



SCHUPPENER
Global Transitions

Weiterbildung zum Interkulturellen Coach

Modul III – Coachingmethoden und Interventionstechniken

Lektion 10: [M3L10] Methodenkompetenz

Wir haben unterschiedliche Interventionen und Coaching Methoden betrachtet.

Welche Methode passt nun zu welcher Situation? Je mehr Erfahrung du im Coaching sammelst, desto leichter fällt dir diese Entscheidung. Du lernst deine Coachee im Erstgespräch kennen. Du findest heraus, welche Sinnesmodalitäten ihr am ehesten entsprechen. Ihr findet ein geeignetes „pacing“ miteinander. Dein Coachee äußert ein Ziel für das Coaching und ihr macht euch gemeinsam auf den Weg.

Eine wichtige Unterstützung zur Methoden Wahl, ist deine Wahrnehmung und deine Beobachtung. Notiere dir die Dinge, die dir auffallen. Beginne damit am besten gleich im Anschluss an die erste Coaching Einheit.

Systemische Ansätze im Coaching nehmen den Coachee mit in eine Metaperspektive. Von dort kann dein Coachee die Situation mit Distanz, also dissoziiert, betrachten.

Das innere Team gibt einen Einblick in die Vielfalt, der inneren Anweisungen und Deutungen, in die Gedanken und Gefühlswelt. Auch das ist Teil des Systemischen Coachings. In Modul 4 und Modul 5 wird dieses Thema vertieft.

Eine Intervention in Form eines kreativen Angebots, das die Sinne miteinbezieht, führt in eine Außenperspektive. Das kann ein Angebot mit Farben und Pinsel oder im musikalisch-gestalterischen Bereich sein, das einbinden des Geruchsinns oder das reflektieren einer bestimmten Körperhaltung als Ausdruck einer inneren Haltung. Ganz besonders im Interkulturellen Coaching werden diese Angebote sehr gerne angenommen.

Die Methode der Imagination führt den Coachee an Bereiche heran, die er vielleicht vorher noch nicht wahrgenommen hat. Für manche Menschen ist das eine sehr hilfreiche Methode. Andere können dazu keinen Zugang finden. Im Präsenzseminar wirst du noch mehr Übungen dazu kennenlernen.

Kognitives Umstrukturieren ist für manche Coachees sehr erhellend und zielführend. Dinge die ungeordnet schienen, bekommen nun eine innere Ordnung.

Ganz wichtig ist das Bewusstsein, dass du als Coach nur ein Angebot machst. Es kann sein, dass der Coachee dieses Angebot nicht versteht oder nicht passend findet. Das macht gar nichts. Du kannst etwas Anderes anbieten. Manchmal ist es auch ganz wichtig, eine Pause einzulegen. Du kannst klar kommunizieren, dass du nun auch erst einmal überlegst wie ihr in der Coaching Einheit jetzt weiter vorgeht. Eine Art „Rollentausch“ kann eine wichtige Intervention für deinen Coachee sein, um zu entdecken, dass er/sie die Antwort bereits kennt.

Mit jedem Coachee lernst du mehr über dich selbst und über die Anwendung verschiedener Methoden und Interventionen. Ganz wichtig ist die Eigenreflexion im

Anschluss an ein Gespräch. Nachdem du eine Sitzung abgeschlossen hast, nimm dir Zeit alles noch einmal zu durchdenken und mach dir Notizen.

Erstelle Dir eine eigene Liste von Methoden. Kriterien dafür können sein:

- Erstgespräch, Rapport bilden, Klärung des Anliegens
- Klärung in komplexen Fragestellungen
- Schaffen einer gemeinsamen Struktur im Coachingprozess
- Ressourcenfindung
- Arbeit mit Werten
- Zielklärung
- Praktische Schritte
- ...

Evaluierenach jedem Gespräch für dich:

- Was ist gelungen? Wodurch ist es gelungen?
- Wie hast du dich als Coach wahrgenommen? Was hat sich während des Coachings verändert?
- Welche Methode hast du angewendet? Was war hilfreich? Was möchtest du das nächste Mal vielleicht besser erklären?

Diese und ähnliche Fragen, helfen dir deine Kompetenz immer weiter zu entwickeln.

2

In dem Buch von Martin Wehrle „Die 100 besten Coaching-Übungen“ findest du im Anhang eine Übersicht mit Empfehlungen zu Coaching Angeboten für verschiedene Situationen.