

COATRIN® 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

Hier besprechen Coach und Coachee alle persönlichen und geschäftlichen Dinge, die noch außerhalb des eigentlichen Coachings liegen, wie z.B. Kennenlernen, Vorstellungen über die Situation, in der sich beide gerade befinden, Erwartungen und Befürchtungen, alles Organisatorische, Administrative und Geschäftsmäßige wird geregelt, Small Talk. Man könnte für diese Phase sagen: Coaching verboten, erst muss der Rahmen erläutert und geklärt werden sowie entschieden werden, dass man zusammen arbeiten will.

2. Phase / Auftrags- und Zielklärung

Unter die Auftrags- und Zielklärung fällt die Erfassung aller Themen, Anliegen und Fragestellungen des Coachees. Der Coach sorgt hier 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, woran zu arbeiten ist, die ggf. in einem Konzept oder Angebot verschriftlicht sind. Dauer und Termine sind geklärt. Ein Vertrag ist geschlossen.

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, um die es geht

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, gefühls- und einstellungsverdeutlichende Prozesse laufen 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?), der Umgang mit möglichen Hindernissen entwickelt.

2. Phase / Auftrags- und Zielklärung

Unter die Auftrags- und Zielklärung fällt die Erfassung aller Themen, Anliegen und Fragestellungen des Coachees. Der Coach sorgt hier 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, woran zu arbeiten ist, die ggf. in einem Konzept oder Angebot verschriftlicht sind. Dauer und Termine sind geklärt. Ein Vertrag ist geschlossen.

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.

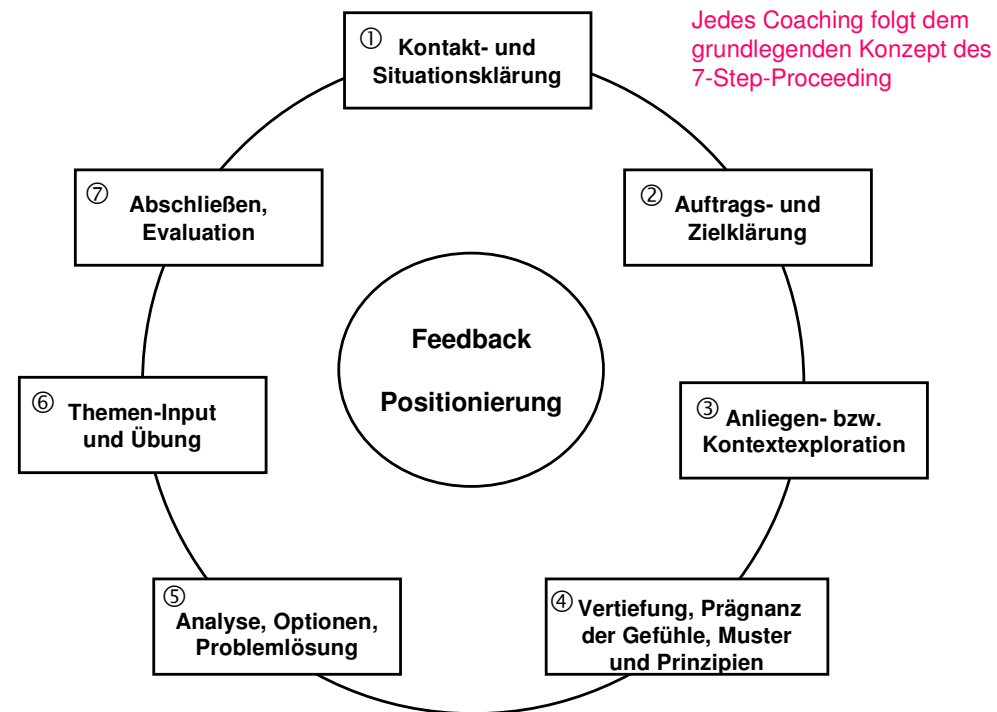


Abb.: COATRIN® Coaching Prozess 7-Step-Proceeding

Hier finden viel praktische Übung und der Transfer der gefundenen Lösung in die antizipierte Realsituation statt. 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. Coaching unterscheidet sich von rein auf Prozessbegleitung angelegten sozialwissenschaftlichen Schulen darin, dass der Coach Feedback gibt und Stellung bezieht. Das kann zu vielen Fragen und Themen erfolgen, wobei das Ziel stets darin besteht, die Positionsfindung des Klienten zu unterstützen.

Wir sind gern für Sie da!

Wenn Sie mehr über COATRIN®, Coaching und unsere Angebote erfahren möchten, rufen Sie uns einfach an unter 040 / 24 83 50 50. Oder schicken Sie uns eine E-Mail an info@coatrains.de – wir freuen uns auf Sie!