

Pädagogik im Coaching

Beitrag zur TA-Pädagogik-Konferenz
29.-31.10.2010 in Heidelberg

Günther Mohr

Diplom-Psychologe/Diplom-Volkswirt

Lehrender Transaktionsanalytiker

Senior Coach DBVC / Supervisor BDP

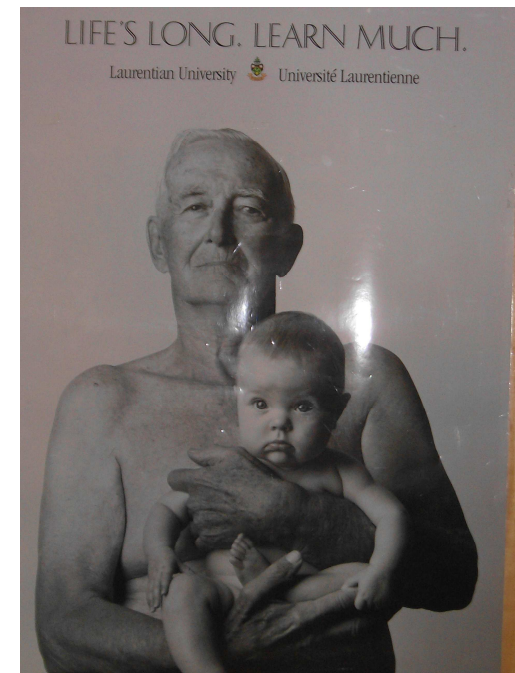
Klarastr. 7

D-65719 Hofheim b. Frankfurt

Fragestellungen

Ziele

- Pädagogische Grundelemente im Coaching
- Für Coaching integrative Modelle betrachten



Coaching



- Coaching =
 - eine professionelle Entwicklung, in der ein Coachee bezüglich seines persönlichen Handelns und Erlebens im Beruf mithilfe professioneller Coachingtechniken unterstützt wird.
 - zeitweise Entwicklungsbegleitung
 - **Initiierung passender Lehr- und Lernsituationen**

(aus: „Coaching und Selbstcoaching mit Transaktionsanalyse“, 2008)

Coaching – Definition des DBVC

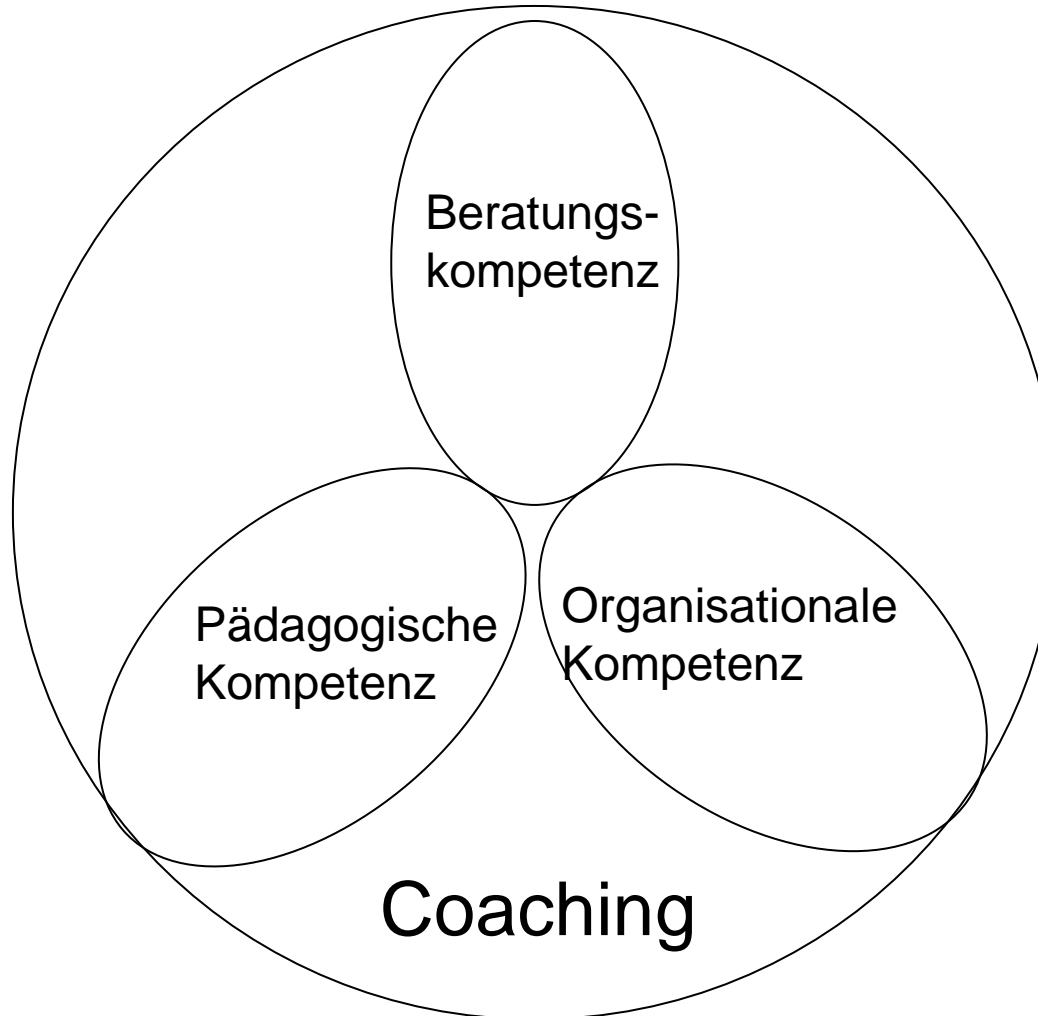
Zum Vergleich Coaching nach Deutschem Bundesverband Coaching DBVC:

- „Professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Führungs- und Steuerungsfunktionen und von Experten in Organisationen“
(Kompendium des DBVC)

Grundidee

- „Bewusstheit“ und „Reflektieren“ als hohe Werte
- braucht die Erkenntnis:
„Man kann nicht nicht lehren.“
- Die Frage ist nur, was, wie und mit welchem Resultat beim Gegenüber.

Coaching als Synthese



„Reflektieren“
als hoher Wert,
braucht
Grundlage für
Erkenntnis:
„Man kann nicht
nicht lehren.“
Die Frage ist
was, wie und
mit welchem
Resultat beim
Gegenüber.

Pädagogische Grundhaltung

Der Bildungsaspekt:

Im Coaching erfahren die Menschen etwas, das früher von anderen Institutionen geleistet wurde bzw. das aufgrund der dynamischen Veränderungen der Welt (Technik, Globalisierung, Migration,...) neue Nöte entstehen lässt

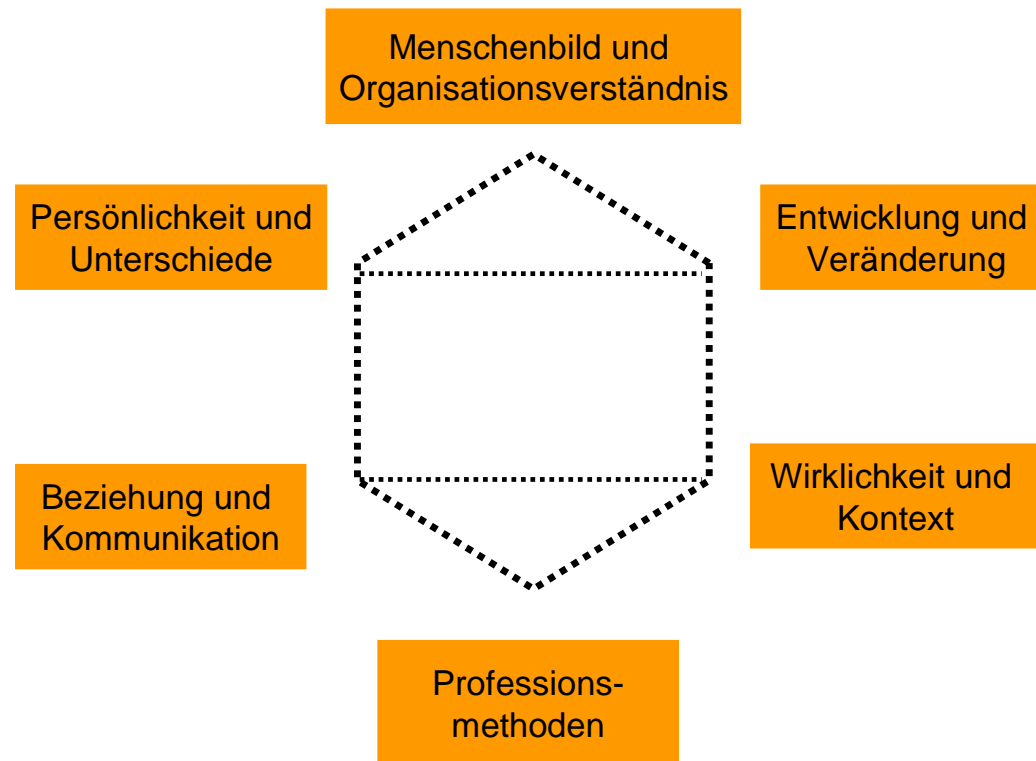
Der Lehr-Lern-Aspekt:

- Bezugsrahmen vermitteln (Modelle zu Menschenbild, Persönlichkeit, Beziehung, Veränderung, System und Methoden)
- Veranschaulichende Modelle (nach Berne`s Technik der Veranschaulichung)

Liste der Mittel

- Arbeitsblätter
- Artikel, Bücher
- Modelldarstellungen (Kreise, Dreiecke,.....)
- Hausaufgaben
- Beobachtungsaufgabe
- Vorbereitungsaufgabe (zur Einstimmung)
- Ordeal (Sqaw Peak, Desert Plants Park)
- Selbst etwas erarbeiten,
- etwas nachvollziehen,
- bei anderen etwas beobachten/Modelllernen,
- etwas (z.B. einen Text) beurteilen

Personenqualifizierung

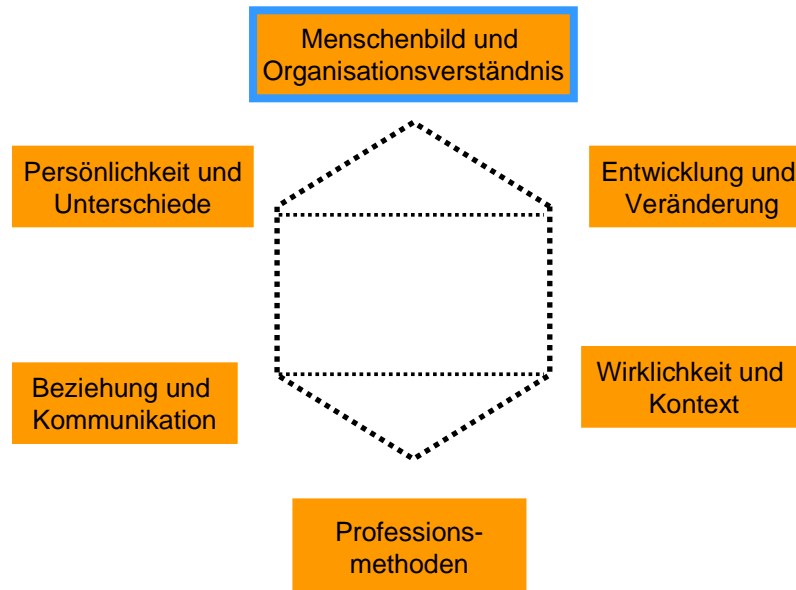


„Diamant“

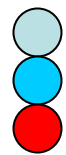
Menschenbild

Modell:
Bedürfnisse
nach Anerkennung,
nach Stimulation,
nach Struktur (Berne)

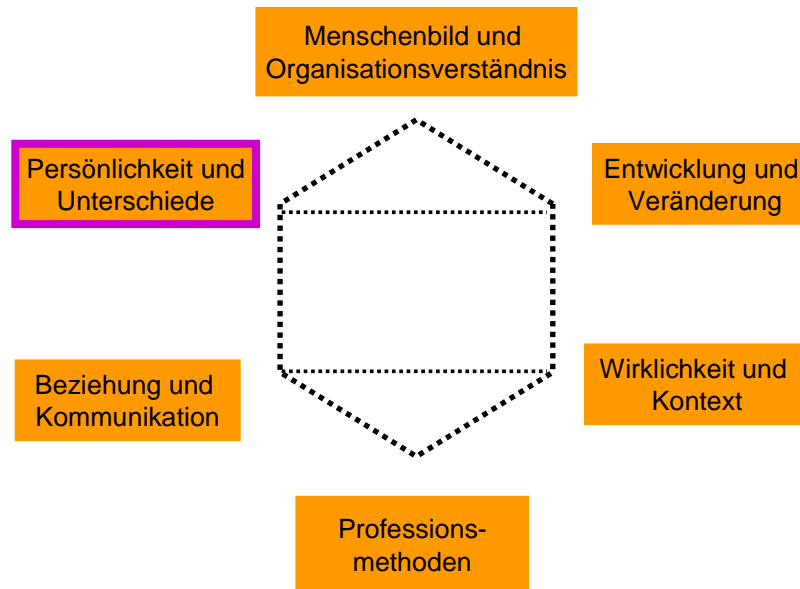
Entwicklungsoptimistisch,
realistisch,
Systemisch (Coaching-Buch)



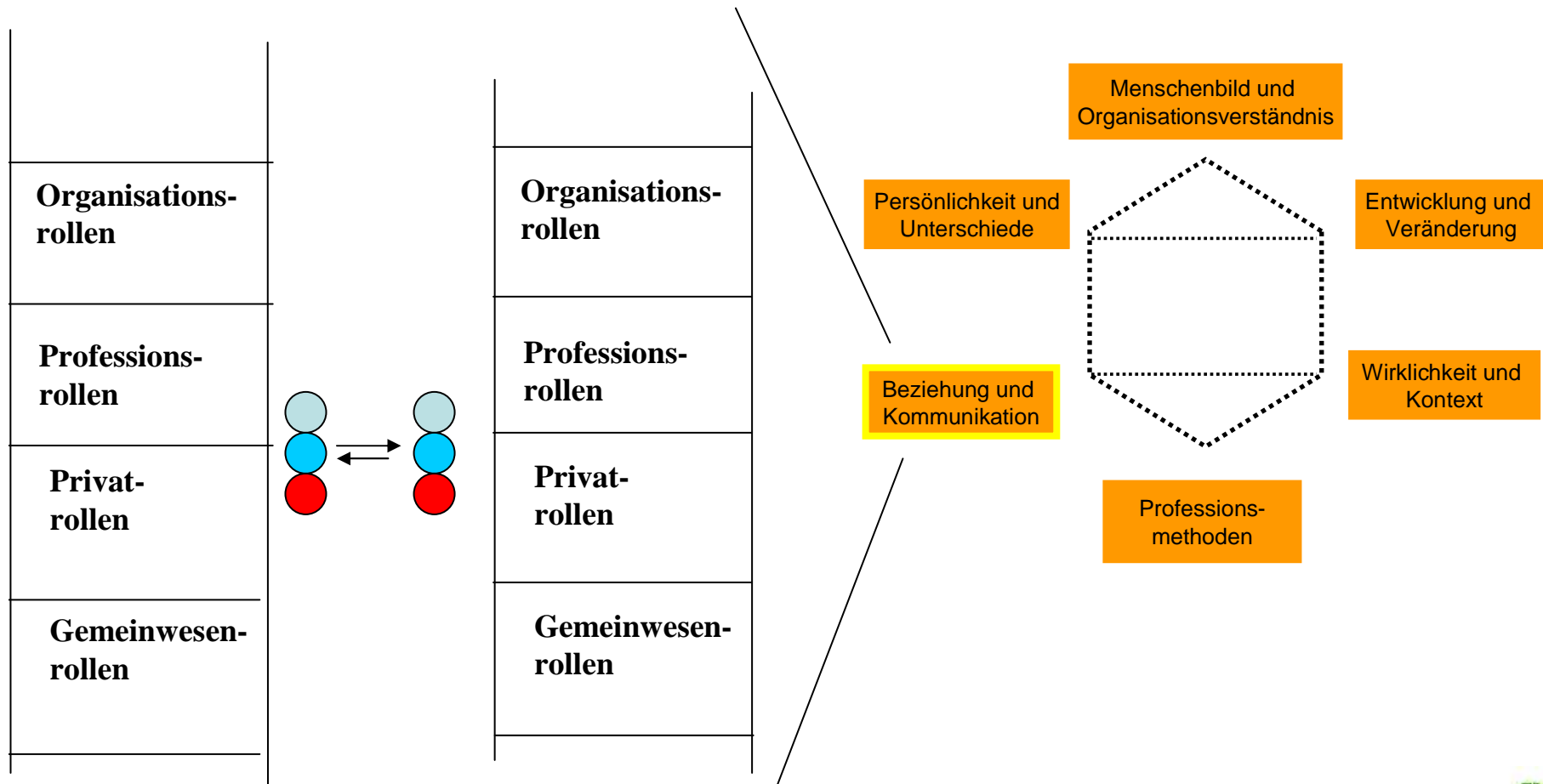
Persönlichkeit und Unterschiede



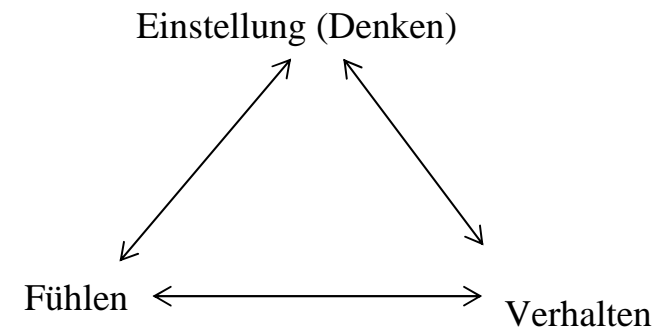
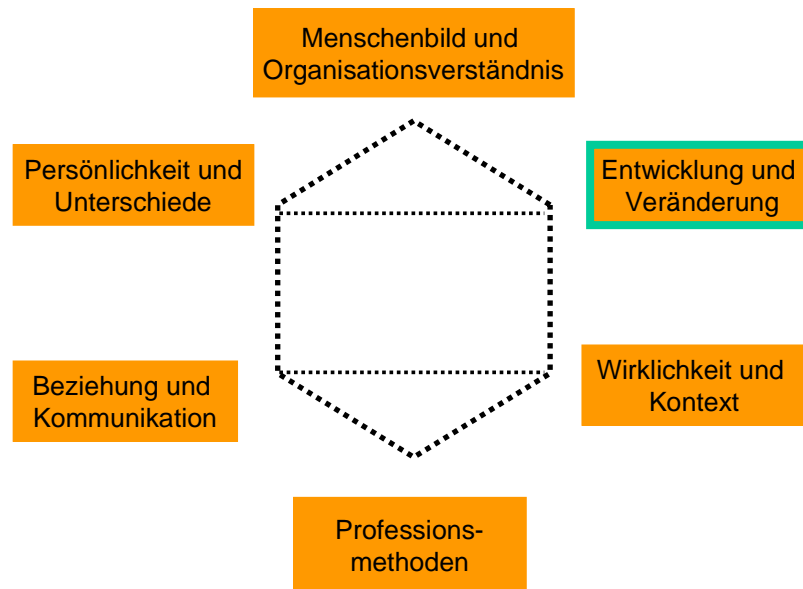
**TA-Modell:
Neopsyche**



Beziehung und Kommunikation

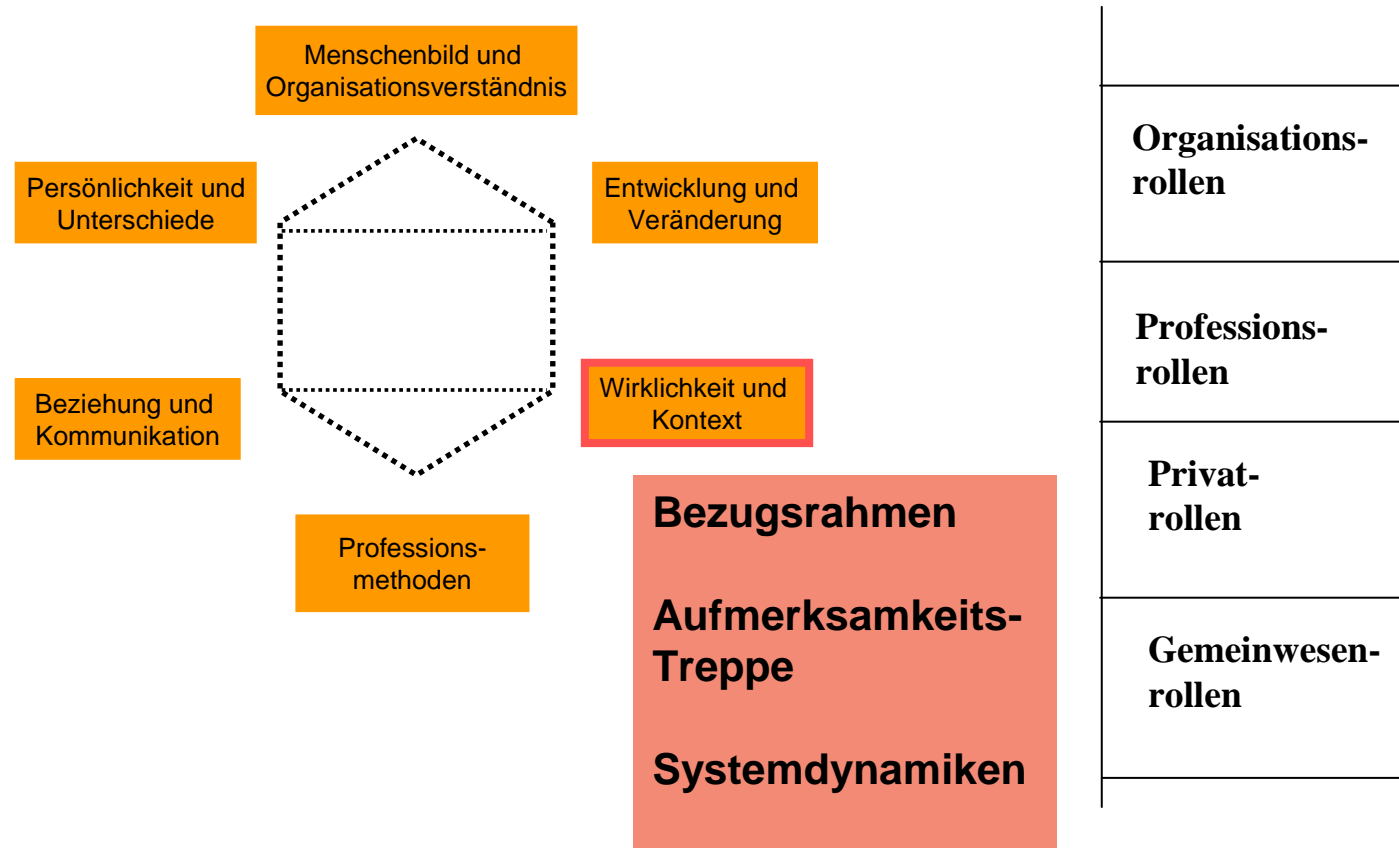


Entwicklung und Veränderung



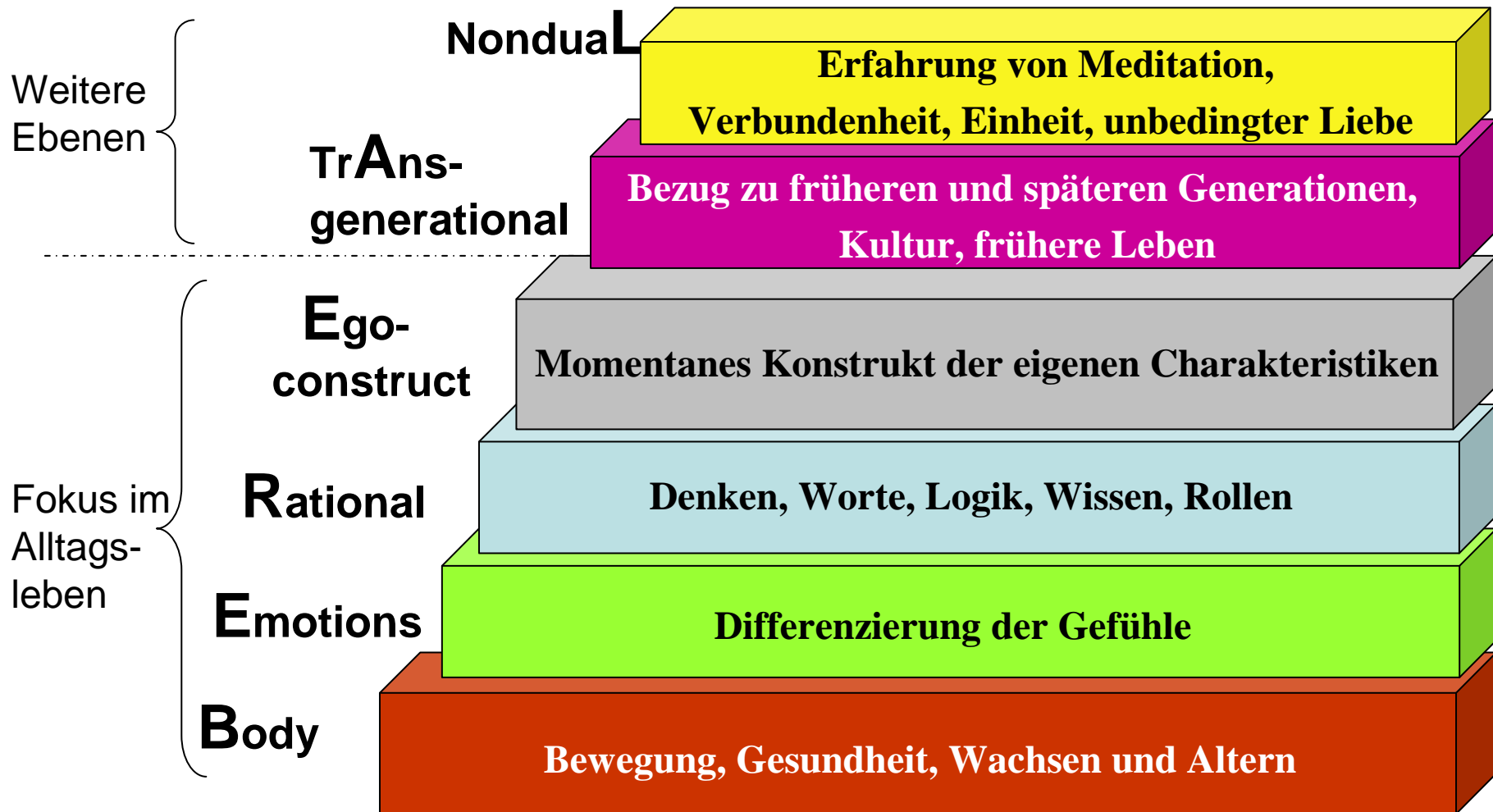
**TA-Modell:
Denken,
Fühlen,
Verhalten**

Wirklichkeit und Kontext

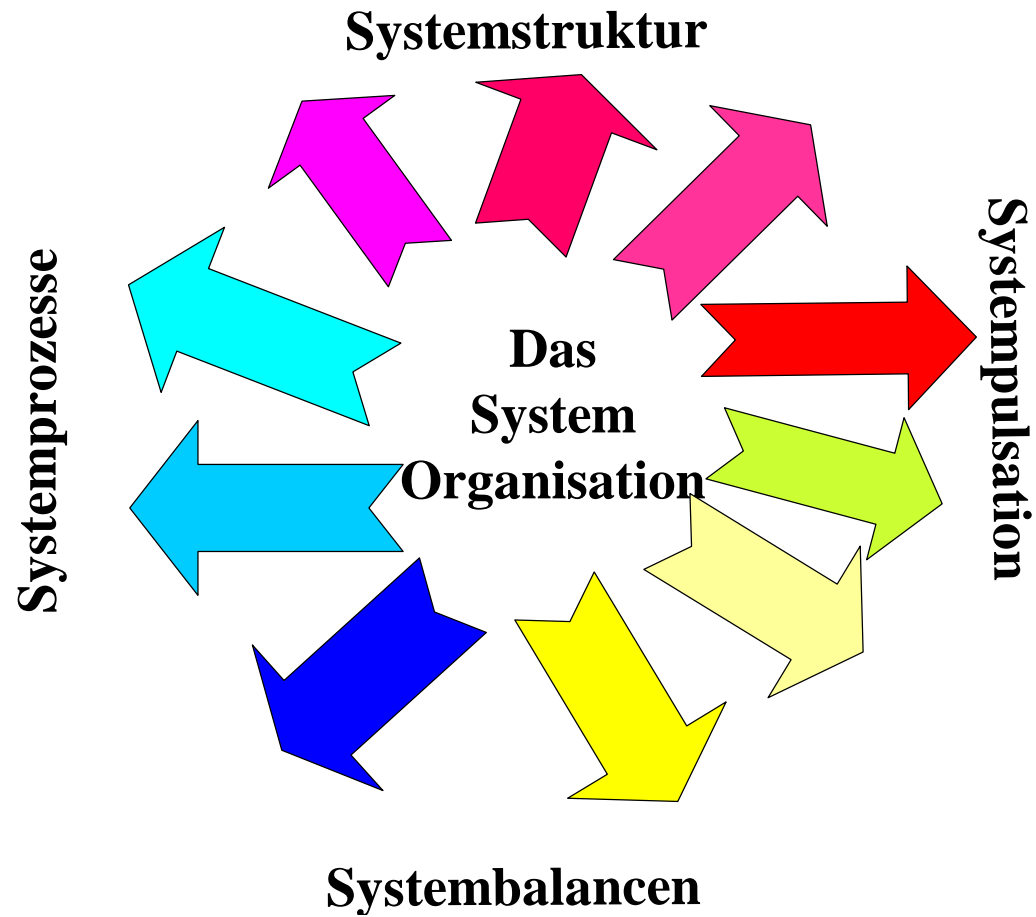


Die Treppe der Aufmerksamkeit

- Das BE REAL! – Modell -

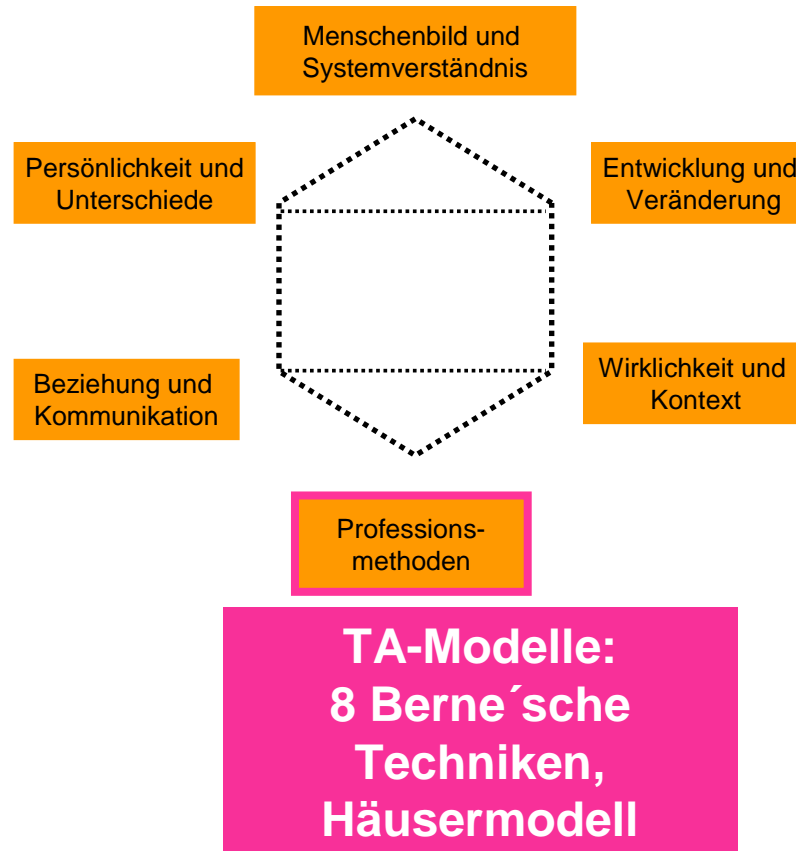


Systemqualifizierung



Quelle:
Mohr, G. (2006):
Systemische
Organisations-
analyse,
Grundlagen der
Organisations-
Entwicklung,
EHP-Verlag.

Professionsmethoden



**4-6- Teilnehmer,
keine direkt
Zusammenarbeitenden,
vergleichbare Hierarchiestufe,
vergleichbarer
Führungserfahrungsstand
freiwillige Teilnahme**

**Persönlichkeits-
modelle,
Leadership,
Selbstkenntnis,
Professionalität,
Balance, Ethik,...**

**reguläre Weiterbildungs-
maßnahme (Arbeitszeit),
vereinbarte Eckpunkte der
Zusammenarbeit,
Verschwiegenheit zu
personenbezogenen und
bereichsbezogenen
Informationen,
Gleichgewichtiges
Einbringen von Fällen**

Menschenbild und
Systemverständnis

Persönlichkeit und
Unterschiede

Entwicklung und
Veränderung

Beziehung und
Kommunikation

Wirklichkeit und
Kontext

Professions-
methoden

**Führungstechniken,
Problemlösung,
Teamarbeit, ...
Parallele Methoden**

**konkrete, abstrakte
Lern-Ebene, gemeinsames
Erleben und Wachsen,
Intervallprinzip,
Praxisumsetzung
mit spürbarem Erfolg;
Administratives (4 Wochen
Rhythmus, 10 Termine im
Jahr, regelmäßige
Teilnahme,
Teilnahmedauer individuell
unterschiedlich (1-3 Jahre))**

**systemischer Ansatz,
kaskadisches Denken,
normative, strategische,
operationale
Ebene, ...**

Literatur

- Mohr, G.: Workbook Coaching und Organisationsentwicklung, Bergisch-Gladbach: Edition Humanistische Psychologie 2010.
- Mohr, G.: Wirtschaftskrise und neue Orientierung, Von Angst und Gier zu Substanz und Anerkennung Berlin: ProBusiness 2009.
- Mohr, G.: Coaching und Selbstcoaching mit Transaktionsanalyse, Bergisch-Gladbach: Edition Humanistische Psychologie 2008.
- Mohr, G.: Systemische Organisationsanalyse, Bergisch-Gladbach: Edition Humanistische Psychologie 2006.