

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Von der Supervision zum kollegialen Coaching	9
2.1	Begriffsklärung und Entstehungskontexte	10
2.1.1	Supervision	10
2.1.2	Intervision	12
2.2	Kennzeichen, Nutzen und sinnvolle Anwendung der Intervision	15
2.2.1	Kennzeichen der Intervision	15
2.2.2	Nutzen der Intervision	18
2.2.3	Anwendungssituationen	20
2.3	Arbeitsfähigkeit von Gruppen	25
2.3.1	Was versteht man unter Gruppen?	25
2.3.2	Gruppenstrukturen	28
2.3.3	Prozesse in Gruppen	34
2.3.4	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	48
2.4	Hilfsmittel zur Erhöhung der Arbeitsfähigkeit von Intervisionsgruppen	52
2.4.1	Arbeitsvereinbarungen für Intervisionsgruppen	52
2.4.2	Moderationsgrundlagen	54
2.4.3	Kommunikative Voraussetzungen	55
2.4.4	Reflexionshilfen	59
3	Modelle und Methoden für kollegiales Coaching	63
3.1	Grundschema und seine Varianten	65
3.1.1	Idealtypische Struktur einer Intervisionssitzung	65
3.1.2	Das Grundmodell in 6 Hauptschritten	66
3.1.3	Der Problemlösungszyklus	66
3.1.4	Konfliktbearbeitungsmodell in Anlehnung an das Harvard-Konzept	68
3.1.5	Fallbearbeitung in 4 Phasen	70
3.1.6	»4-Wandblätter-Methode«	75
3.1.7	»Stop-and-go-Methode«	75
3.1.8	Coaching mit Beobachtung	76
3.1.9	Reflecting-Team	78
3.2	Vorbereiten und Anliegen erheben	82
3.2.1	Imagination	84
3.2.2	Partnerinterview	85
3.2.3	Malen, Zeichnen	86
3.3	Darlegen, präsentieren und verstehen	88
3.3.1	Pinnwandkarten	88
3.3.2	Mindmapping	89
3.3.3	Fischgrät-Diagramme	90
3.3.4	Problembaum	91
3.3.5	Systemanalyse	91
3.3.6	Beziehungslandkarte bzw. System-Struktur-Zeichnung	93
3.3.7	Systemdarstellung mit Holzfiguren oder anderen symbolischen Hilfsmitteln	95
3.3.8	Metaphern	96

3.3.9	Adler – Ameise – Stier	97
3.3.10	Problem, Sichtweise, Experte, Hofnarr	98
3.3.11	Orientierungsschema für Konfliktsituationen	99
3.3.12	Thomann-Schema.....	100
3.3.13	Hilfreiche Fragen	104
3.4	Assoziieren und Hypothesen bilden	117
3.4.1	Innerer Film.....	117
3.4.2	Situationsanalyse und Hypothesenbildung	120
3.5	Lösungen und Handlungsalternativen erarbeiten und ausprobieren	131
3.5.1	Kreativitätstechniken	131
3.5.2	Plädoyer für eine Lösung	137
3.5.3	Fachlicher Input.....	137
3.5.4	Freak-Beratung.....	137
3.5.5	Potenzial-Transformation	138
3.5.6	Geschichten erzählen.....	139
3.5.7	Fokussierendes Reflecting – das Ressourcenrad	140
3.5.8	Arbeiten mit Rollenspielen.....	141
3.5.9	Arbeiten mit Skulpturen	153
3.5.10	Arbeiten mit Aufstellungen	155
3.5.11	Problemlösungsstruktur beschreiben und verändern.....	156
3.5.12	Arbeiten mit dem »inneren Team«.....	157
3.6	Entscheidungen herbeiführen und nächste Schritte vorbereiten	160
3.6.1	Systematische Entscheidungsfindung	161
3.6.2	Abwägen von Vor- und Nachteilen	161
3.6.3	Lösungsfokussierung und Lösungsgestaltung mit Fragen aus der lösungsorientierten Beratung	162
3.6.4	Tetralemma: Umgang mit widersprüchlichen Lösungen	165
3.6.5	Nächste Schritte vorbereiten.....	166
3.7	Auswerten, abschließen und Ergebnis sichern	171
3.8	Zwischenevaluationen, Mutationen und Abschließen von Interventionsgruppen	172
3.8.1	Veränderungen und Abschlüsse von Interventionsgruppen gestalten.....	177
4	Bildung von Interventionsgruppen	179
4.1	Innerbetriebliche kollegiale Beratung: 2 Konzeptbeispiele	180
4.1.1	Die Einführung kollegialer Beratung in einem Unternehmen in Anlehnung an Brinkmann.....	180
4.1.2	Führungsentwicklung an der Basis durch »Team-Coaching«.....	183
4.2	Konzept einer Interventionsgruppe in Anlehnung an Mutzeck	188
4.2.1	Bildung einer Gruppe.....	188
4.2.2	Fortbildungsphase	189
4.2.3	Vertiefung des kollegialen Coachings mit externer Beratung.....	189
4.2.4	Kollegiales Coaching ohne externe Beratung	190
	Literatur	191
	Stichwortverzeichnis	197