

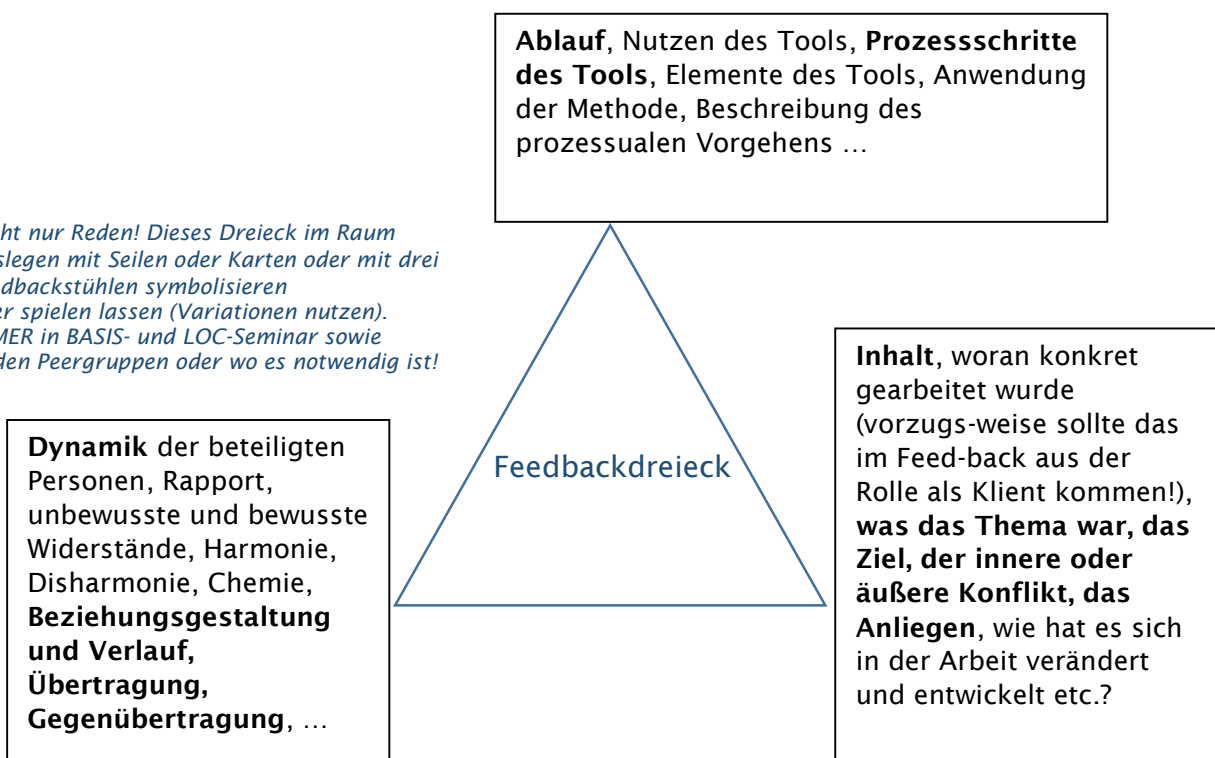
Reflektion der Kleingruppenarbeit im Seminar und kontinuierliche Professionalisierung



Handreichung für die Coaching-Seminare und die Coaching-Ausbildung SIC, von Björn Migge

1. **Jeder spricht nach den Kleingruppenübungen bitte über sich selbst** und nicht als Sprachrohr der Gruppe. Es sei denn, genau das ist aus Übungsgründen einmal erwünscht.
2. Beim Feedback nach den angeleiteten Kleingruppenübungen in der Rollenverteilung Klient-Coach-Prozessbeobachter spricht „man“ möglichst über **die eigenen Erfahrungen und Erlebnisse** und nicht über die theoretischen Schlussfolgerungen und Metaüberlegungen. Eigenes Erlebnis ist z. B.: „Da war ich aufgeregt und hatte befürchtet, dass ich es nicht schaffe.“ Oder: „Ich habe für einem Moment den roten Faden verloren, mich dann aber wieder daran erinnert, was die Aufgabe war.“ ... Eine Metaüberlegung ist: „Dieses Tool finde ich ganz nützlich im Coaching von Führungspersonen. Es ist hilfreich.“
3. Beim Feedback sagt „man“ zunächst, mit wem man in der Gruppe war und stellt dann kurz voran, in welcher Rolle man die Erlebnisse gemacht hat: „Ich war mit X und Y in der Kleingruppe. Als Coach merkte ich während des Prozesses ...“
4. Nach dem Feedback beschreibt ein Gruppenmitglied (z. B. immer die Nebenfrau oder der Nebenmann zur rechten Seite) sehr knapp, wo **der Schwerpunkt des Feedbacks lag im folgenden „Feedbackdreieck“**. Ein gutes Feedback sollte alle drei Ebenen berühren. In der Großgruppe wird es langweilig, wenn immer nur eine Seite des Dreiecks bedacht wird. Oft wird über den Ablauf oder über den bescheidenen Nutzen eines Tools reflektiert, wenn eigentlich starke unbewusste Rapportprobleme oder Widerstände in der Gruppe auftauchten, die unter den Teppich gekehrt wurden. Trainer geben Anregungen, das Feedback abzurunden. Alles sollte aber nur Anregung sein oder Motivation und nie Zwang!

Nicht nur Reden! Dieses Dreieck im Raum Auslegen mit Seilen oder Karten oder mit drei Feedbackstühlen symbolisieren oder spielen lassen (Variationen nutzen). IMMER in BASIS- und LOC-Seminar sowie In den Peergruppen oder wo es notwendig ist!



5. Innerhalb des Kleingruppentrainings (vor der o. g. Reflexion im Plenum) geben sich die Übenden bereits in ihren drei Rollen Feedback nach jeder Übungssequenz. Die Prozessbeobachter geben dem Coach auch Rückmeldung über die **Erfüllung der 11 Kernkompetenzen** nach ICF innerhalb der Sequenz (wie das im Detail gemacht wird, wird im Seminar LOC erläutert und geübt, vergleiche Migge: Handbuch S. 79 ff).
6. Über die Monate der Ausbildung führen die Studierenden bitte ein **Entwicklungstagebuch** (journal, siehe Migge: Handbuch 136 ff) und eine **Lern-Tabelle**, in der aufgeführt wird, in welchen Übungen sie in welchen Rollen trainiert haben, was die jeweiligen Themen waren und welche Feedbacks in den einzelnen Rollen erhalten wurden (z. B. als Coach). Anhand von journal und der genannten Tabelle wird mit einem Buddy und gelegentlich im Plenum diskutiert, inwieweit eine persönliche und fachliche Entwicklung stattfand (oder vermieden wurde) und wo weitere Lern- und Entwicklungschancen genutzt werden können.
7. Alle Studierenden entwickeln bitte einen eigenen **Evaluations-/Feedbackbogen** (Anregung in Migge z. B.: Handbuch S. 64 ff) und besprechen die Feedbacks regelmäßig mit Buddys, Ausbildungsleitung und in externer Supervision. Sie erhalten einerseits durch die vorläufige Struktur ihres Bogens (worauf wurde fokussiert, was wurde ausgeblendet?) und durch die Feedbacks Rückmeldung über ihre Entwicklungsfelder. Mit Supervisoren, Kollegen u. a. wird dies kritisch diskutiert.
8. Coaching-Absolvent/innen sollten sich bitte regelmäßig in **Qualitätszirkeln** treffen und hier nach dem Modell der Balint-Gruppe von ihren Fallereferenzen berichten, um die Anregungen dieser **Intervisionssitzungen** zur fachlich-professionellen Selbstreflexion und Professionalisierung nutzen. Siehe **Peergruppen** im Deutschen Fachverband Coaching DFC: www.dfc-verband.de
9. Alle Studierenden, die das Coaching ernsthaft erlernen möchten, durchlaufen einen mehrjährigen weiteren Weg der Professionalisierung: Sie lassen ihre „echten“ Coachings der ersten Jahre von Supervisor/innen (z. B. der DGSv, der SG etc.) regelmäßig **supervidieren**. Sie besuchen weitere Seminare mit Spezialthemen. Außerdem stellen sie sich Monate oder Jahre nach Abschluss der Coaching-Ausbildung nochmals einer Prüfung: Schriftliche Klausur (falls nicht schon erfolgt), nochmals praktische Demonstration von Tools und ICF-Kernkompetenzen in kollegialem Rahmen, um Rückmeldung über den Weg der bisherigen Professionalisierung zu erhalten. (vergleiche „Zertifizierung“ http://drmigge.de/certified-coach_9.html)