



**VOCIS**  
VOCATIONAL TRAINING  
OF THE INNER SELF

# Start eines Peer Coaching Prozesses



Società per lo Sviluppo dei Sistemi Organizzativi



Building a Brighter Future With Work

Caritasverband  
für das Dekanat  
Borken e.V.



**caritas**  
LUXEMBOURG



2016-2017

Leitfaden

Peer coaching IO4



**VOCIS**  
VOCATIONAL TRAINING  
OF THE INNER SELF

## Start eines Peer Coaching Prozesses

### IO4 Peer Coaching

Ruth Baker

#### Wie benutzt man den Leitfaden?

Der Leitfaden richtet sich an Gruppen von Peers oder an Coaches, die mit Gruppen von Peers arbeiten. Er wurde von der VOCIS-Partnerschaft entwickelt und beinhaltet neben zahlreichen Informationen auch viele Übungen. Warum also nicht das Material in Workshops integrieren, um das Potenzial von Peer Coaching für eine Vielzahl von Bereichen abzurufen?

- 👁️ Sie möchten von einem Peer-Coaching-Prozess profitieren?

Der Leitfaden gibt Ihnen die notwendigen Informationen, um einen erfolgreichen Peer Coaching Prozess zu starten. Um den Prozess voll auszuschöpfen, empfehlen wir Ihnen, Ihre Selbstregulierungskompetenzen zu testen: Füllen Sie den Online-Fragebogen des Diagnosewerkzeugs auf [www.vocis.org](http://www.vocis.org) aus, um einen Überblick über Ihre Selbstregulierungskompetenzen und Übungen zur Weiterentwicklung zu erhalten.

- 👁️ Sie sind Coach oder Trainer?

Bitte schauen Sie sich die verschiedenen Materialien an, die auf unserer Website für individuelle und andere Arten von Coaching, insbesondere die methodischen Leitlinien und die Fallstudien zu finden sind.

*"Peers, ob in Teams oder nicht, können es sich zur Gewohnheit machen, einer den anderen Teil ihrer eigenen Lösung werden zu lassen, anstatt in Gesprächen Dampf abzulassen und zu grübeln oder sich gegenseitig zu bemitleiden ohne Eigner auch nur eines Teils des nötigen Wandels zu sein."*

*(Natalya Pestalozzi on [managementconcepts.com](http://managementconcepts.com), 2016)*

## Themen

- 🕒 Was ist Peer-Coaching? Definition
- 🕒 Ziele
- 🕒 Der Ansatz, der alle Interaktionen untermauert
- 🕒 Moderator standards and considerations
- 🕒 Peer Coaching Modelle
- 🕒 Schlüsselrollen und Verantwortlichkeiten
- 🕒 Herausforderungen im Peer Coaching
- 🕒 Überlegungen beim Aufbau einer Peer Coaching Gruppe

## Was ist Peer Coaching? Definition

Peer Coaching kann als ein vertraulicher Prozess definiert werden, durch den zwei oder mehr Fachleute zusammenarbeiten, um über die aktuelle Praxis zu reflektieren, diese zu erweitern, zu verfeinern und neue Fähigkeiten aufzubauen. Sie teilen Ideen, lehren einander, führen Klassenraumforschung durch oder lösen Probleme am Arbeitsplatz (Robbins, 1991).

Peer Coaching umfaßt in der Regel eine Gruppe von organisierten Fachleuten mit dem gleichen Wissen, gleicher Geschicklichkeit und dem gleichen Status. Peer Coaching ist ein vertraulicher, nicht-evaluativer Prozess, bei dem Gruppen von zwei oder mehr Personen zusammenkommen, um Themen, die für die Gruppenziele besonders relevant sind, zu verarbeiten, zu reflektieren und / oder sie zu diskutieren.

## Ziele

VOCIS Peer Coaching zielt darauf ab, die Kompetenzen und Fähigkeiten einer Gruppe zu erhöhen, damit sie mit professionellen Herausforderungen besser umgehen und ein höheres Niveau an Selbstwirksamkeit bei der Arbeit erreichen kann. Das Modell zielt darauf ab, es Teams und Einzelpersonen zu ermöglichen, alternative Handlungen einzubeziehen.

Genauer gesagt, zielt das VOCIS Peer Coaching auf die Förderung von Kompetenzen in den Bereichen der selbstregulierenden Funktionen und Unterfunktionen ab, wie z.B.

- 🕒 Ziele setzen
- 🕒 Selbstpflege
- 🕒 Selbstgefühl
- 🕒 Problemlösung

Um ein gutes Arbeitsmodell zur Erreichung dieser Ziele zu schaffen, wird die Verwendung des VOCIS Diagnosewerkzeugs empfohlen. Das Tool kann auf der VOCIS-Website abgerufen werden: <http://vocis.org/methodology-tools/diagnostic-toolkit/>.

## Die Haltung die alle Interaktionen verstärkt

Wie bei allen Peer-Coaching-Settings ist es wichtig, urteilsfrei einen vertraulichen Raum anzubieten, um die Möglichkeit des Austausches und der Veränderung zu realisieren. Deshalb schlagen wir vor, dass Sie über eine Haltung nachdenken, die die Interaktion innerhalb der Gruppe verstärken könnte, zum Beispiel basiert der Person Centered Ansatz (Carl Rogers) auf der Idee, dass unter den richtigen Bedingungen, alle Individuen ein stärkeres und gesünderes Selbstbewusstsein und Selbst-Glauben entwickeln können, einschließlich der drei Kern- oder "aktiven" Bedingungen in allen Interaktionen innerhalb der Gruppe:

- 👁️ **Kongruenz** – seien Sie völlig authentisch mit Ihnen selbst und anderen,
- 👁️ **Vorbehaltlose positive Betrachtung** – seien Sie nicht-beurteilend und nicht-wertend bei sich selbst und anderen,
- 👁️ **Empathie** – ist bestrebt, sich selbst und andere zu verstehen. Einige praktische Tipps, finden Sie unter <https://www.mindtools.com/pages/article/EmpathyatWork.htm>.

In diesem Sinne können konkrete Maßnahmen folgen:

- 👁️ **Aktives Zuhören** – dazu gehört Aufmerksamkeit, die zeigt, dass Sie zuhören, Feedback über das Gespräch geben, Ihr eigenes Urteil vermeiden und dafür sorgen, dass Sie angemessen auf die Konversation reagieren. Weitere Informationen: <https://www.skillsyouneed.com/ips/listening-skills.html>.
- 👁️ **Unterstützung anbieten** – verbal der Gruppe anbieten, dass Sie da sind, um sie zu unterstützen.
- 👁️ **Positive Körpersprache** – vermeiden Sie es, Ihre Arme zu verschränken, da dies darauf schliessen lässt, dass sie sich der Konversation entziehen wollen. Lassen Sie sich behutsam auf die Konversation ein, um die andere Person wissen zu lassen, dass Sie aufmerksam zuhören
- 👁️ **Offene Fragen** – das sind Fragen, die den Einzelnen einladen, Ihnen mehr Informationen zu geben und verhindern eine bloße „Ja“ oder „Nein“ Antwort. Zum Beispiel: „Erzählen Sie mir von Ihrem Tag, bitte.“
- 👁️ **Ausdruck von Freundlichkeit und Mitempfinden** – rückversichert die Gruppe über die Inhalte, die urteilsfrei diskutiert werden. Es gibt einige nützliche Tipps zum Mitempfinden am Arbeitsplatz: <http://www.chopra.com/articles/10-ways-to-bring-more-compassion-to-the-workplace#sm.0001t72o425dqd4vos10d639xpez>.

## Moderator-Standards und Überlegungen

Es gibt verschiedene Formate für die Peer Coaching Gruppe. Counselman (2004) schlägt eine führerlose Gruppe vor, in der alle Mitglieder die Verantwortung für die Gruppenarbeit übernehmen. Während andere, wie Thomasgard (2003) darauf hinweisen, dass Gruppen rotierende Moderatoren oder Co-Moderatoren nutzen, um die Gruppensitzungen zu führen. Dies bietet mehr Möglichkeiten und ist eine strukturierte und faire Möglichkeit, Fälle vorzustellen. Noch einmal ist es an den Fachleuten in der Gruppe, zu bestimmen, wie sie die Gruppensitzungen strukturieren möchten, einige Elemente, die sie in Betracht ziehen können, sind in den Leitlinien von WhyDev aufgelistet: <http://www.whydev.org/wp-content/uploads/2015/05/WhyDev-Peer-Coaching-Guidelines.pdf>.

## Coach - Standards

Es ist wichtig, dass Sie bei der Auswahl eines Coachs das Wechselspiel zwischen dem Coach und der Gruppe berücksichtigen.

- 🕒 Glauben Sie, dass diese Person mit der Gruppe einen Zugang bekommt?
- 🕒 Versteht sie oder er die Bedürfnisse der Gruppe?
- 🕒 Hat er oder sie genügend Fähigkeiten und Erfahrungen, um erfolgreich zu helfen?

Ein Coach wird nicht die Rolle einnehmen, zu glauben, mehr zu wissen als die Gruppe. Coaches fungieren als Klangbrett für die Gruppe, hören ihre Probleme und ermutigen sie, ihre eigenen Antworten auf ihre Probleme zu finden.

Einige Vorschläge zum fachlichen Hintergrund:

- 🕒 Praktikerinnen aus der Berufsberatung
- 🕒 Beraterinnen und Berater
- 🕒 Job Coaches
- 🕒 Lehrer und Prozessbegleiter

Während ein ausgebildeter Coach immer vorzuziehen ist, gibt es manchmal Situationen, in denen erfahrene Coaches nur für kurze Zeit oder gar nicht verfügbar sind, je nach Ressourcen. Es gibt einige Leitlinien, die man befolgen kann, wenn Gruppen die Moderatorrolle ohne Trainer oder kurz nach der Einführung in die Methode, von einem Coach übernehmen müssen. Die Rolle des Moderators kann im Laufe der Zeit wechseln, so dass die Verantwortung nicht auf nur eine Person fällt. Es ist wichtig, daran zu erinnern, dass der VOCIS-Prozess ohne die Hilfe von professionellen Coaches genutzt werden kann.

Hierbei ist es hilfreich, diesem Leitfaden zu folgen, speziell in Bezug auf die Einstellungen, die alle Interaktionen untermauern. Für einen Moderator in einer Peer Coaching-Session ist es wichtig, aktiv zuzuhören, urteilsfrei zu handeln und nicht zu viel der eigenen Meinungen einzubringen. Erlauben Sie dem

Vortragendem und den Gruppenmitgliedern, ihre Probleme zu besprechen und laden Sie sie ein, diese mit offenen Fragen zu erforschen.

Es ist wichtig, daran zu erinnern, dass von Ihnen nicht erwartet wird, als Moderator die Antwort auf das Problem zu kennen, sondern das Gespräch locker zu führen und der Gruppe die Möglichkeit zu geben, eigene Lösungen zu finden. Wenn Sie als Moderator fühlen, dass Sie etwas Nützliches hinzuzufügen haben, sollten Sie versuchen, bis zum Ende der Sitzung zu warten. Damit wird sichergestellt, dass die Gruppe genügend Zeit hat, ihre eigenen Lösungen zu besprechen und dann können Sie fragen, ob sie Ihren Input hören möchte. Weitere nützliche Informationen erhalten Sie hier: <http://www.whydev.org/wp-content/uploads/2015/05/WhyDev-Peer-Coaching-Guidelines.pdf>.

### Peer Coaching Bereiche

Es gibt zahlreiche Bereiche, die Peer Coaching abdecken kann. Für einige könnte sie sich focusieren auf Lehrstrategien, Curriculum Inhalte, bestimmte Menschen, auf besondere Probleme wie psychische Gesundheit oder die Lehr-Fähigkeiten. wie auch Fragestellungs-Techniken oder Prozess-Fähigkeiten.

Diese Aktivitäten können zwei Personen oder eine größere Gruppe einbeziehen. Die Identifizierung einer geeigneten Form von Peer Coaching ist abhängig vom Fokus jeder Gruppe. Dieser Abschnitt zielt nicht darauf ab, einen Leitfaden für diesen Prozess zu sein. Die Form, die wir hier beschreiben, ist speziell auf die Erreichung der Ziele des VOCIS-Projekts zugeschnitten, nämlich die Fähigkeit der Einzelpersonen, professionelle Zwänge zu bewältigen. Unsere ganz einfache Form des Peer Coaching ist nachfolgend in einem Schritt für Schritt Prozess aufgeführt:

VOCIS Peer Coaching Schritt für Schritt	
SCHRITT 1	Vorstellung des Problems und was die Person klären oder welche Einblicke gewinnen möchte
SCHRITT 2	Fragen an die Person, die das Problem oder den Fall einbringt
SCHRITT 3	Coaching, Hypothesen finden, vertiefen (ohne Lösungen zu bringen)
SCHRITT 4	Entwicklung von Lösungen
SCHRITT 5	Lessons learned und Feedback

Die Teilnehmenden werden gebeten, vor der Coaching-Sitzung die Schwierigkeiten einzugrenzen, die sie vorbringen wollen. Es wird empfohlen, dass jede Person hierzu unser VOCIS-Diagnosetool nutzt, um auf die Schwierigkeiten im Bezug dazu zu nehmen. Dieses Tool ermöglicht es Coaches, ihre Sitzungen mit den besten Ergebnissen für die Teilnehmenden zu planen. Das Werkzeug befindet sich auf der [VOCIS website](#).

### Schlüsselrollen und Verantwortlichkeiten

Wenn Sie mit Ihrer eigenen Peer-Gruppe starten, ist es wichtig, Schlüsselrollen und Verantwortlichkeiten von Anfang an zu vereinbaren. Die Forschung zeigt, dass Klarheit über das, was erwartet wird, Probleme vermeiden kann, weil es ein Verständnis für Rollen, Prioritäten und bevorzugte Mittel des Engagements oder Feedbacks gibt (Proctor & Inskipp, 2009). VOCIS bietet aus eigener Sicht eine Definition für die drei Rollen an:

#### Rolle der Gruppenmitglieder

- 🕒 Bereiten Sie sich für die Peer Coaching Session durch "loses" Reflektieren über das Problem vor, das Sie diskutieren möchten, bevor Sie in die Gruppe kommen.
- 🕒 Halten Sie an die erforderlichen 5-10 Minuten Zuteilung für das Vorbringen.
- 🕒 Seien Sie ehrlich und offen bei Ihrem Vortrag.
- 🕒 Seien Sie offen für konstruktives Feedback.





- 👁️ Befolgen Sie die vereinbarten Gruppenregeln.
- 👁️ Gehen Sie respektvoll mit dem Moderator und dem Vortragenden um.
- 👁️ Achten Sie darauf, dass Sie das Thema des Moderators nicht zu stark beeinträchtigen.
- 👁️ Befolgen Sie die VOCIS-Haltung in allen Interaktionen.
- 👁️ Versuchen Sie, neue Selbstregulierungsfähigkeiten und deren Anwendung zu üben.

## Rolle des Moderators

- 🕒 Organisieren Sie alle erforderlichen Aspekte für einen erfolgreichen und komfortablen Peer Coaching Block. Folgende Aspekte sind zu berücksichtigen:
  - Buchen Sie geeignete Räume,
  - arrangieren Sie eine Zeit, die für Gruppenarbeit passt (Morgen / Nachmittag),
  - stellen Sie sicher, dass eine kurze Mitteilung der Aktivitäten an die Gruppenmitglieder gesendet wurde und was von ihnen erwartet wird.
  - Am Tag der Sitzung sollte der Moderator sicherstellen, dass der Raum in einer angenehmen und ansprechenden Weise eingerichtet ist
  - Bei der ersten Sitzung könnte es hilfreich sein, das Feedback der Gruppe zu einem dieser Elemente für die nächste Sitzung zu erhalten.
- 🕒 Unterstützung der Gruppenmitglieder.
- 🕒 Schaffung eines gemeinsamen und vertraulichen Raumes.
- 🕒 Ermutigung der Teilnehmenden, ihre Lebenserfahrung in den Gruppenprozess einzubringen.
- 🕒 Sorgen für eine sichere Umgebung, in der jedes Mitglied respektiert wird.
- 🕒 Aktive Förderung der Konversation, die sich auf VOCIS Peer Group Ziele fokussiert.
- 🕒 Beachtung des sorgfältigen Einsatzes von VOCIS-Übungen in jeder Sitzung.
- 🕒 Beachtung des Zeitmanagements.

## Rolle des Vortragenden

- 🕒 Bereiten Sie sich auf die Sitzung vor, indem Sie "lose" über ihre Situation reflektieren, bevor sie zur Gruppe kommen.
- 🕒 Halten Sie sich an die vorgegebenen 5-10 Minuten für das Vortragen.
- 🕒 Seien Sie ehrlich und offen bei Ihrem Vorbringen.
- 🕒 Seien Sie offen für konstruktives Feedback.
- 🕒 Befolgen Sie die vereinbarten Gruppenregeln.
- 🕒 Gehen Sie respektvoll mit den Gruppenmitgliedern und dem Moderator um.
- 🕒 Befolgen Sie die VOCIS-Haltung in allen Interaktionen.
- 🕒 Versuchen Sie, neue Selbstregulierungsfähigkeiten und deren Anwendung zu üben.

## Überlegungen zum Aufbau einer Peer Coaching

Folgende Aspekte sind hilfreich beim Aufbau einer VOCIS Peer Gruppe:

- Wo wird die Gruppensitzung abgehalten (draußen oder drinnen)? Manche Gruppen können es vorziehen, draußen zu arbeiten, an der frischen Luft, um ihre Schwierigkeiten zu besprechen. Andere ziehen es drinnen vor, legen mehr Wert auf, es bequem zu haben, Die Gruppe sollte entscheiden, was angemessener ist, beide Möglichkeiten funktionieren in diesem Kontext.
- Wie sollte der Raum beschaffen sein? Der Raum sollte ruhig, einladend und weiter weg von anderen Aktivitäten sein. Gruppen arbeiten am Besten, wenn Stühle in Kreisen angeordnet sind, wo jeder ein Gefühl der Gleichheit empfindet und der Kommunikationsfluss verbessert wird (Gladding, 1994).
- Wie viele Leute sollten in der Gruppe sein? Denken Sie daran: Mit der Zahl der Menschen steigt auch die Gruppendynamik! Die Forschung zeigt, dass ein "reflektierendes Gruppenmodell" am besten in einer Gruppe zwischen 4 und 7 Personen funktioniert.
- Welche Materialien werden benötigt? Selbstregulierungsübungen- und Interventionen, Stift und Papier, Flipchart, Textmarker, etc.
- Haben Sie eine klare Agenda und klären Sie mit der Gruppe den Zweck der Sitzung! Wofür ist es? Und gleich: was ist es nicht?
- Stellen Sie sicher, dass jeder über seine Rollen und Verantwortlichkeiten während der Sitzung, einschließlich der Vertraulichkeit, sich in der Gruppe klar ist.
- Etablieren Sie Verbindlichkeit und stellen Sie sicher, dass sich alle an die Absprachen halten.
- Legen Sie die Zeit für die Sitzung in einer ruhigen und komfortablen Umgebung fest, wo die Teilnehmenden sich wohl fühlen, und bereit sind sich zu öffnen und sich mitzuteilen.



- Suchen Sie eine passende Facilitation-Methodik aus und überlassen Sie es anderen Teilnehmern damit zu arbeiten, um deren Fähigkeiten diesbezüglich zu entwickeln. Es gibt viele verschiedene Arten von Facilitation-Methodiken. Wenn Sie eine Anleitung wünschen, empfehlen wir Ihnen folgendes Dokument: <https://www.uspto.gov/web/offices/com/ogm-old/Facilitation.pdf>.
- Halten Sie immer die Entscheidungen oder Aktivitäten fest, und stellen Sie diese Aufzeichnungen den Gruppenmitgliedern zur Verfügung.

## Gruppen Aufforderung

Wenn Sie sich in eine Peer-Coaching-Situation begeben, kann es hilfreich sein, diese Seite auszudrucken und sie mitzunehmen, so dass Sie die Anleitungen überprüfen können, wenn Sie denken, dass sich die Gruppe von der beabsichtigten Aktivität entfernt oder ein schwieriges Thema erreicht hat.

## Praktische Aktionen

- Aktives Zuhören
- Unterstützung bieten
- Positive Körpersprache
- Stellen Sie offene Fragen
- Freundlichkeit und Empathie



VOCIS Peer Coaching Schritt für Schritt	
Schritt 1	Vorstellung des Problems und was die Person klären oder welche Einblicke gewinnen möchte
Schritt 2	Fragen an die Person, die das Problem oder den Fall einbringt
Schritt 3	Coaching, Hypothesen finden, vertiefen (ohne Lösungen einzubringen)
Schritt 4	Entwicklung von Lösungen
Schritt 5	Lessons learned und feedback

Die Schritt für Schritt Anleitung kann sehr nützlich sein, um sich an den Prozess zu erinnern, falls Sie die Orientierung an einem Punkt verlieren und die Konversation neu anpassen müssen.

Denken Sie daran, Peer Coaching kann viele Formen annehmen. Versuchen Sie nicht, restriktiv mit der Gruppe umzugehen, lassen Sie eine natürliche Abweichung von den oben beschriebenen Schritten zu, ohne gleich zu besorgt zu sein.

## Weiterführende Literatur:

Counselman, E. & Weber, R. (2004): Organizing and maintaining peer supervision groups. *Int J Psychotherapy*, 54(2): 125-43. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15103999>.

Gladding, S. T. (1994): *Effective group counseling*. ERIC, University of North Carolina.

Mind Tools: <https://www.mindtools.com/pages/article/EmpathyatWork.htm> (accessed 30/03/2017).

Office of Quality Management (2000), <https://www.uspto.gov/web/offices/com/oqm-old/Facilitation.pdf>.

Proctor, B. & Inskipp, F. (2009): Group supervision. In: Scaife, J. (Ed.): *Supervision in Clinical Practice: A Practitioner's Guide* (2<sup>nd</sup> ed.), pp. 137-163. London: Routledge.

Robbins, P. (1991): *How to Plan and Implement a Peer Coaching Program*. Association for Supervision and Curriculum Development.

Rogers, C. (1951): *Client-centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory*. London: Constable.

The Chopra Centre: <http://www.chopra.com/articles/10-ways-to-bring-more-compassion-to-the-workplace#sm.0001t72o425dgd4vos10d639xpez> (accessed 30/03/2017).

Thomasgard, M. & Collins, V. (2003): A comprehensive review of cross-disciplinary, case-based peer supervision model. *Families, Systems, and Health*, 21, 3, 305-318.

## VOCIS - Vocational Training of the Inner Self

### Wie bereitet man sich auf eine Peer Coaching-Sitzung vor?

#### Ihr Ziel

Nach der Peer Coaching-Session kehren Sie zu Ihrer Organisation / Ihrem Arbeitsplatz zurück mit Rückmeldungen, Ratschlägen und Handlungsideen aus einer Gruppe von Peers zu wichtigen Themen, zu Chancen, Herausforderungen oder Problemen, denen Sie derzeit gegenüberstehen.

#### Vor dem ersten Treffen denken Sie über Ihre Gesamtsituation nach

- 🕒 Was ist mit Ihrer Arbeit, die Sie nachts verfolgt und nicht schlafen läßt?
- 🕒 Was ist Ihr übergeordnetes Problem? Welche ist Ihre größte Gelegenheit?
- 🕒 Wie gehen Sie mit den verschiedenen Phasen einer Veränderung um? Gibt es Probleme bei der Arbeit, die auf Widerstand von Ihren Mitarbeitern/Kollegen stoßen?
- 🕒 Wie gehen Sie normalerweise mit Konflikten um? Ist diese Methode wirksam am Arbeitsplatz?
- 🕒 Was verbringen Sie die meiste Zeit bei der Arbeit? Haben Sie das Gefühl, dass Sie Ihre Zeit effektiv nutzen?
- 🕒 Was ist Ihre bevorzugte Entscheidungsfindung? Wie reagieren Ihre Mitarbeiter / Kollegen im Allgemeinen auf Entscheidungen, die Sie treffen?
- 🕒 Wie kommunizieren Sie typischerweise über Entscheidungen und Änderungen mit Ihren Mitarbeitern / Kollegen? Wie reagieren sie generell auf Ihre Kommunikationsbemühungen?
- 🕒 Gibt es Aspekte der Kultur Ihres Arbeitsplatzes, die Ihren Erfolg oder Ihr Glück bei der Arbeit behindern? Haben Sie Ideen darüber, was sich ändern muss?
- 🕒 Was sind Ihre persönlichen längerfristigen Ziele in Ihrem Job? Erwarteten Sie irgendwelche konkreten Hindernisse, um sie zu erreichen?
- 🕒 Welche Dinge machen Sie jetzt, mit denen Sie gerne aufhören möchten oder anderen übergeben wollen?
- 🕒 Macht Ihre Vorgesetzte oder Ihr Vorgesetzter Ihre Arbeit einfacher oder schwieriger? Wie haben Sie Ihre Beziehung zu ihm oder ihr gestaltet?

Wenn Sie sich in einer Managementposition befinden:

- 👁️ Wie beurteilen Sie die Leistung der einzelnen Personen, denen Sie vorgesetzt sind? Wie gut schätzen Sie sich ein, sie in Verantwortung zu halten?
- 👁️ Sind Sie neu in der Rolle des Managers bei Ihrer Organisation? Haben Sie das Gefühl, dass Sie und die Anderen den Übergang vollständig vollzogen haben und die Erwartungen klar sind?

### Identifizieren Sie Ihr Thema/Problem

Bevor Sie Ihre Peers treffen, denken Sie über Ihr Thema nach, das Sie vortragen wollen, und über die benötigten Elemente, die Ihre Peers für einen guten Einblick benötigen.

Um einen erfolgreichen Austausch zu erhalten, wählen Sie bitte ein Thema aus, dass mit den Erfahrungen Ihrer Peers korrespondiert. Es kann eine gute Idee sein, Lebensläufe vor dem ersten Treffen auszutauschen. Fragen Sie Ihren Coach, Trainer oder den Peer Group Initiator über die Gruppenmitglieder.

### Beschreiben Sie Ihr Thema/Problem

Kurzes Statement zum Thema/Problem:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- 👁️ Relevante Hintergrundinformationen:

.....

.....

.....

.....

.....





👁️ Wer sind die beteiligten Personen?

.....

.....

.....

.....

👁️ Wie haben Sie versucht, das Problem so weit zu lösen?

.....

.....

.....

.....

👁️ Listen Sie bitte bis zu drei spezifische Fragen oder Themen/Probleme auf, die Ihre Kollegen mit Ihnen ansprechen möchten.

.....

.....

.....

.....

**Sehr wichtig!**

Um ihre Rolle als Ressource vollständig einbringen zu können, sollten Peer Coaching-Sessions streng vertraulich sein, jeder Austausch von Informationen sollte ausdrücklich unter den Peers vereinbart werden.

Dieser Text ist eine kurze Version des Materials, die von der Personalabteilung der Universität von Washington genutzt wird:

<https://www.washington.edu/admin/hr/pod/docs/coachingcircles.pdf>

Dieses Projekt wird vom Erasmus + Programm der Europäischen Union kofinanziert. Der Inhalt der VOCIS-Website spiegelt nicht die offizielle Meinung der Europäischen Union wider. Die Verantwortung für die hier ausgesprochenen Informationen und Ansichten liegt ganz bei den Verfassern.

*Ihr Feedback:*

## VOCIS – Vocational Training of the Inner Self

### Material zum Peer Coaching (IO4)

#### Persönliche Angaben

*Ihre Coaching Aktivitäten sind*

- hauptberuflich       Eingebettet in Ihre beruflichen Tätigkeiten

*Ihr Geschlecht*

- männlich       weiblich

*Ihr Alter*

- <30       31-40       41-50       51-60       60<

*Ihre Ausbildung zum Coach*

- keine Ausbildung       Weiterbildung       Diplom

*Hauptgruppen Ihrer üblichen Coaching-Aktivitäten?*

- Trainer       Lehrer       Coaches       Hauptberufliche  
 Studierende       Arbeitslose       Andere:.....

Bitte beachten Sie, dass diese Umfrage anonym ist. Wenn Sie Fragen zum Material oder zum Fragebogen haben, wenden Sie sich bitte an:

Name

Vorname:

Tel.

E-mail

## Feedback to VOCIS - Peer Coaching

*Datum (Tag, Monat, Jahr):*

*Staat:*

1. Bitte beschreiben Sie Ihre Erfahrungen mit dem Material!

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Stärken der Materialien?

A .....

B .....

C .....

3. Was sind die größten Schwächen?

A .....

B .....

C .....

4. Wie klar und benutzerfreundlich sind die Materialien?

*Sehr hoch*    5    4    3    2    1    *sehr niedrig*

              

*Weitere Kommentare?*

.....

.....

5. Zu welchen Gruppen gehören die Teilnehmenden?

Trainer                       Lehrer                       Coaches                       Hauptberufliche

Studierende                       Arbeitslose                       Andere: .....



6. Welche positiven Rückmeldungen haben Sie von den Teilnehmenden erhalten?

.....  
.....  
.....

7. Welche negative Reaktionen haben Sie von den Teilnehmenden erhalten?

.....  
.....  
.....

8. Welche Informationen für Sie als Coach waren hilfreicher?

.....  
.....  
.....

9. Was brauchen Sie zusätzlich zu den bereitgestellten Informationen?

.....  
.....  
.....

10. Verbesserungsvorschläge und Feedback, das Sie dem VOCIS-Team geben möchten?

.....  
.....  
.....

**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit! Ihr VOCIS-Team**