Die Struktur des systemisch-konstruktivistischen Teamcoachings (SKETM)

Freiheit — **Freiwilligkeit** — **Ressourcen-verfügung** — **Selbst-steuerung**

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. Prozess-definitionen, Aufgaben- und/oder Anforderungs-profil des Teams)
2.5 Gemeinsam als Team die Folgen der Team-veränderung im Zielkontext reflektieren

3 Phase „Zielorienierte Ressourcen-identifikation 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 Lösungs-muster der Selbstorganisation im thematischen Teamkontext ermitteln
3.6 Gemeinsam strukturelle Feedbacksystematik (aus Phase 3.3) und Somatische Marker (des Teams) etablieren

4 Phase „Handlungskomperenz im systemischen Zielkontext festlegen"

4.1 Gemeinsame Entwicklung der Handlungs-alternative 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 Selbst-organisation

Grundanliegen von Coaching:
Wahrnehmungserweiterung auslösen, Handlungsalternativen ermöglichen, Entscheidungsfähigkeit sichern

Quellen aus denen der Coachingprozess enstanden ist:
Kepner-Tregoe-Methode, Selbstorganisiertes Lernen, Rubikon-Modell nach Heckhausen, Transfertheorien

©2017, Dr. Rolf Meier