

COATRAIN® Coaching Prozess 7-Step-Proceeding

Jeder Coaching-Prozess und jede Coaching-Sitzung folgen auf natürliche Weise einem idealtypischen Ablauf, einer ganzheitlichen, integrativen Dramaturgie in sieben Phasen, dem sogenannten 7-Step-Proceeding.

1. Phase Kontakt- und Situationsklärung

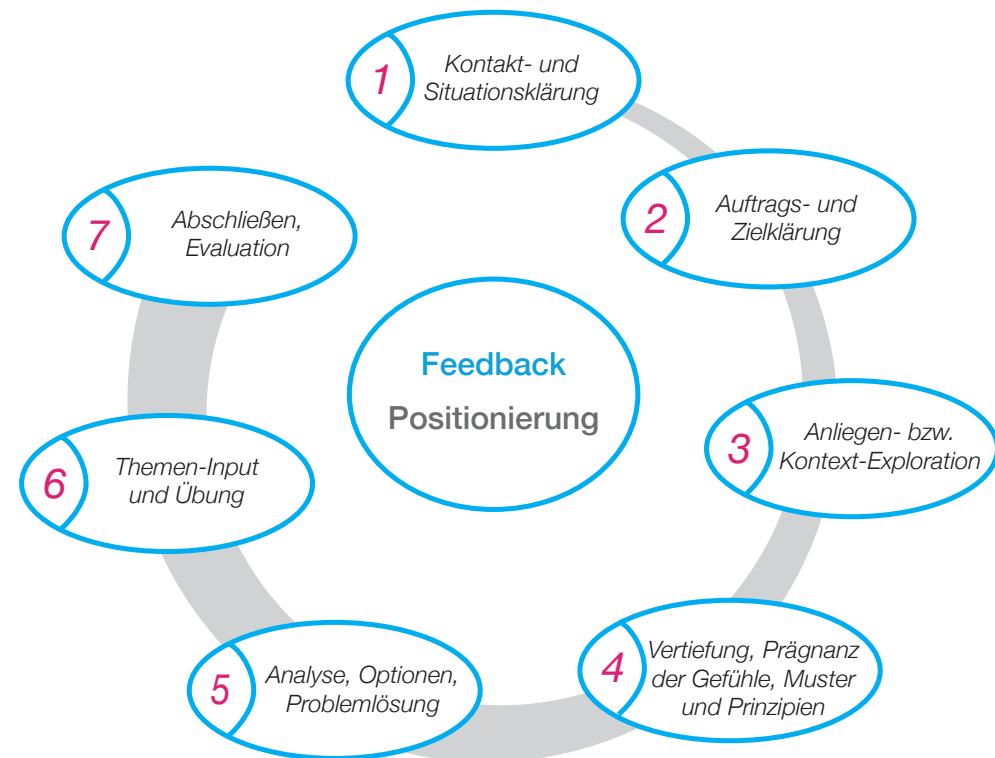
In der ersten Phase besprechen Coach und Coachee alle persönlichen und geschäftlichen Dinge, die noch außerhalb des eigentlichen Coachings liegen, wie zum Beispiel das Kennenlernen, Vorstellungen über die Situation, in der sich beide gerade befinden, Erwartungen und Befürchtungen. Alles organisatorische, administrative und geschäftsmäßige wird geregelt.

Man könnte für diese Phase sagen: „Coaching verboten“. Zuerst muss der Rahmen erläutert und geklärt werden, sowie entschieden werden, dass man zusammen arbeiten möchte.

2. Phase Auftrags- und Zielklärung

Unter die Auftrags- und Zielklärung fällt die Erfassung aller Themen, Anliegen und Fragestellungen des Coachees. Der Coach sorgt in dieser Phase dafür, dass die Erwartungen und Ziele klar formuliert sind, eine tragfähige Arbeitsbeziehung und ein eindeutiger Arbeitsauftrag für den Coach entsteht (formaler und inhaltlicher Kontrakt).

Am Ende dieser Phase stehen visualisierte Ziele und ein Themenfahrplan bzw. woran zu arbeiten ist. Ziele werden ggf. in einem Konzept oder Angebot verschriftlicht sind. Die Coachingdauer und Termine sind geklärt. Ein Vertrag ist geschlossen.



Jedes Coaching folgt dem grundlegenden Konzept des 7-Step-Proceedings

3. Phase Anliegen- und Kontextexploration

Hier steigen Coach und Coachee tiefer in ein konkretes Anliegen des Coachees ein. Wie ist die Situation genau? Wie ist der organisationale Kontext? Wer ist beteiligt und wer hat wie reagiert?

Erlebnisse, die Entwicklung, alle inneren und äußeren Aspekte der Gesamtsituation werden genau untersucht. Am Ende kann eine präzisierte oder veränderte Zielsetzung stehen.

4. Phase Vertiefung, Prägnanz der Gefühle, Prinzipien und Muster

In dieser Phase des Coachings kommt die Sprache auf innere Reaktionen des Coachees. Hier tragen erlebnisaktivierende Methoden dazu bei, die Werthaltungen, Prinzipien, den Bezugsrahmen für die Bewertung und Erfahrung von Ereignissen zu thematisieren. Es laufen gefühls- und einstellungsverdeutlichende Prozesse ab. Zusammenhänge in der äußeren Welt werden erkannt und verarbeitet, die Wahrnehmung intensiviert.

Dazu kann auch die Wahrnehmung der „Beziehungsdynamik“ hier und jetzt zwischen Coach und Coachee gehören. Am Ende dieser Phase stehen in der Regel mehr oder weniger tief gehende Erkenntnisse.

5. Phase Analyse, Optionen, Lösungen

Erst dann macht es Sinn, das Vorfindliche zu analysieren, zu systematisieren, Erklärungsmodelle zu finden. Welche Möglichkeiten gibt es, ein Problem zu lösen, eine Herausforderung zu meistern? Es entstehen Optionen für Lösungen und Handlungsalternativen, die zunächst alle gesammelt und miteinander verglichen werden müssen, bevor die Entscheidung für eine Lösung getroffen werden kann.

Es werden sodann Chancen und Risiken erörtert, Handlungen und Vorgehensweisen konkret geplant (wer, wie, was, bis wann, mit wem?) und der Umgang mit möglichen Hindernissen entwickelt.

6. Phase Themen-Input und Übung

Häufig ist zusätzliches Know-how zur Behandlung bzw. Bewältigung einer Situation erforderlich, das der Coach einspeisen — manchmal auch zur Erarbeitung an andere Experten delegieren — muss. Oder es werden Reaktions- und Verhaltensweisen konkret erprobt und eingeübt, erfolgskritische Momente präzise thematisiert und der Coachee darauf vorbereitet.

Hier finden viel praktische Übungen und der Transfer der gefundenen Lösung in die antizipierte Realsituation statt. Ziel ist es Coachees zu fördern und zu unterstützen, Risiken und mögliche Negativeffekte einer Position zu thematisieren und die Ausbildung einer klaren Rolle und standfesten Haltung zu befördern.

Deshalb gilt auch: erst fragen, dann sagen, erst reflektieren, dann positionieren. Das Ziel besteht nicht darin, Recht zu haben, es besser zu können oder zu missionieren. Das Ziel ist aber auch nicht, sich als Coach vor einer klaren Positionierung zu drücken bzw. so lange zu warten, bis sie nicht mehr angebracht erscheint.

7. Phase Abschließen und Evaluation

Am Ende wird zusammengefasst, aufgeräumt, Learnings werden noch mal auf den Punkt gebracht, letzte offene Fäden strukturiert und für die Weiterarbeit vorgedacht.

Das Coaching wird evaluiert, was auf der Ebene der Struktur-, der Prozess- oder der Ergebnisqualität (z.B. Zielerreichungsgrad) erfolgen kann.

Es werden Verabredungen für die nächste Einheit getroffen.

Feedback und Positionierung (wiederkehrend)

Während des gesamten Coaching-Prozesses agiert der Coach im Spannungsfeld zwischen Fragen und Sagen, sich interessieren und sich zeigen, folgen und führen, moderieren und qualifizieren oder eben auch Reflektieren und Positionieren.

Ein Coaching unterscheidet sich von rein auf Prozessbegleitung angelegten sozialwissenschaftlichen Schulen darin, dass der Coach Feedback gibt und Stellung bezieht. Dies kann zu vielen Fragen und Themen erfolgen, wobei das Ziel stets darin besteht, die Positionsfindung des Klienten zu unterstützen.



Wir sind gerne für Sie da und informieren Sie persönlich.
Wenn Sie mehr über COATRAIN® Coaching und unsere Angebote erfahren möchten, rufen Sie uns einfach an unter 040 - 24 83 50 50.

Oder senden Sie uns eine E-Mail an info@coatrain.de – wir freuen uns auf Sie!



COATRAIN®

COATRAIN®
coaching & personal training GmbH
Graustraße 1
21029 Hamburg