

Coaching in der Posaunenarbeit

Gliederung

Vorbemerkung – Was ist Coaching?

I. Situationsanalyse – Wieso Coaching in der Posaunenarbeit

II. Wie wirkt – was bewirkt Coaching

III. Arbeitsweise

IV. Angebote

V. Praxisbeispiele

Vorbemerkung – Was ist Coaching?

„Ein Coach ist kein Guru, der alles besser weiß. Er gibt auch keine guten Ratschläge. Er hilft Menschen dabei, klarer zu sehen, was sie in ihrer Arbeit wirklich wollen, wie sie ihre Ziele am besten erreichen können und was sie dazu brauchen. Machen müssen sie es selbst.“

(Michael Pohl)

Coaching ist eine Form professioneller Beratung und Begleitung von Menschen und Systemen.

Dabei geht es um:

- Qualifizierte Wahrnehmung und Verstehen des Ist-Zustandes
- Zusammenhänge wahrnehmen und verstehen
- Klärung der (eigenen) Rolle (n)
- Gestaltung von Beziehungen und Prozessen
- Musterveränderung
 - o Ablösung von Mustern (Was ist zu beenden?)
 - o Weiterentwicklung von Mustern (Was ist fortzusetzen?)
 - o Neuentwicklung von Mustern (Was ist zu beginnen?)
- Förderung der Potentiale, auch der bisher noch gar nicht entdeckten Potentiale

Coaching hilft ...

- Ziele zu entwickeln und zu erreichen
- Qualität zu sichern
- Grenzen zu erkennen
- Probleme/Konflikte zu bearbeiten
- Orientierung zu finden
- Persönliche Ressourcen zu erkennen und zu verstärken
- Handlungskompetenz und Spielräume zu erweitern

„Arbeit macht Spaß oder krank“ (R. Sprenger), Coaching will der Arbeit „Herz und Seele“ zurückgeben. Diese Aussage gilt auch für ehrenamtliche Arbeit.

Coaching ist eine mögliche Form der Beratung neben einigen anderen.

Coaching bietet wie alle anderen Beratungsmöglichkeiten keine Garantie für den Erfolg.

Prävention ist besser als Intervention.

Probleme lösen ist immer schwieriger als vorausschauend planen und entwickeln.

I. Situationsanalyse – Wieso Coaching in der Posaunenarbeit

Unser Leben und damit auch unsere ehrenamtliche Arbeit sind einem ständigen Wandel und einer großen und größer werdenden Interessenvielfalt unterworfen. Dadurch kommt es immer wieder zu Situationen, die eine Neuorientierung bzw. ein Umdenken erfordern. Im Extremen können dadurch auch Konflikte entstehen. Vieles davon können wir aber gar nicht selber steuern, sondern wir sind Getriebene von Systemen und deren Mitglieder.

Dem entgegen steht das oft starre Festhalten an Traditionen, oder anders ausgedrückt das Festhalten an gewohnten Denk- und Handlungsweisen.

Parameter die Entwicklung in der Posaunenarbeit beeinflussen:

- a) das System in dem wir uns bewegen:
 - die Verankerung in der Kirchengemeinde und der bürgerlichen Gemeinde
 - die musikalische Ansprüche, die von außen an uns herangetragen werden
 - die Organisationsstrukturen im System
 - teils wechselnde Zuständigkeiten
 - die Mitwirkenden des Systems
- b) die persönliche Struktur der einzelnen Bläserinnen/Bläser und der Chorleiterin/des Chorleiters
 - die musikalische Ansprüche
 - die persönlichen Interessen und Neigungen
 - die familiären und gesellschaftlichen Bindungen
 - das vorhandene oder nicht vorhandene Zeitbudget
 - die Eintragungen auf der „Lebenslandkarte“
(Was hat mich in meinem bisherigen Leben geprägt und hinterlässt Spuren, wie in einer Landkarte?)

Um etwas zu verändern / nach vorne zu bringen, müssen diese Punkte ins Bewusstsein und in Beziehung zueinander gebracht werden. Hier setzt der Coaching-Prozess an.

II. Wie wirkt – was bewirkt Coaching

- a) Systempflege (präventiv) – Qualitätssicherung
 - Analyse des Systems
 - o Welche Zusammenhänge gibt es?
 - o Wer ist wie eingebunden?
 - o Wo ist meine persönliche Position?
 - o Erkennen von Prozessen, die ablaufen.
 - o Erkennen, wo Handlungsbedarf besteht.
 - Weiterentwicklung
 - o Was/wo ist das Ziel?
 - o Was soll sich entwickeln/verändern?
 - o Welche Ressourcen sind vorhanden?
 - o Was sind die nächsten Schritte?
 - o Wer steuert den Prozess?
- b) Begleitung von geplanten oder schon in Gang befindlichen Veränderungsprozessen
 - Analyse der Situation
 - o Wo stehen wir?
 - o Was ist das Ziel der Veränderung?
 - o Wer will Veränderungen?
 - o Was ist bisher geschehen?
 - o Was ist noch zu tun? Wo besteht Handlungsbedarf?
 - Begleitung/Steuerung des Weiterentwicklungsprozesses
 - o Hilfestellungen
 - o Zeitliche Steuerung
 - o Überprüfung der Fortschritte

c) Krisenintervention

- Analyse der Situation
 - o Wahrnehmung der Situation
Was ist der Inhalt des Konfliktes?
 - o Ursachenforschung
Was hat den Konflikt ausgelöst?
 - o Eingrenzung
Wen betrifft dieser Konflikt, wer ist an dem Konflikt beteiligt?
- Lösung des Konflikts
 - o Bereitschaft den Konflikt zu lösen
Gibt es Vorbehalte zur Lösung des Konfliktes?
 - o Entwicklung von Lösungsansätzen
Wodurch kann der Konflikt bereinigt werden?
Was muss geändert werden?
Wer muss in die Lösung mit einbezogen werden?
 - o Dokumentation der Lösungsansätze
- Konsolidierung/Weiterentwicklung
 - o Umsetzung der Lösungsansätze
 - o Was kann in Zukunft getan werden um Konflikte zu vermeiden?

III. Arbeitsweise

Der Coach wird nie fertige Lösungen präsentieren.

Die Rolle des Coach beschränkt sich darauf Wege zu zeigen und die nötigen Hilfen anzubieten, um zu einem Ergebnis zu kommen.

Dies geschieht durch kreative, an einigen Stellen vielleicht auch durch in unseren Kreisen bisher nicht gewohnte Methoden – Diskussionen sollen vermieden werden.

Dabei wird eine konstruktive Mitarbeit erwartet und keine Haltung wie „Jetzt sag du uns, was wir tun sollen“.

Grundsatz

Der Coachee (der zu Beratende) hat ein Anliegen/Problem und der Coachee löst dieses Anliegen/Problem.

Ablauf

Meist ist der Gesamt-Prozess mit der direkten Beratung noch nicht zu Ende. Coaching will Veränderungen anstoßen, ins Rollen bringen. Das benötigt Zeit.

In ein bis zwei Coaching-Einheiten wird der Prozess begonnen. Danach muss der Einzelne bzw. die Gruppe die Ergebnisse dieser Einheiten in die Praxis umsetzen. Den Abschluss bildet ggf. eine letzte Coaching-Einheit, gewissermaßen als Auswertung bzw. als Vereinbarung konkreter Schritte.

Der genaue Ablauf und Zeitaufwand ist vom Thema und der Aufgabenstellung abhängig.

IV. Angebote

Gruppen-Coaching für Chorleiter (Landes- und Bezirksebene)

- Posaunenchor leit(d)en – Meine Rolle im System Posaunenchor
- Mitarbeiter sein und bleiben – Was motiviert, was hindert?
- Ist das alles? – Potentiale und Ressourcen entdecken, einsetzen und weiterentwickeln
- Das kann ich doch! – Persönlichkeitstraining

Einzel-Coaching für Chorleiter

- Klärung der persönlichen Rolle in der speziellen Situation des Chores
- Klärung von konkreten Situationen (Krisenintervention)
- Optimierung von Prozessen
- Persönlichkeitstraining

Chor-Coaching

- Entwicklung von Zukunftsperspektiven (Weiterentwicklung)
- Klärung ungeklärter Situationen und Zustände (Krisenintervention)

Spezielles musikalisches Angebot

train the trainer (musikalisches Coaching)

- Begleitung des Chorleiters bei mehreren Proben und ggf. eines Auftritts. Rückmeldung und Hilfen – im persönlichen Gespräch – zur Weiterentwicklung der Arbeit als Chorleiter

V. Praxisbeispiele

Beispiel 1

Chor leit(d)en – damit das Leiten nicht zum Leiden wird

Dieses Angebot gab und gibt es auf Chorleiterlehrgängen im Januar und dazwischen als Tagesangebot. Es hilft die Rolle des Chorleiters und das damit verknüpfte Umfeld zu verstehen und sich besser darauf einstellen zu können.

- ? *Meine persönliche Situation – wieso bin ich Chorleiter und was ist mir wichtig / was ist schwierig in diesem Amt?*
- ? *Mein Rollenverständnis als Chorleiter – welche Rolle wird von mir erwartet und welche Rolle bin ich bereit zu übernehmen?*
- ? *Das Rollenverhalten der Bläser – was für Rollen spielen meine Bläser und wie gehe ich damit um?*
- ? *Die Erwartungen an den Chorleiter – wer erwartet was von mir als Chorleiter?*
- ? *Das System Posaunenchor – in welchen Beziehungen stehe ich als Chorleiter, steht mein Posaunenchor und welche Auswirkungen hat dies?*

Beispiel 2

Der Chorleiter ist mit der Chorsituation unzufrieden – im Musikalischen, bezüglich der Einsatzbereitschaft des Chores, bezüglich der Gemeinschaft.

- ? *Analyse der momentanen Situation – Was sind die Erwartungen des Chorleiters? Welche Erwartungen hat der Chor?*
- ? *Entwicklung eines tragfähigen Konzeptes für die Zukunft – Was muss geändert werden, welche Hilfestellungen sind nötig?*

Beispiel 3

Durch die Zusammenlegung der Kirchengemeinde mit der Nachbargemeinde erhöht sich die Zahl der Einsätze. Der Zeitdruck nimmt zu, weniger Zeit zur Vorbereitung – die Erwartungen an Qualität und Engagement sind aber gleich hoch geblieben. Das hat zur Folge, dass die Motivation und Einsatzbereitschaft der einzelnen Bläserinnen und Bläser leidet. Daraus ergeben sich dann ein schlechter werdender Probenbesuch und „wackelnde“ Einsätze.

- ? *Optimierung der Arbeit:
Was ist machbar – was muss vielleicht aufgegeben werden – wo sind neue Herausforderungen?*
- ? *Was dämpft / was erhöht die Motivation?*

Beispiel 4

Ein Bläser mischt durch sein Verhalten die Chorgemeinschaft auf. Ein ungestörtes Arbeiten ist nicht mehr möglich, die Motivation und die Bereitschaft zur Mitarbeit sinken.

- ? *Wie kann das Verhalten des einzelnen Bläusers beeinflusst werden, was hilft zur Klärung der Situation?*
- ? *Wie können in Zukunft ähnliche Situationen rechtzeitig erkannt, bzw. vermieden werden.*

Bei Interesse oder Fragen bitte bei Albrecht Schuler, albrecht.schuler@ejwue.de oder 07472/28 27 08 melden.

Oktober 2018 Albrecht Schuler