

Peer-Coaching

Anleitung

Jede/r hat 45 Minuten Zeit, seine Fragen/Anliegen/Probleme mit der Gruppe [der/dem Partner/in] zu besprechen

Bestimmt eine/n Berater/in und eine/n Beobachter/in.

Die/der Beobachter/in ist für die Einhaltung der Zeitvorgaben verantwortlich. Die/der Beobachter hat die Aufgabe, den Beratungsprozess „von außen“ zu beobachten und ihr/ihm wichtig scheinende Dinge zu notieren, z. B. Körpersprache, Tonlage, Gesichtsausdruck, eigene Hypothesen, Fragen, die noch hilfreich wären...

Teil 1 (5-10 Minuten): Situations- und Anliegen-Schilderung

Ziel: Erklären und verstehen, Formulierung eines konkreten Anliegens/Ziel des Coachings, an dem gearbeitet werden soll (z. B.: Ich möchte meine Rolle klarer definieren; ich möchte ein Gespräch mit XY vorbereiten; ich möchte den Konflikt mit XY besser verstehen und wissen, was ich tun möchte)

Vorgehen: Berater/in eröffnet das Gespräch. Ratsuchende/r und Beobachter/in versuchen nach einer kurzen Situationsschilderung, ein Anliegen/eine Frage/ein gutes Ergebnis für das Gespräch zu formulieren.

Achtung: Achtet darauf, dass das Ziel realistisch ist für den Zeitrahmen und dass es etwas ist, das die/der Coachee tatsächlich selbst erreichen kann (Stichwort Circle of Influence)

Teil 2: Beratung (25 Minuten)

WICHTIG für Berater/innen: An dieser Stelle noch KEINE eigene Ideen oder Lösungen präsentieren! Ziel ist es, die/den Ratsuchende/n dabei zu unterstützen, zu reflektieren und auf Lösungsideen zu kommen.

Tipps für die/den Berater/in:

- stelle offene Fragen
- frage nach
- frage nach Details
- frage nach konkreten Situationen ("Wie zeigt sich das Problem wann und in welcher Form")
- frage nach Ausnahmen (können Hinweis auf die Lösung sein)
- frage nach bisherigen Lösungsversuchen
- frage, woran die Person merken würde, dass das Problem weg ist
- frage, was die Person tun müsste, damit das Problem schlimmer wird
- frage danach, wie nahestehende Personen die Situation beschreiben und einschätzen würden
- frage danach, was die Person ein/e gute/r Freund/in der Person raten würde, wenn die/der in dieser Situation wäre
- frage, was die Person machen würde, wenn alles möglich wäre und sie keine Konsequenzen befürchten müsste

Wenn du kannst, beziehe Wissen aus den Masterclasses ein, z. B (z. B. Innere Antreiber, Inneres Team, Growth Mindset, Motivation etc.)

Teil 3: Erklärungs- und Lösungsfindung, Festhalten konkreter nächster Schritte (15 Minuten):

Die/der Beobachter kann jetzt Beobachtungen äußern (zum Gesprächsverlauf), Rückmeldungen zu Mimik, Gestik, Körperhaltung geben und evt. noch eigene Fragen an die/den Ratsuchenden stellen.

Öffnung des Gesprächs: "Ideenkorb"

Beobachter/in und Beratende/r können nun offen ihre Hypothesen loswerden und eigene Ideen für ein weiteres Vorgehen oder Lösungen präsentieren - immer als Vorschläge formuliert.

Die/der Ratsuchende darf nachfragen, aber es soll nicht über diese Ideen und Vorschläge diskutiert werden.

Es geht nicht um richtig oder falsch; die im Gespräch gemeinsam erarbeiteten Lösungen und Ideen sind "nur" eine Sammlung, aus der sich die/der Ratsuchende selbst das Passende herausuchen kann.

WICHTIG: Die/der Ratsuchende fasst nach diesem Teil seine Erkenntnisse aus dem Gespräch kurz zusammen und beschreibt mögliche Lösungen/nächste Schritte