

Coaching Szenario-Explorer

Zielsetzung

Das Ziel ist die Verknüpfung von Handlungsplanungen in der Zielklärungsphase mit der Evaluationsphase des Coachings.

Grundlagen (Theorien, Erkenntnisse)

Die Lehrmethode „Szenario-Methode“ (Ulrich, 2016, S. 214) wurde adaptiert und mit dem Coaching-Explorer (Greif, 2008, S. 239-248; Johanning, 2014) kombiniert.

Ablauf

Der Coaching Szenario-Explorer wird in zwei Phasen eingesetzt. Zum einen in der Phase der Zielklärung, wo der Klient zu seinem antizipierten „Problemverlauf“ drei Szenarien generiert: Ideal-, Trend- und Katastrophen-Szenario (Frage 1 und 2 an Klient). Zum anderen in der Phase der Evaluation, wo der Klient das tatsächlich stattgefundenene Szenario erläutert und Ursachen und Wirkungen für dessen Verlauf erläutert (Fragen 3 und 4 an Klient). Ereignisse, Ursachen und Wirkungen werden mit farbigen Karten wie beim Coaching Explorer notiert, die Szenarienverläufe aufgemalt (auf Blatt Papier oder Flipchart).

Fragen an den Klienten:

- 1.) Wie sieht das Ideal-, Trend- und Katastrophen-Szenario aus?
- 2.) Was muss passieren, um das Ideal-, Trend- und Katastrophen-Szenario zu erreichen?
- 3.) Welches Szenario trat ein? (Verlauf, Ereignisse und Ursachen)
- 4.) Wie viel hat das Coaching dazu beigetragen? (Wirkungen, mit %-Angabe)

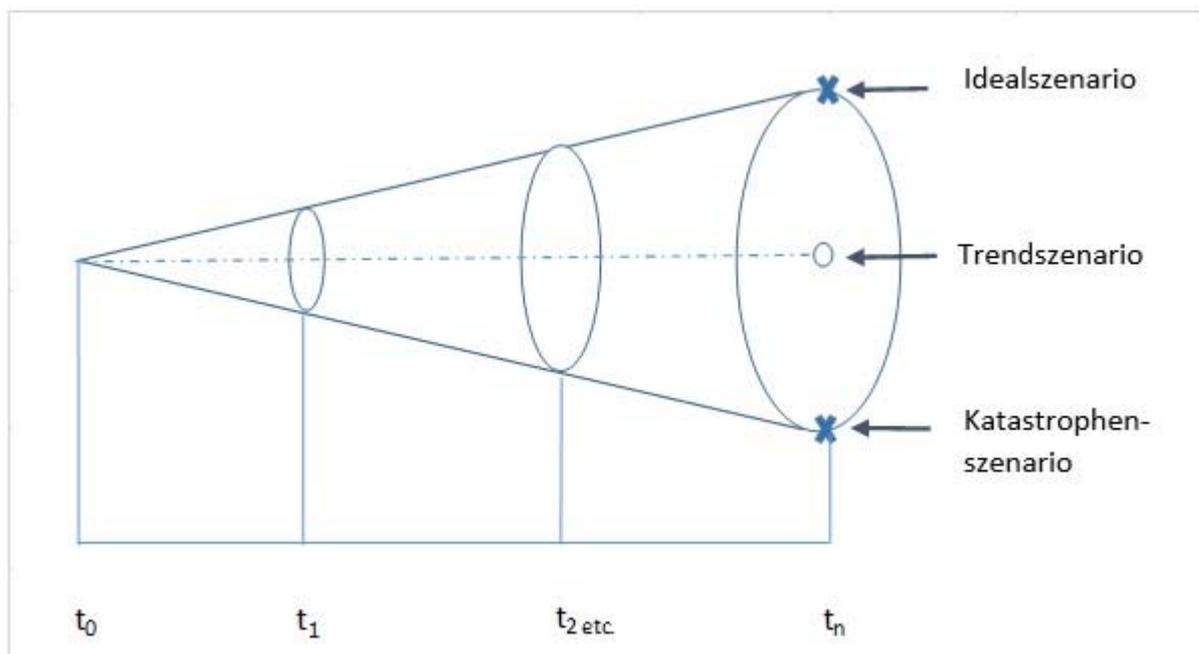


Abbildung 1: Coaching Szenario-Methode (adaptiert aus Ulrich, 2016, S. 214) nach Frage 1

Erwartete Ergebnisse

Ich gehe davon aus, dass v.a. Klienten, welche gerne planen und strukturell denken, mit dieser Methode gut zurechtkommen. Da es eine visuelle Methode ist, kommen auch Menschen, welche nicht so gerne reden, damit gut zurecht.

Evaluation: Wie können die Ergebnisse evaluiert werden?

Die Evaluation der Ergebnisse ist Teil der Methode (Frage 4 an Klient, s.o.). Man arbeitet dort mit farbigen Kärtchen bzgl. der Wirkung des Coachings (grüne Karten für Erfolg, rote Karten für Misserfolge analog zum Coaching-Explorer).

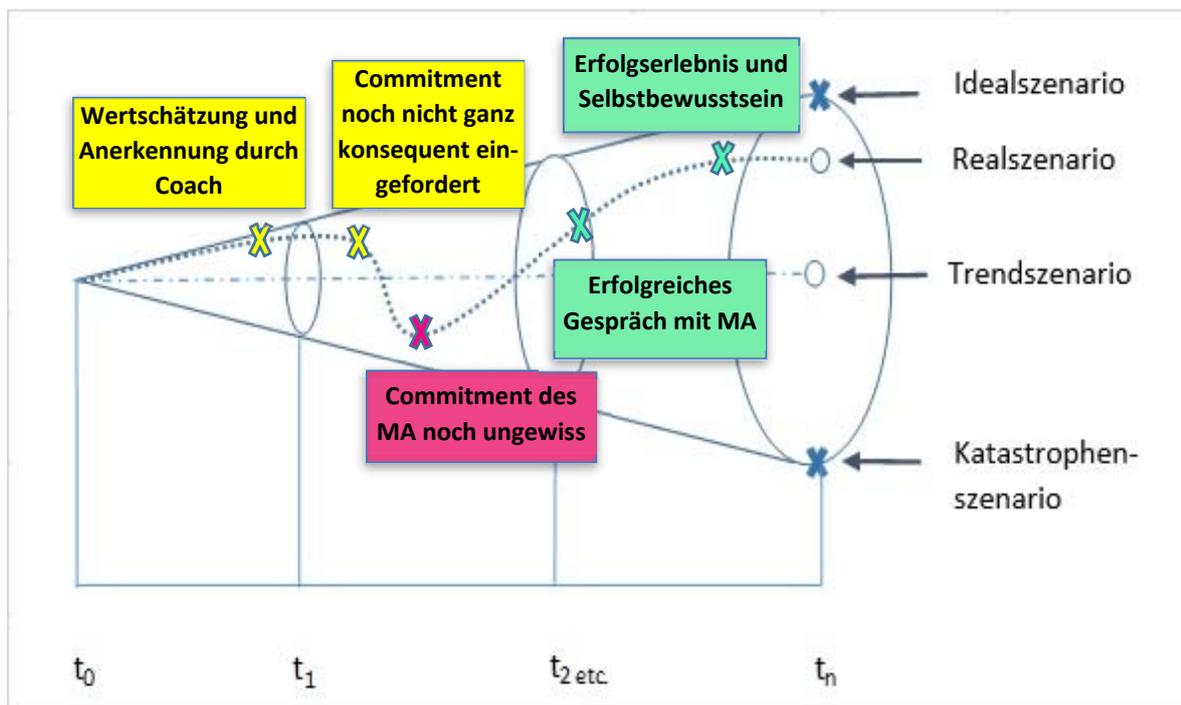


Abbildung 2: Coaching Szenario-Methode (adaptiert aus Ulrich, 2016, S. 214) nach Frage 4 mit fiktivem Beispiel (Coaching einer jungen Führungskraft zu Mitarbeiterführung)

Quellen

- Greif, S. (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion*. Göttingen: Hogrefe. [Hier heißt die Methode noch Change Explorer.]
- Johanning, M. (2014). *Testing the Coaching Explorer as a Standard Instrument of Evaluation in Coaching* (Diplom Thesis). University of Osnabrück, Osnabrück.
- Ulrich, I. (2016). *Gute Lehre in der Hochschule. Praxistipps zur Planung und Gestaltung von Lehrveranstaltungen*. Berlin: Springer. Abgerufen von <http://www.springer.com/de/book/9783658119218>