

Kollegiales Coaching - Ablaufplan

© Michael Pohl 1999

Phase	Schritt	Aktivität Falleinbringer	Aktivität Gruppe	Zu beachten
Übersicht verschaffen	Rollenverteilung	Entscheidung über aktuelle Rolle treffen (Falleinbringer, Moderator, Teilnehmer, event. Protokollführer, Prozeßbeobachter)		
	Darstellung	Beschreiben der Situation bzw. des Problems Enden mit der Frage: "Wie kann ich...?"	Zuhören	
	Informations-Sammlung	Exakt antworten	Sachliche Informationsfragen stellen	Keine Vermutungen, wo das Problem liegen könnte, keine Lösungsvorschläge!
Genauer betrachten	Bildersammlung	Zuhören	Bilder und Assoziationen entwickeln	Auch "Unvermünftiges" äußern
	Analyse	Zuhören	Hypothesen, Erklärungen, Gründe entwickeln	Noch keine Lösungsvorschläge!
	Standortbestimmung	Reaktion auf Bilder + Hypothesen (positiv + negativ)	zuhören	Nicht diskutieren!
Lösungen suchen und Entscheiden	Lösungs-Sammlung	Zuhören	Konkrete Lösungsvorschläge anbieten ("An Ihrer Stelle würde ich...")	Sich wirklich in den FalleinbringerIn hineinversetzen
	Entscheidung	Eigene konkrete Vorsatzbildung entscheiden und begründen	zuhören	
	Bilanz	Befindlichkeit Und Lerngewinn	Eigener Bezug zum Thema und Lerngewinn	

Auswertung/Reflexion (Was lief gut? Was könnte beim nächsten Mal besser laufen?). Hier teilt der Prozessbeobachter mit, was er wahrgenommen hat.

Wenn der Beratungsprozess in Stocken kommt

Um ihn wieder in Gang zu bringen, gibt es mehrere Möglichkeiten:

- Den Beratungsprozess unterbrechen und ein Blitzlicht einschalten (jeder sagt kurz wie es ihm geht und was er jetzt denkt)
- Einen Schritt zurückgehen (vielleicht fehlten noch einige wichtige Informationen?)
- Aussteigen (nach einer Pause event. noch einmal versuchen oder ein anderes Problem erst einmal lösen)
- einen außen stehenden Begleiter hinzuziehen (wenn es öfters passiert)

Wenn es kein Anliegen gibt

Wenn es bei einem Gruppentreffen zunächst so scheint, als habe kein Teilnehmer aktuellen Beratungsbedarf, dann gibt es mehrere Optionen, um vielleicht doch noch eine Beratung durchzuführen.

- Der Moderator leitet eine „Fallsuche“ an, indem er langsam mehrere Satzanfänge vorgibt: „Letzte Woche stand ich vor folgender Situation...“. „In näherer Zukunft habe ich Folgendes vor...“, „Ich wollte schon immer mal klären...“. In der Regel findet sich nach einer kurzen Besinnungsphase ein Teilnehmer mit einem Thema.
- Die Gruppe teilt sich in mehrere Zweiergruppen auf, die sich im Raum verteilen, um ungestört miteinander sprechen zu können. Aufgaben dieser „Tandems“ ist es, einander im Wechsel etwas ausführlicher über die berufliche Situation und die jüngsten Erlebnisse in ihr zu berichten. Während ein Mitglied des Tandems berichtet, betätigt sich das andere Mitglied als „Hebamme“, die aktiv zuhört und gemeinsam mit dem Berichtenden versucht, ein Anliegen zu entwickeln. Anschließend wechseln die Rollen in den Tandems. Nach dieser Tandem-Arbeit setzt sich die Gruppe wieder zusammen.
- Zur Abwechslung berichten die Teilnehmer von Erfolgen. Der Moderator leitet eine längere Runde ein mit dem Satzanfang: „Was mir in letzter Zeit besonders gut gelungen ist...“. Anschließend kann sich die Gruppe als Feedback für jedes Mitglied Gedanken darüber machen, welche Fähigkeiten und Verhaltensweisen des Berichtenden vermutlich zu diesen Ergebnissen geführt haben könnten. Es geht hier nicht um Lobhudelei; das Meistern schwieriger Situationen enthält großes Lernpotenzial: „Was kann jeder für sich, was können wir alle daraus lernen?“

(aus: Kim-Oliver Tietze, Kollegiale Beratung, Reinbeck 2008; S. 73f)

Wenn weniger als 4 Teilnehmer gekommen sind

Voraussetzung für eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit ist u.a. die Verbindlichkeit jedes Teilnehmers. Das bedeutet: jeder Teilnehmer verpflichtet sich an den Treffen teilzunehmen es sei denn es gibt schwerwiegende Gründe, die eine Teilnahme verhindern. Dies sollte jedoch die Ausnahme sein.

Trotzdem kann es mal dazu kommen, dass die Mindestteilnehmerzahl an einem Treffen nicht erreicht wird, gerade wenn es sowieso eine kleine Gruppe ist. Was macht man dann?

Die schlechteste Lösung ist es, das Treffen ausfallen zu lassen.

Eine Möglichkeit ist es, wie gewohnt die Runde zu machen.

Eine andere ist, eine der oben genannten Fragen in Tandems zu erörtern und hinterher in der Gesamtgruppe zu berichten und nach Feedback zu fragen (s.o.)