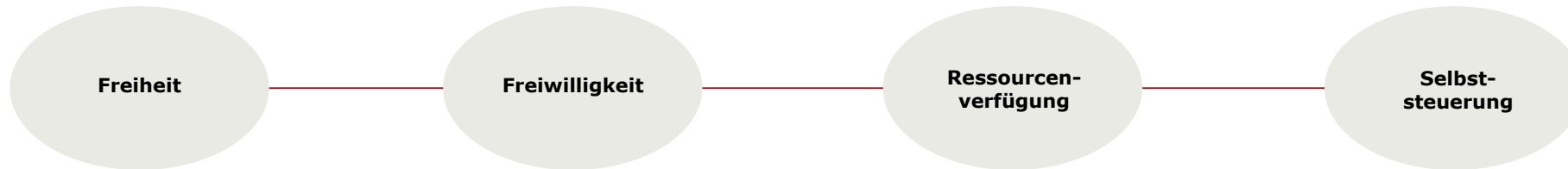


Die Struktur des systemisch-konstruktivistischen Teamcoachings (SKETM)



1 Phase „Kontakt und Kontrakt“

- 1.1 Vorstellung und Erwartung der Beteiligten (Konfliktlösungsmuster, Teamphasen)
- 1.2 Coachingablauf, Kommunikationskontext und Selbstorganisation vereinbaren
- 1.3 Thema und Veränderungswunsch einzeln und durch die Gruppe skizzieren lassen
- 1.4 Analysen Motive, Werte und Begabungen individuell reflektieren zum Coachinganlass

2 Phase „Systemische Themen- und Zielklärung“

- 2.1 Individuell thematischen IST-Kontext jedes Gruppenmitglieds visualisieren - drei Phasen -
- 2.2 Gemeinsam das Teamziel der Veränderung festlegen
- 2.3 Gemeinsam den Zielkontext in seiner Struktur (ZEM's) festlegen
- 2.4 Fakten des Kontextes eingeben (z.B. Prozessdefinitionen, Aufgaben- und/oder Anforderungsprofil des Teams)
- 2.5 Gemeinsam als Team die Folgen der Teamveränderung im Zielkontext reflektieren

3 Phase „Zielorientierte Ressourcenidentifikation und Reflexion“

- 3.1 Motive, Werte und Intelligenzen des Teams zur Zielerreichung gemeinsam ermitteln
- 3.2 Werte (Motive und Intelligenzen) jedes ZEM gemeinsam ermitteln
- 3.3 Hypothesengeleitet gemeinsam Ressourcen ermitteln
- 3.4 Gemeinsam Ressourcen aus eigenen und fremden Teamerfahrungen ermitteln
- 3.5 Gemeinsam bisheriges Analyse- und Lösungsmuster der Selbstorganisation im thematischen Teamkontext ermitteln
- 3.6 Gemeinsam strukturelle Feedbacksystematik (aus Phase 3.3) und Somatische Marker (des Teams) etablieren

4 Phase „Handlungskompetenz im systemischen Zielkontext festlegen“

- 4.1 Gemeinsame Entwicklung der Handlungsalternative des Teams für gemeinsam festgelegte ZEM's

- 4.2 Gemeinsame Entscheidung über Anfang bzw. Ende der Handlungsalternative
- 4.3 Gemeinsame Exploration „ApP“ pro Handlungsalternative
- 4.4 Gemeinsame Entwicklung „Plan B“ pro Handlungsalternative
- 4.5 Gemeinsam festgelegtes Controllingmerkmal pro Handlungsalternative
- 4.6 Gemeinsame Entscheidung: Wer führt durch/ggfls. mit wem und wer ist Stellvertretung für eine Handlungsalternative?
- 4.7 Gemeinsam nachhaltige Selbstorganisation definieren

5 Phase „Controlling“

- 5.1 Gemeinsames Controlling der einzelnen Handlungsalternativen und Bestimmung der Folgeaktivitäten
- 5.2 Gemeinsames Controlling der gemeinsamen nachhaltigen Selbstorganisation

Nachhaltige Selbstorganisation

Grundanliegen von Coaching:

Wahrnehmungserweiterung auslösen, Handlungsalternativen ermöglichen, Entscheidungsfähigkeit sichern

Quellen aus denen der Coachingprozess entstanden ist:

Kepner-Tregoe-Methode, Selbstorganisiertes Lernen, Rubikon-Modell nach Heckhausen, Transfertheorien