

## Beratungskonzept

### EBENE

### KONKRETISIERUNG

#### WERTE UND HALTUNGEN

- Humanismus: Jeder Mensch verdient Wertschätzung, Empathie und Authentizität seines Gegenübers
- Jeder Mensch hat gute Gründe für sein Tun
- Jeder Mensch hat das Recht und auch die Fähigkeit zur Autonomie / Selbstbestimmung
- Jeder Mensch hat seine eigene, richtige Sicht auf die Dinge
- Jeder Mensch weiss, was für ihn gut ist
- Jeder Mensch hat ein Recht auf Gerechtigkeit, Vertrauen, Schutz und Menschenwürde

*Ich bin ehrlich meinen Klientinnen gegenüber. Ich teile ihnen mit, wenn mich etwas irritiert, erstaunt, etwas nicht verstehe oder mich etwas sehr erfreut.*

*Ich gehe in jedem Moment davon aus, dass mein Gegenüber auch bei von aussen schwer fassbaren Emotionen aus guten Gründen handelt.*

*Ich habe stets den Grundsatz, dass mein Coachee über Ressourcen verfügt, sein Problem selbst lösen zu wollen und zu können.*

*Ich spreche mit meinen Klienten über Ursache und Wirkung eines von ihnen beschriebenen Verhaltens und lasse die Konsequenzen, welche sich aus einer Beratung ergeben (könnten,) nie ausser Acht.*

*Ich setze auf Selbstbestimmung und Selbstwirksamkeit der Klientinnen, übernehme aber auch immer einen Teil der Verantwortung für ihr Handeln, sofern es um Gerechtigkeit, Schutz, Vertrauen und Menschenwürde von Personen geht.*

## BASISTHEORIEN

- Konstruktivismus: Was jemand lernt, hängt stark von sich und seinen Erfahrungen ab
- Beratungsansätze: integratives Beratungskonzept, Haupteinflüsse aus dem personenzentrierten und systemisch-konstruktivistischen Ansatz
- Rollentheorie: Menschen müssen sich ihrer Rolle bewusst sein, um kongruent handeln zu können
- Spiegelmodell: Oftmals stecken hinter (zwischenmenschlichen) Problemen irgendwelche Projektionen
- Mentale Konzepte steuern unser Handeln, strukturieren und selektionieren unsere Wahrnehmung
- Veränderungsprozesse haben immer eine eigene Dynamik
- Piaget: Menschen brauchen Zeit, um gewohnte Denk- und Verhaltensmuster mit neuen zu ersetzen
- Schichtenmodelle: Häufig stecken hinter sichtbarem Verhalten oder Äusserungen, unsichtbare oder gar unbewusste Muster

*Ich lasse mein Wissen über diese Basis- und Erkenntnistheorien insofern einfließen, als dass ich Ansichten, Verhalten und Einschätzungen meiner Klienten nie als falsch bezeichne. Vielmehr versuche ich mit (systemischen) Fragen ihren Blick noch auf weitere, ergänzende Ansätze und Möglichkeiten zu öffnen.*

*All diese Theorien, an welchen ich mich festhalte, haben gemein, dass sie alle implizieren, dass es stets eine Aussensicht oder eine andere Perspektive über die Dinge gibt. Diese Aussensicht abzulichten, verstehe ich als Teil meiner Aufgabe.*

*Ich respektiere die persönlichen Grenzen des Coachees. Wir arbeiten auf der Verhaltensebene. Die Coachee bestimmt, wie viel sie von seiner Persönlichkeit preisgibt.*

## BERATUNGSPRINZIPIEN

- Dialogische, symmetrische Beziehung zum Coachee
- Sorgfältige Gesprächsvorbereitung
- Zurückhaltung im Fachexpertentum und bei eigenen Ideen
- Contracting
- Rollentransparenz
- Offenlegung der persönlichen Grenzen, sowie auch der Grenzen der Beratung im Allgemeinen
- Erfahrung von Selbstwirksamkeit und Handlungskompetenz der Klientinnen als oberstes Ziel
- Ich handle stets verantwortungsbewusst
- Ich orientiere mich stets am Tempo, der Zielvorgabe und den Bedürfnissen des Coachees
- Ich übernehme Verantwortung für die Qualität in der und durch die Beratung

*Ziel eines jeden Coachings ist es, dem Coachee zur Selbsthilfe zu verhelfen. Handlungskompetenz und Selbstwirksamkeit zu erlangen, ist oberstes Gebot. Ich stärke meine Klienten in der Gewissheit, dass sie ihre Lösung oder ihren Weg kennen und helfe, diese Gewissheit ans Licht zu bringen. Ich nehme nur Aufträge an, welche ich aufgrund meiner Erfahrung und Ausbildung auch verantwortungsvoll ausführen kann.*

*Längere Beratungsprozesse, insbesondere mit Gruppen oder Teams, werden im Voraus vertraglich definiert.*

*Ich orientiere meine Klientinnen während eines Prozesses regelmässig über den Verlauf desselben und vergewissere mich, dass die Klientinnen den Prozess in dieser Form weitergehen möchten.*

*Ganz sicher am Ende, und bei längeren Prozessen auch in der Mitte, werden (Zwischen)ziele überprüft.*

*In einer Beratung sprechen wir auch immer über vermeintliche (Aus)wirkungen des veränderten Verhaltens oder Musters.*

*Getreu der Schichtenmodelle interveniere ich immer nur so viel wie nötig und so wenig wie möglich.*

## PRAXEOLOGIE / METHODIK

- Systemische Fragetechniken
- Kontextbezogen auf die Schule: Anwenden von Reflexionsinstrumenten für Lehrpersonen
- Anwenden eines breiten Repertoires an Tools
- Anwendung verschiedener Gesprächstechniken/Gesprächsförderer
- Arbeit mit Bildern und Metaphern
- Rollenspiele, Perspektivenwechsel
- Anwendung verschiedener Interventionen: handlungsbezogene, erlebnisaktivierende, erzählungsbezogene und mediengestützte
- Kontextbezogen auf die Arbeit mit Teams: Kompetenznetz, Tools zur Rollenfindung, Faktoren erfolgreicher Teamarbeit, Wesenselemente einer Organisation, Teamentwicklungstools, TZI-Modell nach Ruth Cohn,...

*Mit systemischen Fragetechniken divergieren und externalisieren wir gewohnte Handlungsmuster.*

*Mit hypothetischen Fragen weichen wir unveränderbar Gegläubtes auf. Aktives und emphatisches Zuhören, das Paraphrasieren und Verbalisieren von Gesagtem gehören zu meinen Stärken.*

*Wir arbeiten mit Bildern – zum Beispiel mit dem Zürcher Ressourcenmodell – um Ressourcen zu aktivieren und um Widerstände Ängste oder Blockaden überwinden zu können.*

*Metaphern helfen den Blick von Details aufs Ganze zu richten und den Horizont zu erkennen oder Abläufe und Mechanismen in einem System, einer Organisation oder einem Team zu verstehen.*

*Mit Rollenspielen oder bewussten Perspektivenwechseln nehmen wir im Coaching eine neue, anfänglich vielleicht fremde, aber sehr aufschlussreiche Position ein.*

*Ich verfüge über ein breites Repertoire an Tools und Interventionen, welche ich Kontext- und Klientenbezogen der Klientin vorschlage und anwende.*

*Achtsam wäge ich stets ab zwischen dem Eingehen auf den Coachee und dem Anregen von Veränderungen.*