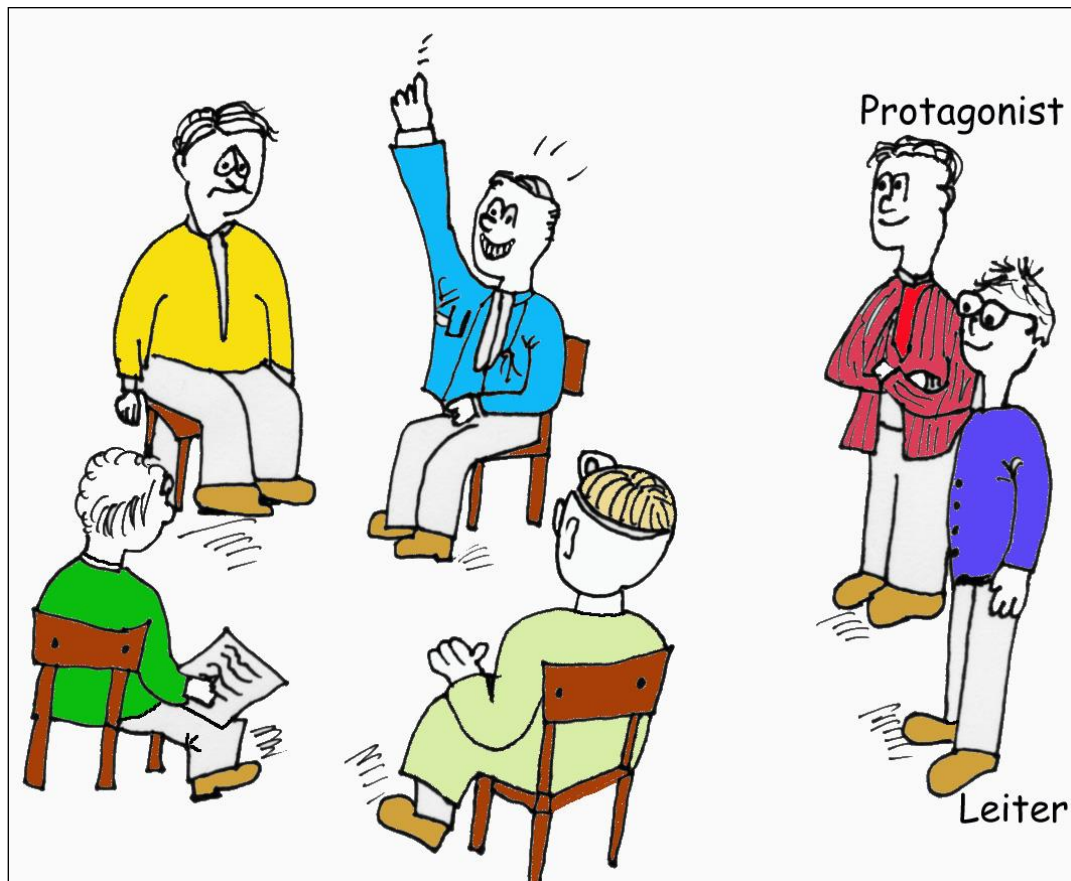




## Seminarbeschreibung



# Erlebnisaktivierendes Coaching in Gruppen

© Textautor: Karl Benien

Soziale Kompetenz kann man erlernen und zwischenmenschliches Verhalten ist trainierbar! Zweifellos!

Aber die Vermittlung dieser Kompetenzen braucht mehr als einen Trainerleitfaden, der einem Seminarleiter sagt, was er wann und wie inhaltlich zu vermitteln hat. Zwischenmenschliches Verhalten verkommt zur schablonenhaften „Rollen-Konserve“ wenn es standardisiert wird und Sozialverhalten wird zur künstlich antrainierten Verhaltensuniform, wenn es sich starr an einem vermeintlichen Idealverhalten ausrichtet. Verkomplizierend wird das Lehren und Lernen von Sozialverhalten vor allem durch zwei Gegebenheiten:

1. Die Menschen und ihre Entwicklungsrichtungen sind verschieden. Was der eine zur Weiterentwicklung seiner Persönlichkeit dringend braucht, hat der andere vielleicht schon viel zu viel. Wir können also nicht alle Teilnehmer mit Standardübungen über einen Kamm scheren.
2. Situationen und ihre jeweiligen Anforderungen sind verschieden. Das Verhalten, was sich in der einen zielführend.

Die Vermittlung von Wissensstoff hat nach wie vor ihre berechtigte Bedeutung in einem Seminar, ebenso das Einüben neu erworbener Fähigkeiten. Der Trainer, der Seminare leitet in denen es um zwischenmenschliche Themen geht, steht jedoch vor der grundsätzlichen Frage: Will ich mich auf Vorträge und Standardübungen beschränken, die ich immer wieder anbieten kann? Oder will ich die einzelnen Teilnehmer einladen, mit ihren ganz persönlichen Themen und den Fragestellungen aus ihrer Praxis ins Seminar zu kommen? Und wenn ja: Wie arbeite ich dann damit? Jetzt geht vielleicht das Zweifeln los.

Zu Recht, denn jetzt gibt es kein „Schema F“ mehr, sondern eine unplanbare Dynamik. Diese Arbeit erfordert ein hohes Maß an Professionalität und Feingefühl, eigener Rollenklarheit und Wissen um psychologische Lernvorgänge. Die Ansprüche an den Trainer wachsen insofern, da er sich jetzt auf den einzelnen Teilnehmer als Menschen einlassen muss, auf seine Situation und sein „Anliegen“. Dabei ist die Rolle des Trainers nicht als „Lösungsbringer“ sondern als Strukturfinder und Prozessgestalter zu verstehen. Eine angeleitete und dialogische Reflexion beruflichen Handelns vollzieht sich hier in einer Gruppe, wobei die jeweils anderen Teilnehmer über den lernenden Zuschauer hinaus zu aktiven Mitspielern beim Durcharbeiten schwieriger Situationen werden.

Ziel eines solchen Coachings ist, das Thema des Teilnehmers „lebendig“ werden zu lassen und ihn im Kontakt mit sich selbst, mit dem Thema und der Gruppe zu unterstützen.

Neben theoretischen Einführungen ist ein Großteil des Seminars dem Üben und der praktischen Erprobung gewidmet. Gearbeitet wird anhand konkreter berufspraktischer Fragen und Anliegen der Teilnehmer. Nach Schilderung des jeweiligen Falles ziehen sich die Teilnehmer paarweise kurz zur Beratung und Ideenfindung zurück. Jedes Tandem berichtet daraufhin, wie es den vorliegenden Fall bearbeiten würde. Der Protagonist wählt dann den Vorschlag aus, den er für sich als günstig erachtet. Dieser Vorschlag wird daraufhin von den beiden Trainer/innen die ihn erdacht haben, unter Supervision der Seminarleitung durchgeführt.

## Die Seminarbausteine im Einzelnen:

### Schwerpunktthema 1. Tag:

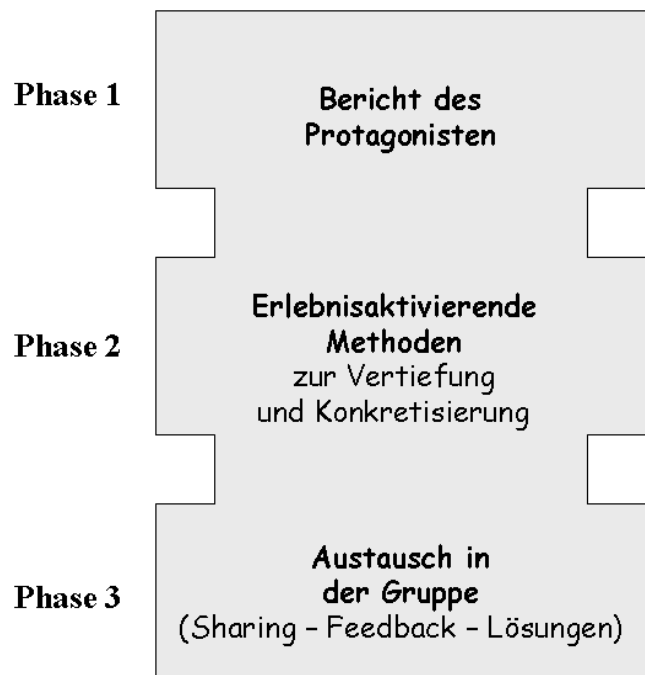
Ausgangslage  
Anliegenerhebungstechniken  
Anliegenerhebung  
Verlaufsschema einer Anliegenarbeit

Die möglichen Einsatzbereiche der erlebnisaktivierenden Arbeit sind vielfältig. Idealerweise handelt es sich um eine Gruppe von 6-10 Teilnehmern in einem mehrtägigem Kommunikationsseminar. Die Nachmittage sind dann für die persönlichen Themen der Teilnehmer reserviert.

Bevor ein Anliegen bearbeitet werden kann, muss es in geeigneter Art und Weise erhoben werden. Dazu werden verschiedene Anliegenerhebungstechniken wie Besinnungsanleitung, Hebammengespräch, Malen eines Bildes und das 4-Felder-Schema vorgestellt und ausprobiert.

Das Anliegenverlaufsschema verdeutlicht die Abfolge der einzelnen Schritte einer Anliegenbearbeitung.

In der Phase 1 berichtet der Protagonist von seinem Anliegen und der Leiter richtet sein Augenmerk darauf, ob er vom Protagonisten einen klaren Auftrag bekommt und weiß, worauf der Fokus für die weitere Bearbeitung zu lenken ist. Die Entscheidung fällt der Leiter auf Grund seiner Differential-Diagnostik, die im sagt, ob der Schwerpunkt im Menschlichen, im Zwischen-menschlichen oder im Strukturell/Systemischen Bereich liegt.



## Schwerpunktthema 2. Tag:

### Vier Grundtypen des Vorgehens

In der Phase 2 hat der Leiter bei jedem Anliegen verschiedene Möglichkeiten des Vorgehens. Der Leiter kann sich fragen:

1. Soll das Anliegen so bearbeitet werden, dass die Selbsterfahrung des Protagonisten gefördert wird oder eher so, dass vor allem Strategien und Lösungen entwickelt werden?
2. Soll vor allem der Protagonist oder aber vor allem die Gruppe aktiviert werden?

Diese beiden Unterscheidungen führen zu einem Vierfelder-Schema. Welche Möglichkeit der Leiter auswählt hängt vom Thema (= Protagonisten-Auftrag), von der Bereitschaft des Protagonisten sich einzulassen, vom Gruppenklima und vom Kontext, in dem die Anliegenbearbeitung stattfindet, ab.

### Standardtechniken: Quadrant 1

Im Quadranten 1 würde der Leiter protagonistenzentriert und lösungsorientiert arbeiten. Eine typische Art der Anliegenbearbeitung in diesen Quadranten gehören verschiedene Rollenspielvarianten wie z.B. das „Diagnostische Rollenspiel“, die „Stunde der Wahrheit“ oder das „Übende Rollenspiel“. Ziel der jeweiligen Vorgehensweise ist es, den Protagonisten darin zu unterstützen, dass er Strategien und

	<b>protagonisten-zentriert</b>	<b>gruppen-zentriert</b>
<b>Instrumentell (Lösungs-orientiert)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Selbsterfahrungs-orientiert</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Lösungsideen entwickeln kann, die ihm helfen, sein Thema und die Herausforderung, die darin liegt, im Alltag konkret anzugehen.

### Schwerpunktthema 3. Tag:

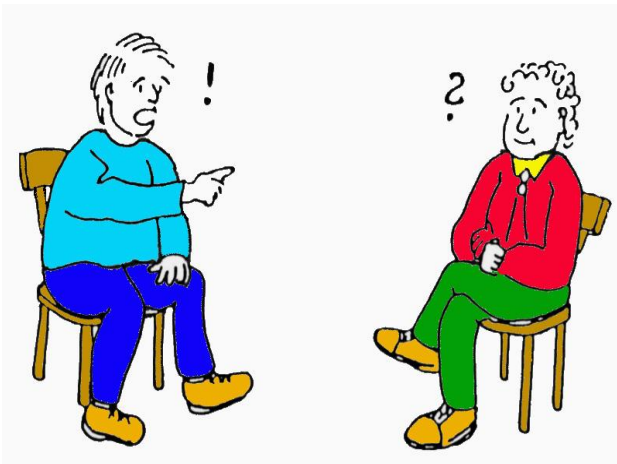
#### Standardtechniken: Quadrant 2

Die Vorgehensweise des zweiten Quadranten dient ebenfalls der Lösungsfindung, wobei nun die Gruppe stärker mit einbezogen wird. Beispielsweise können in der Gruppe Lösungsvorschläge gesammelt und daraufhin von einzelnen Gruppenmitgliedern in Form von Lösungsplädoyers vorgetragen werden.

	protagonisten-zentriert	gruppen-zentriert
Instrumentell (Lösungs-orientiert)	<b>1</b>	<b>2</b>
Selbsterfahrungs-orientiert	<b>3</b>	<b>4</b>

#### Standardtechniken: Quadrant 3

#### Standardtechniken: Quadrant 4



Weniger lösungsorientiert und stärker selbsterfahrungsorientiert sind die Arbeitsweisen der Quadranten 3 und 4. Eine bewährte Methode aus dem dritten Quadranten ist die Arbeit mit zwei Stühlen. Dabei können z.B. Eigenanteil und Fremdbeschreibung (Stuhl A-B) beleuchtet werden oder auch eine oder „zwei Seelen“ im Sinne des inneren Teams zu Worte kommen.

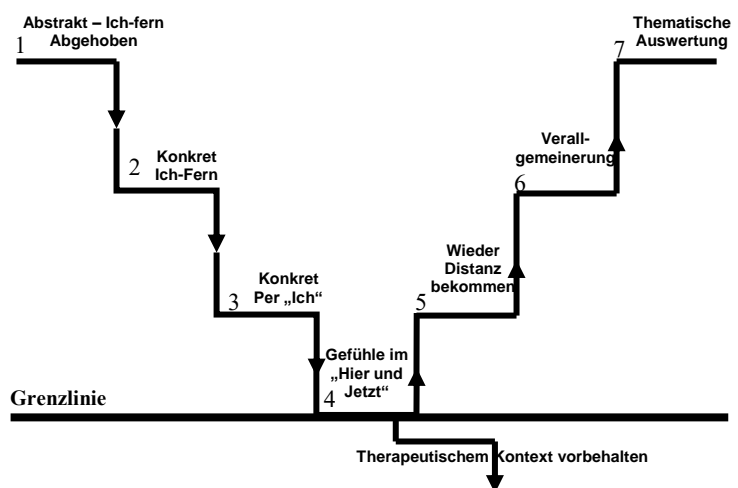
Auch für Quadrant 4 hat sich die Arbeit mit dem inneren Team wie beispielsweise die „Innere Ratsversammlung“ als geeignetes Vorgehen etabliert.

## Schwerpunktthema 4. Tag:

### Abgrenzung Erlebnisaktivierende Methoden und Psychotherapie Stufen der Tiefung und Emporhebung

Ein wichtiges Thema und Grundvoraussetzung bei der Arbeit mit erlebnisaktivierenden Methoden ist, dass der Seminarleiter eine klare Vorstellung davon hat, wie persönlich die Themenbearbeitung werden und wie „tief“ die erlebnisaktivierende Arbeit für den Protagonisten gehen darf. Wo sind die Grenzen zur Psychotherapie? Wie kann die Gradwanderung aussehen, um sowohl Oberflächlichkeit und kluges Gerede zu vermeiden, aber auch dilettantisches und dem Kontext nicht angemessenes „Herumwühlen“ in den Tiefenschichten der Seele?

Ebenso wichtig wie diese Frage ist das angemessene Maß der „Tiefung“ bei persönlichen Anliegen in der Erwachsenenbildung. Am letzten Tag des Seminars werden die Stufen der Tiefung und Emporhebung betrachtet. Dabei werden Möglichkeiten vorgestellt, um mit dem Protagonisten intensiv und vertiefend zu arbeiten, sowie Vorgehensweisen um die Anliegenbearbeitung zu „verflachen“ und zum Abschluss zu bringen.



Wir wünschen Ihnen Freude und Erfolg beim Mitmachen!