



Die virtuelle Kollegiale Coaching Konferenz[®]

Dr. Elke Berninger-Schäfer

KIC · Karlsruher Institut für Coaching,
Personal- und Organisationsentwicklung
Stephanienstraße 9
76133 Karlsruhe
www.kic.berninger-schaefer.de

Agenda

- Die Marke und das zugrundeliegende Konzept
- Ziele der KCK
- Voraussetzungen
- Gruppenzusammensetzung
- Phasen der KCK
- Rollenaufteilung
- Ablauf
- Abgrenzung zu anderen Formen der kollegialen Beratung
- Virtuelle Umsetzung

Agenda

- Die Marke und das zugrundeliegende Konzept
- Ziele der KCK
- Voraussetzungen
- Gruppenzusammensetzung
- Phasen der KCK
- Rollenaufteilung
- Ablauf
- Abgrenzung zu anderen Formen der kollegialen Beratung
- Virtuelle Umsetzung

Kollegiale Coaching Konferenz®



Marke: Kollegiale Coaching Konferenz®

Marken-Nr.: 307 54 239

Markenbesitzer: Führungsakademie
Baden-Württemberg

Autoren: Thomas E. Berg,
Dr. Elke Berninger-Schäfer

Lizenz: Vergabe durch Coaching-
Zentrum

Kollegiale Coaching Konferenz[®]

Definition :

! systemisch-lösungsorientiertes Coachings einer Einzelperson durch eine Gruppe

! zeitlich und methodisch strukturiert

! selbstgesteuerte Gruppe

! Fach- oder Führungskräfte

! in vergleichbarer Funktion

Theoretisches Konzept Systemisch-lösungsorientiertes Coachings



Coaching ist ein

- maßgeschneiderter,
- ziel- und lösungsorientierter Begleitprozess von Menschen und Organisationen
- zur Förderung, Erweiterung bzw. Wiederherstellung von Problemlöse- und Handlungskompetenzen
- im beruflichen Umfeld.

Systemisch-lösungsorientiertes Coaching

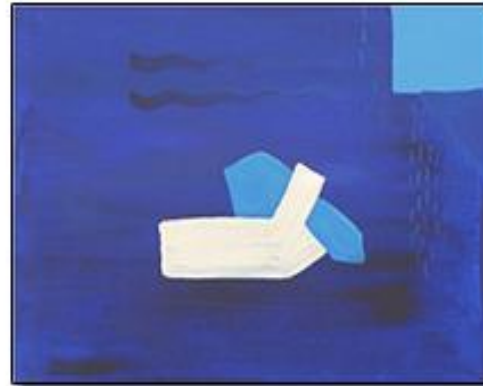
- Entfaltet Kompetenzen
- Fördert ergebnisorientierte Selbstreflektion
- Erweitert Handlungsspielräume
- Verbessert die Arbeitsqualität
- Stärkt die Motivation



Agenda

- Die Marke und das zugrundeliegende Konzept
- Ziele der KCK
- Voraussetzungen
- Gruppenzusammensetzung
- Phasen der KCK
- Rollenaufteilung
- Ablauf
- Abgrenzung zu anderen Formen der kollegialen Beratung
- Virtuelle Umsetzung

Ziele der Kollegialen Coachingkonferenz®



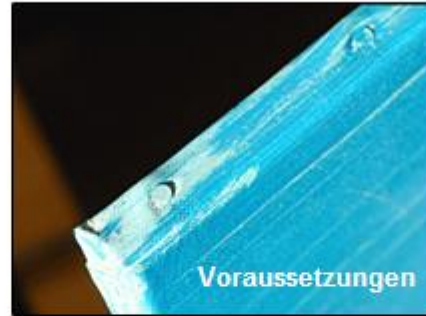
- Inanspruchnahme von Coaching durch die Mitglieder der Kollegialen Coachingkonferenz® (autark, selbstgesteuert)
- Erhöhung der eigenen Problemlöse- und Coachingkompetenzen

- Einübung wertschätzender, lösungsorientierter Kommunikation
- Erleben einer offenen, vertrauensvollen, stützenden Kommunikation in der Gruppe

- Steigerung der persönlichen Gesprächssteuerungskompetenz durch regelmäßige Einhaltung einer Zeit- und Methodendisziplin
- Aufbau eines unterstützenden Netzwerkes zum Umgang mit beruflichen Fragestellungen

Agenda

- Die Marke und das zugrundeliegende Konzept
- Ziele der KCK
- **Voraussetzungen**
- Gruppenzusammensetzung
- Phasen der KCK
- Rollenaufteilung
- Ablauf
- Abgrenzung zu anderen Formen der kollegialen Beratung
- Virtuelle Umsetzung





Voraussetzende Grundhaltung

- wertschätzender Umgang miteinander
- empathische und konkrete Rückfragen
- Sorgfalt im **Feedback**
- Respekt vor den Wertehaltungen und Entscheidungen der Klienten
- Zurückhalten eigener Interpretationen



Voraussetzende Vereinbarung

- Freiwilligkeit
- Verschwiegenheit



Voraussetzendes Wissen

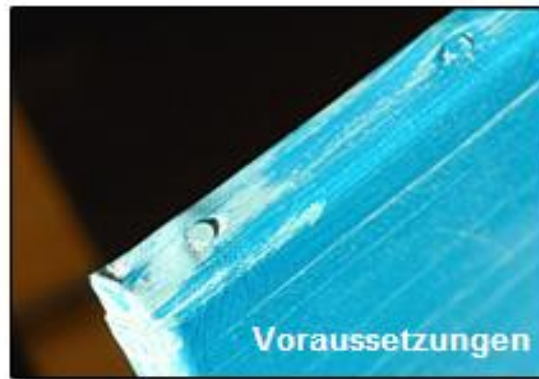
- Menschenbild und Konzept systemisch-lösungsorientierten Coachings
- Schulung in der Methode Kollegiale Coachingkonferenz®

Teilnahme an einer Einführungsschulung in der Methode der Kollegialen Coachingkonferenz®

Bereitschaft zur offenen Kommunikation über eigene Anliegen

Wille zur Unterstützung anderer Personen in Lösungsprozessen

Bereitstellung eigener Ideen und Rückmeldungen



Offenheit für individuelle und andersartige Entscheidungen der Teilnehmenden

Ethische Coachingrichtlinien

- unbedingter Respekt vor der Würde der Einzelnen
- Verzicht auf moralische Belehrungen
- Anerkennung der Subjektivität von Erleben und Verhalten
- Achtung vor den Bewertungs- und Entscheidungskriterien einer anderen Person
- Akzeptanz und Aufrechterhaltung der Selbststeuerung und Selbstverantwortung von Klienten
- Orientierung an Potenzialentfaltung und Entwicklung persönlicher Ressourcen

Interesse an lebenslangem Lernen und persönlicher Weiterentwicklung

Agenda

- Die Marke und das zugrundeliegende Konzept
- Ziele der KCK
- Voraussetzungen
- **Gruppenzusammensetzung**
- Phasen der KCK
- Rollenaufteilung
- Ablauf
- Abgrenzung zu anderen Formen der kollegialen Beratung
- Virtuelle Umsetzung

Homogene Gruppen

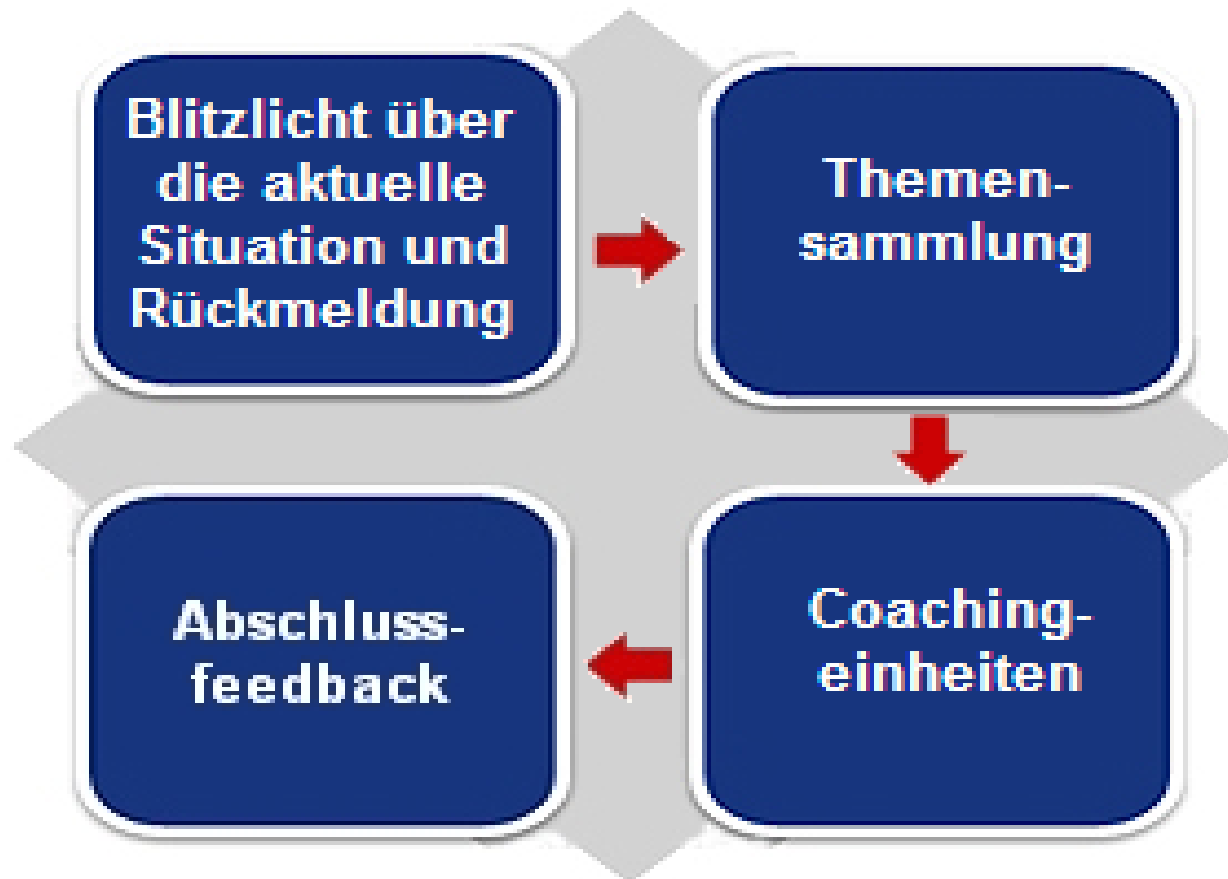
- alle Teilnehmenden sind beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt
- gehören der gleichen Berufsgruppe an
- haben die gleiche Funktion inne

Heterogene Gruppen

- Personen aus unterschiedlichen Arbeitskontexten aber mit ähnlicher Situation oder Funktion

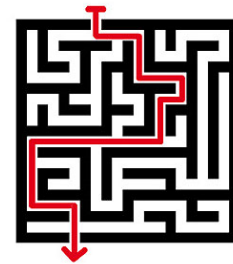
Agenda

- Die Marke und das zugrundeliegende Konzept
- Ziele der KCK
- Voraussetzungen
- Gruppenzusammensetzung
- Phasen der KCK
- Rollenaufteilung
- **Ablauf**
- Abgrenzung zu anderen Formen der kollegialen Beratung
- Virtuelle Umsetzung

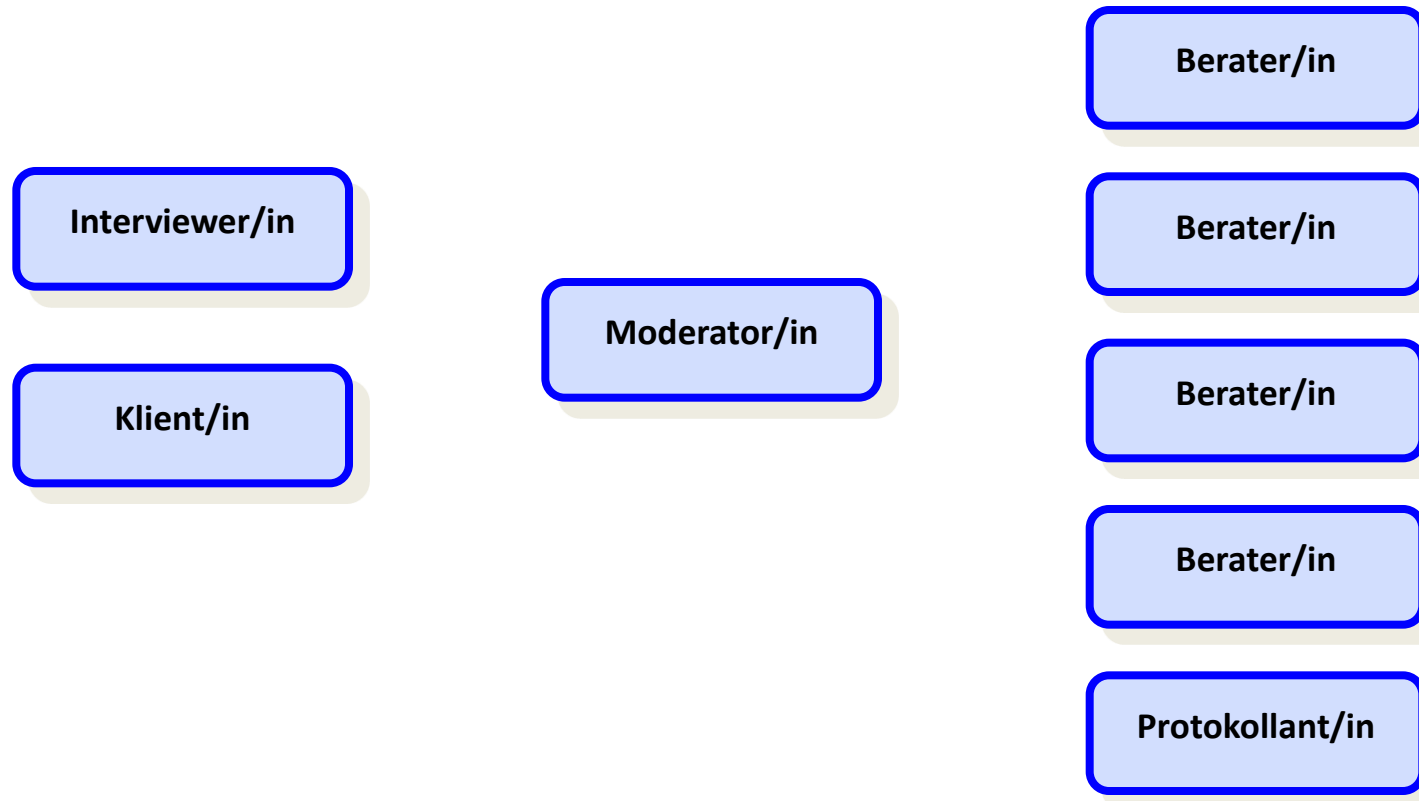


Die Coaching-Phasen KCK[®]

- Klärung des Anliegens und Situationsbeschreibung
- Visionsarbeit und Zielfindung
- Lösungssuche, Auswahl einer Lösung sowie eine Planung erste Schritte zu dem jeweils eingebrachten Anliegen.



Rollenaufteilung in der KCK[®]



Ablauf der Coaching-Einheit



Klient/in

Interviewer/in



Moderator/in

Berater/in

Berater/in

Berater/in

Berater/in

Protokollant/in

1. Situationsanalyse:

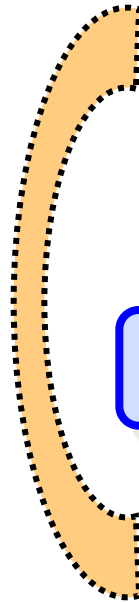
Ziel: Klärung des Ist-Zustandes und des Anliegens

Methode: Interview

Ablauf der Coaching-Einheit

Interviewer/in

Klient/in



Moderator/in



Berater/innen

+

Protokollant/in

2. Beraterrunde: (15 Minuten)

Ziel: Reflexion unterschiedlicher Perspektiven

Methode: Einzelreflexion, Kartenabfrage

Ablauf der Coaching-Einheit



Klient/in

Interviewer/in

Moderator/in

Berater/in

Berater/in

Berater/in

Berater/in

Protokollant/in

3. Zielfindung und Ressourcenklärung:

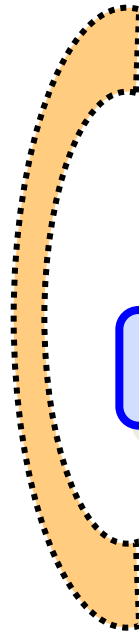
Ziel: Entwicklung umsetzbarer Ziele,
Bewusstwerdung eigener Kompetenzen

Methode: Interview

Ablauf der Coaching-Einheit

Interviewer/in

Klient/in



Moderator/in



Berater/innen

+

Protokollant/in

4. Brainstorming zu Lösungsvorschlägen:

Ziel: Eröffnung von (hypothetische Lösungen durch alternative Sichtweisen) Möglichkeiten

Methode: Flip Chart - Sammlung

Ablauf der Coaching-Einheit



Klient/in

Interviewer/in

Moderator/in

Berater/in

Berater/in

Berater/in

Berater/in

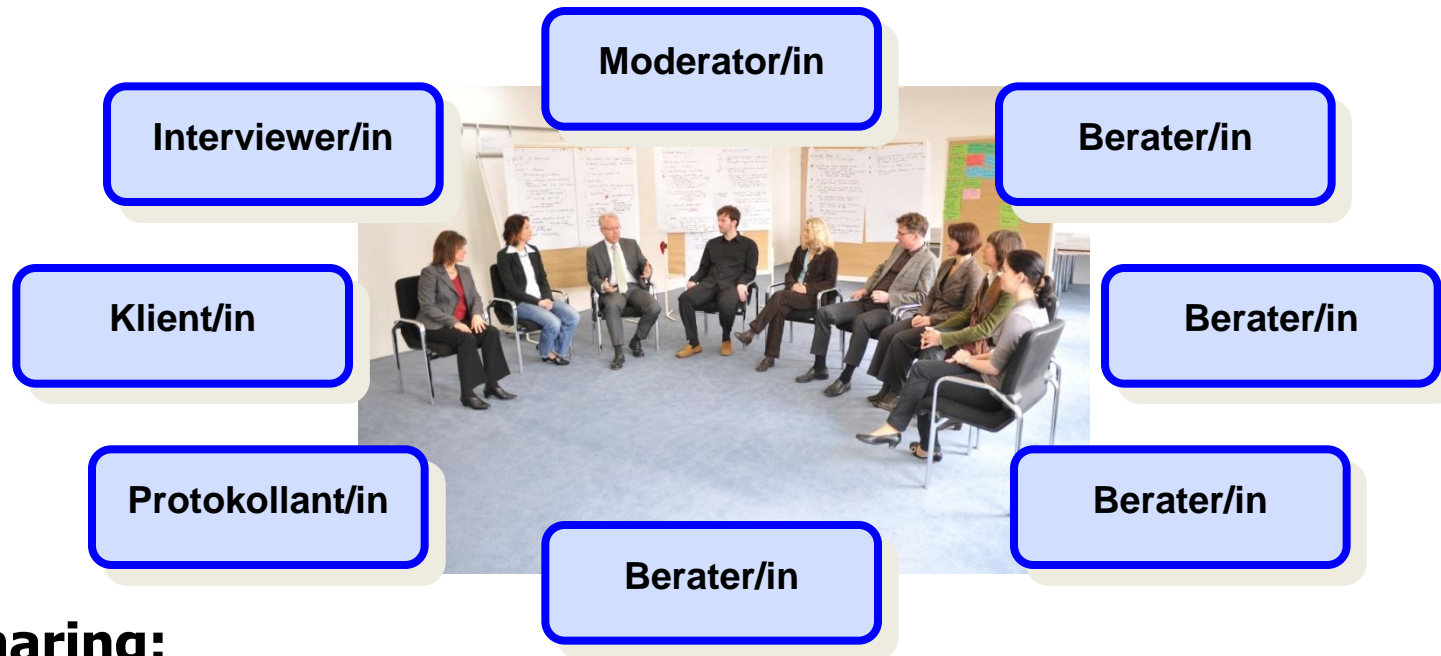
Protokollant/in

5. Entscheidungsfindung:

Ziel: Planung eines ersten Schrittes (Transfer)

Methode: Interview

Ablauf der Coaching-Einheit



6. Sharing:

Ziel: Bewusstwerdung des Lernerfolges aller Teilnehmenden

Methode: Blitzlicht

Agenda

- Die Marke und das zugrundeliegende Konzept
- Ziele der KCK
- Voraussetzungen
- Gruppenzusammensetzung
- Phasen der KCK
- Rollenaufteilung
- Ablauf
- **Abgrenzung zu anderen Formen der kollegialen Beratung**
- Virtuelle Umsetzung

Abgrenzung von anderen Formen der Kollegialen Beratung

Vergleichende Beurteilung

Gemeinsamkeiten:

- strukturierter Ablauf,
- Rollenaufteilung,
- Unterstützung eines Klienten durch eine Gruppe bei der Problemlösung

Unterschiede:

- Herkunft und Zielgruppe
- KCK basiert auf einem theoretisch fundierten Coachingkonzept, daher
- Strikte Trennung zwischen Klient/Interviewer und Beratungsgruppe
- Rollenverständnis

Abgrenzung von anderen Formen der Kollegialen Beratung

Vergleichende Beurteilung

Unterschiede:

- Kommentare nach Entscheidungsfindung nicht möglich
- Autonomie und Entscheidungshoheit des Klienten vs. Persönlichkeitsumbau in asymmetrischer Beziehung (Gruppenzwang, Expertenzwang)
- Rückbindung zum Anliegen
- Zielbildung durch Musterzustandsänderung

Agenda

- Die Marke und das zugrundeliegende Konzept
- Ziele der KCK
- Voraussetzungen
- Gruppenzusammensetzung
- Phasen der KCK
- Rollenaufteilung
- Ablauf
- Abgrenzung zu anderen Formen der kollegialen Beratung
- **Virtuelle Umsetzung**

Die virtuelle Kollegiale Coaching Konferenz[®]

Rollen:

- Klient
- Interviewer und Moderator
- Berater

Rollenunterschied:

Moderator und Interviewer sind identisch

Protokollant entfällt



FÜHRUNGS
AKADEMIE
BADEN-WÜRTTEMBERG

Kollegiale Coachingkonferenz® 2.01

Herzlich willkommen zum Web Based Training

- Spezifika der Methode
- Ziele
- Voraussetzungen
- Gruppenzusammensetzung
- Vorgehensweise
- Einführende Schulung
- Leitfaden
- Überleitung zur Präsenzphase
- Impressum

Kollegiale Coachingkonferenz®












[Menü einblenden](#)

Internet Explorer - Allgemeine Funktionen

Hilfsmittel | Bibliothek | TeamBoard | Beurteilung | Chat | E-Mail | **Dateiablage**

Dateiablage freier Speicher - 200 MB ?

[-]  Kollegiale Coaching Konferenz (blended learning-Seminar; 1 Präsenztage und 8 Wochen Selbstlernphase)	302 KB	<input type="checkbox"/>
 MiniMax_Interventionen.pdf		<input type="checkbox"/>
 systemische_Fragen.pdf		<input type="checkbox"/>
[+]  LE-I: E-Learning KCK	58 KB	<input type="checkbox"/>
[+]  V-KCK, Anliegen	44 KB	<input type="checkbox"/>
[+]  V-KCK, Zielefindung und Ressourcenklärung	47 KB	<input type="checkbox"/>

► [Datei-Upload](#)   


Fenster schließen

Allgemeine Funktionen - Windows Internet Explorer

Hilfsmittel Bibliothek TeamBoard Beurteilung **Chat** E-Mail Dateiablage

Chat ? z.Zt. im Chat

Farbauswahl:



Autorefresh Ausschalten

Mark Becher





absenden



Fenster schließen

Allgemeine Funktionen - Windows Internet Explorer

Hilfsmittel | Bibliothek | **TeamBoard** | Beurteilung | Chat | E-Mail | Dateiablage

TeamBoard - Seminaransicht ?

▶ Vorstellungsrunde 0 Beiträge    

▲ eigenes Thema hinzufügen  

Sie haben kein Thema ausgewählt

Fenster schließen

Die virtuelle Kollegiale Coaching Konferenz[®]

Zeitplan

Phase/handelnde Personen/Aufgabe	wann/bis wann
<p>Phase 1: Klärung des Anliegens und der Ausgangssituationen Rolle: Klient Aufgabe: Darstellung des Anliegens und Situationsbeschreibung durch den Klienten (TeamBoard-Eintrag)</p>	
<p>Phase 2: Erste Beraterkonferenz Rolle: Berater Aufgabe: Berater-Chat oder Einträge in Forum</p>	
<p>Phase 3: Zielfindung Rollen: Klient/Moderator Aufgabe: Visionsarbeit und Zielfindung (Telefonat oder Eigenentwicklung)</p>	
<p>Phase 4: Zweite Beraterkonferenz Rolle: Berater Aufgabe: Lösungsbrainstorming (Chat oder TeamBoard)</p>	
<p>Phase 5: Entscheidungsfindung Rollen: Klient/Moderator Aufgabe: Auswahl von Lösungen und Planung erster Schritte (Telefonat oder Eigenentwicklung)</p>	
<p>Abschlussphase: Sharing Rollen: Alle Aufgabe: Rückmeldungen zum Coachingprozess und zum persönlichen Lernerfolg (Chat)</p>	

Leitfaden für die Durchführung einer virtuellen Kollegialen Coachingkonferenz®

Klären Sie in einem ersten Schritt, wer die Gruppenmitglieder sind und folgen Sie schließlich den Coachingphasen, indem Sie auf den gelben Pfeil klicken. **Die Pfeiltasten in der oberen Menüleiste sind auf den folgenden Seiten deaktiviert.**



Situations-
analyse



- ➔ Bereiten Sie bitte ein Anliegen nach der Methode "[Haus der Klärung](#)" vor
- ➔ Stellen Sie Ihr Anliegen im Forum den anderen Gruppenmitgliedern vor ([Empfehlung](#)).

Haus der Klärung

Vorbereitung einer Fallbearbeitung (Quelle)

Bereiten Sie bitte eine Präsentation (max. 15 Minuten) Ihres Falles vor, indem Sie folgende Aufgaben bearbeiten:

- ➔ Den Sachverhalt visualisieren (z.B. anhand des „Haus der Klärung“ nach dem Thomann-Schema)



- ➔ Ihre Rolle und Ihre bisherige Vorgehensweise skizzieren
- ➔ Hintergrundinformationen zur Kontextklärung ergänzen
- ➔ bisherige Lösungsversuche bzw. -ideen erläutern

📄 Zurück zum Lernprogramm gelangen Sie [hier](#)

Leitfaden für die Durchführung einer virtuellen Kollegialen Coachingkonferenz®

Klären Sie in einem ersten Schritt, wer die Gruppenmitglieder sind und folgen Sie schließlich den folgenden Phasen.




Situations-
analyse

Beraterrunde



Die Gruppenmitglieder reagieren auf das Anliegen im Sinne der Beraterrunde (s. Leitfaden). Sie teilen ihre Reaktionen, Assoziationen, Eindrücke, Wahrnehmungen und Gefühle, sowie offene Fragen mit (Empfehlung).

 Für weitere Informationen fahren Sie bitte mit der Maus über das dunkelblaue Feld im Zeitstrahl.

Leitfaden für die Durchführung einer virtuellen Kollegialen Coachingkonferenz®

Klären Sie in einem ersten Schritt, wer die Gruppenmitglieder sind und folgen Sie schließlich den folgenden Phasen.



Situations-
analyse

Beraterrunde

**Zielfindung u.
Ressourcen-**
klärung



Für die Phase der Visions- und Zielfindung
haben Sie zwei Möglichkeiten

Treffen Sie eine telefonische Verabredung mit einem anderen Gruppenmitglied, das mit Ihnen in einem ca. max. 15 - 30 minütigen Telefonat die Vision entwickelt und Sie dabei unterstützt, aus dieser Vision Ziele abzuleiten.

Erarbeiten Sie eigenständig eine Vision (s. Visions- und Zielarbeit)

 Für weitere Informationen fahren Sie bitte mit der Maus über das dunkelblaue Feld im Zeitstrahl.

Schritt 1: Erarbeiten Sie eigenständig eine Vision, indem Sie sich in einen gewünschten Lösungszustand versetzen.

Schritt 2: Stellen Sie sich einfach vor, das Problem, auf das sich Ihr Anliegen bezieht, wäre schon gelöst, auch wenn Sie momentan noch nicht wissen, wie. Wie geht es Ihnen, wenn das Problem gelöst ist (*hilfreiche Fragen*)?



Schritt 3: Bitte beschreiben Sie den **Lösungszustand**, so konkret und ausführlich wie möglich. Fassen Sie die für Sie wesentlichen Kriterien des Lösungszustandes zusammen.

Schritt 4: Leiten Sie daraus die anzustrebenden **Ziele** ab (*hilfreiche Frage*). Ziele beschreiben den Endzustand, nicht den Wunschzustand (*Beispiel*).

Leitfaden für die Durchführung einer virtuellen Kollegialen Coachingkonferenz®

Klären Sie in einem ersten Schritt, wer die Gruppenmitglieder sind und folgen Sie schließlich den folgenden Phasen.



Situations-
analyse



Beraterrunde



Zielfindung u.
Ressourcen-
klärung



**Brainstorming
zu Lösungs-
vorschlägen**



Die Gruppenmitglieder teilen alle Lösungsideen mit, die Ihnen einfallen. Sie können sich durch die Ideen der anderen anregen lassen, diese weiterführen oder ihnen mit alternativen Ideen widersprechen.

i Für weitere Informationen fahren Sie bitte mit der Maus über das dunkelblaue Feld im Zeitstrahl.

Leitfaden für die Durchführung einer virtuellen Kollegialen Coachingkonferenz®

Klären Sie in einem ersten Schritt, wer die Gruppenmitglieder sind und folgen Sie schließlich den folgenden Phasen.



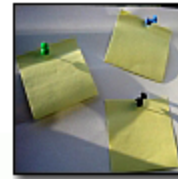
Situations-
analyse



Beraterrunde



Zielfindung u.
Ressourcen-
klärung



Brainstorming
zu Lösungs-
vorschlägen



Entscheidungs-
findung



- ➔ Notieren Sie sich Ihre Reaktionen auf die vorgeschlagenen Lösungen. Wählen Sie Lösungen aus, die für Sie passend und umsetzbar sind.
- ➔ Stellen Sie Maßnahmen zusammen, die sich aus den ausgewählten Lösungen ergeben und planen Sie erste Umsetzungsschritte.
- ➔ Teilen Sie der Gruppe bitte abschließend Ihre Entscheidung mit und geben Sie der Gruppe ein Feedback darüber, inwiefern Sie in der Bearbeitung Ihres Anliegens weitergekommen sind.

Leitfaden für die Durchführung einer virtuellen Kollegialen Coachingkonferenz®

Klären Sie in einem ersten Schritt, wer die Gruppenmitglieder sind und folgen Sie schließlich den folgenden Phasen.



Kurzes Feedback von jedem Mitglied der virtuellen Coachingkonferenz zu den beiden Punkten:

- Feedback zum Prozessverlauf der virtuellen Coachingeinheit
- persönlicher Lerngewinn (hierzu können die Auswertungsfragen einer Fallbearbeitung) genutzt werden.

Notieren Sie zu den unten stehenden Fragen einige Stichworte in Ihrem Lerntagebuch.

Was war wichtig für mich?

Welche Ideen und Vorschläge sprechen mich an?



Welche Impulse scheinen mir konkret umsetzbar?

Was werde ich auf jeden Fall umsetzen?

Worüber möchte ich noch nachdenken?

KCK[®] und Lernen im Lebensverlauf

Bedarfsorientiertes Lernen entlang der aktuellen Anliegen der Lernenden

Lösungs- und transferorientiertes Lernen, dessen Umsetzung immer wieder reflektiert werden kann

Nutzt die Ressourcen der Lernenden und erweitert deren personale, soziale und strategische Kompetenzen

Soziale Bindung im Netzwerk erhöht die Motivation zum Lernen

Mobilisiert Kreativität und Erfahrung der Gruppe und fördert den Lerngewinn jedes Mitglieds – alle lernen mit

Preiswerte und professionelle Vorgehensweise für informelles Lernen

Kann an die Lernbedürfnisse angepasst, methodisch erweitert und mit Training und Expertenberatung kombiniert werden – auch virtuell

Nachhaltiges Lernen in einem wertschätzenden Umfeld unterstützt die Entwicklung einer positiven Lernkultur in der Organisation

Die Kollegiale Coaching Konferenz[®]

Ein erprobtes Modell für
nachhaltiges Lernen im Lebensverlauf





„Alles Wissen und alles Vermehren unseres Wissens endet nicht mit einem Schlusspunkt, sondern mit einem Fragezeichen.“

*Hermann Hesse
(1877-1962)*

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!