Es geht um die spezielle Prozessbegleitung in der Sitzung u. über die Sitzungen

Dazu zählen 3 Methodenansätze:

Im Unterschied zu psychodynamischen und vergangenheitserklärenden Modellen

- Konstruktivistisch systemische Methoden
- Ericksonsche Methoden
- Lösungsorientierte Methoden

Was ist das Spezifische im Vorgehen?

- Einrichten einer aktiven Klientenverantwortung für Ziel und Weg
- Beachten von Wirklichkeitskonstruktion durch Sprache und Kommunikation
- Gezielte konsequente Fokussierung in der Gesprächsführung (Ressourcen)
- Pragmatisches Aufgreifen und Fördern von Veränderungen

Was machen wir im Coaching?

Klären, Zentrieren, Öffnen, Zukunft schaffen

- Situationserfassung
- Zielklärung
- Auftragsklärung

Arbeit auf abstrakt unterschiedlichen Ebenen

- Prozessführung /Meta-, – Rahmensetzung, Ebene der Interventionen u. Reflexion
- Inhaltsebene/ Objekt-, - Unterschiede, Schritte, Alternativen
- Interaktionsebene - iterative synergetische Bezogenheit
- Der stattfindende Prozessweg schlängelt sich durch alles hindurch

Wege zwischen „Chaos“ und „Struktur“

- Fokussierung und Zielverfolgung (zentrieren)
- Innere und äußere Suchprozesse (öffnen)
- Humor, Geschichten, Bilder (öffnen)
- Schritte festhalten und Zielbereich abgleichen (zentrieren)

Wie sieht das konkret aus?

- Hauptintervention:
 - Ziel- und Auftragsklärung
 - direktive, fokussierte und iterativ angepasste Prozessführung
- Frage-Interventionen – Auslösung innerer Suchprozesse:
 - Hypothetische Fragen – Angenommen....
 - Ausnahmefragen – andere Erfahrungen...
 - Prognosefragen – Wie geht es weiter....
 - Perspektivenfragen –.... aus der anderen Perspektive
 - Unterschiedsfragen - ...
 - Paradoxe Fragen – Was müssten Sie tun um es zu verschlimmern
 - Skalierungsfragen zu Einschätzung von Zuversicht, Motivation, Dringlichkeit usw.
- Aufgaben:
 - Als-Ob-Suggestionsarbeit
 - Experimentelle Aufgaben
 - Beobachtungsaufgaben (z.B. paradoxe Nichtveränderung)
- Interventionen für besondere Situationen
 - Nichts bewegt sich
 - „Geschickte Klienten“
 - Keinen Vorgesetztenkontakt

Dahinter liegen u.a. folgende Theorien:

Theorie von Bewußtseins

Menschen bewegen sich geistig immer in verschiedenen Zuständen
z.b. in Ressourcenzuständen, Problemzuständen, Entspannungs- oder
Anspannungszuständen, inneren Suchzuständen, Erinnerungs- und
Zeitzuständen, bestimmten Gefühlszuständen

➤ Coaching soll ein günstiger Rahmen sein, **Lösungszustände zu initiieren**

Theorie der innere Selbstorganisation

Wie Menschen Wirklichkeit erleben und darauf reagieren, wird von
Ihnen beeinflusst z.B. in ihrer Art zu denken, zu handeln, ihrer inneren
Zuversicht, Glaubensätzen zu Veränderbarkeit von Situationen,
Möglichkeiten usw.

➤ Coaching soll innere Wirklichkeit so einrichten helfen, dass
Veränderung innerlich und äußerlich stattfindet

Die Ressourcenorientierte Coaching- Sitzung:

1. Begrüßung

Anknüpfung an das letzte Mal und den Prozess zwischenzeitlich
z..B. anhand der Aufgaben
Zielabgleich

2. Konkretes Festhalten der Ergebnisse und Vorkommnisse (konkrete Skalierung)

3. Ausgiebiges Beleuchten der Vorkommnisse hinsichtlich

eines neuen Re- und Agierens, erprobter Alternativen, Ressourceneinsatz,
des gewünschten Zielergebnisses, wachsender Zuversicht usw.

4. Spezielle Methoden zur weiteren Entwicklung

Unterschiedsdarstellung – bildlichen, systemisch
Beachten der indirekten suggestiven Elemente des Klienten und Einsatz
günstiger usw.

Sequenz mit innerem mentalem Austausch z.B. zur bedeutsamen Markierung
hilfreiche Kommunikationsmethoden wie Provokation, Humor,
Rückmeldung,

Synergetische Interaktion zwischen Coach und Coachee

5. Zusammenfassungen mit Vorausschau und Aufgabenstellung

6. Terminverabredung

Dipl. Psych. Anne M. Lang

Anne.M.Lang@t-online.de

www.institut-systeme.de

Institut Systeme

M.E.G.-Regionalstelle Bonn

Der Ressourcenorientierte Coachingverlauf:

Erstkontakte: 1-3

- Situationsschilderung
- Kontextklärung
- Zielklärung
- Auftragsklärung
- Analoge Darstellung (Landkarten, Organigramme, Aufstellungen)
- Bisheriger Problemverlauf und vor allem bisherige Lösungen, Ausnahmen
- Suggestive Motive (Bilder, Motto, Prognose)
- Erweiterte Sitzung mit Systemischem Interview (systemische Zielklärung, systemischer Auftragsklärung, weiterer Absprache)

Sitzungen: Sitzungsfolge: bis circa 10

- **Hauptinterventionsfaden:** fokussierte Prozessführung und Lösungsausrichtung
- Spezielle Methoden:
Interventionsfragen, Zielthemen verbildlichen, verdichten, zukünftige Schlüsselszenen erheben, Ressourcensuche, Reframen, Umdeuten, Perspektivensicht Skalierung der Entwicklung, Umgang mit Hindernissen, Rückfällen, Entwicklungstempo, Suggestive Kommunikation, mentales Training Aufgaben zur Handlungsaktivierung, iterative Feedbackschleifen

Schlussitzung:

Rückschau, Vorschau, Rückfallprophylaxe, Bestätigung des Weges, Transfer-Lernen