

COACHING KARTEN



Basisset

Coachinggespräche nachhaltig gestalten
in den Sekundarstufen aller Schularten

Autoren: Georg Kirsch & Bernd Mumbach

Stand: 26.9.2019

© **Bernd Mumbach und Georg Kirsch**
Nachdruck (auch auszugsweise) nur mit Zustimmung der Autoren
Besuchen Sie uns auch auf www.coachingkarten.com

Zum schulischen Coaching

Rolle und Aufgaben eines Coaches

Die Rolle eines Coaches ist eher vergleichbar mit der Rolle eines Trainers, der daran interessiert ist, dass sein Spieler Erfolg hat. Die Trainingsbereiche, in denen er hilft, die Fitness der Spieler aufzubauen, liegen nicht nur im fachlichen, sondern auch im mentalen und sozialen Bereich. Ebenso rückt die emotionale und körperliche Fitness (Gesundheit) in einem Coaching in den Fokus. In der Grundhaltung eines Coaches ist verankert, dass der Schwerpunkt der Aktivitäten bei den Lernenden liegt. Aus Betroffenen müssen Beteiligte werden! Dazu sollte der Coach Hilfe zur Orientierung – auch über Standorte und Referenzwerte – anbieten. Das heißt:

- Verbindlichkeiten einfordern,
- Wege zu den Zielen offenlegen
- und diese lösungs- und handlungsorientiert in der notwendigen Tiefe erfragen,

denn Lernprozesse verlangen nach tätiger Auseinandersetzung.

Der sich daraus entwickelnde transparente Dialog ist die zentrale Aufgabe jeglichen schulischen Coachings.

In dieser Orientierung kann Schule als der Ort dienen, an dem wir junge Menschen auf einen respektvollen, zuversichtlichen und demokratischen Umgang mit sich selbst und der Welt vorbereiten können. Insofern kann Coaching hier eine zukunftsorientierte und verantwortungsvolle Dimension erfüllen; weit umfassender als das „Erledigen“ von Aufgaben im Sinne des Erreichens guter Noten.

Coachingorte

Achten Sie auf eine ruhige, störungsarme, freundliche und nicht überladene Besprechungsumgebung. Die Raumgestaltung sowie eine stressarme, grundsätzlich wertschätzende Atmosphäre beeinflussen maßgeblich den Gesprächsverlauf.

Anzahl der Coachees & Organisation

Mit der Aufgabe, zwischen 10 und 12 Schüler zu coachen, ist ein Coach gut ausgelastet. Je professioneller sich ein Coachingprozess entwickelt, desto mehr Variationsmöglichkeiten könnte ein Coach erproben. Gespräche und der Einsatz unserer Karten wären auch mit zwei oder drei Schülern in einer Kleingruppe z.B. über 45 Minuten möglich. Es ist bereichernd und für die Schüler nachhaltig, wenn sich Lernende untereinander ein authentisches und achtsames Feedback geben können. Die Moderation einer Coachingzusammenkunft mit mehreren Schülern kann in der Oberstufe unter Begleitung eines erfahrenen Coaches von diesen übernommen werden. Unsere Coaching-Karten stellen dazu einen roten Faden bereit.

Coachingzeiten sind kostbar!

Daher ist eine verlässliche Stundenzuweisung ein bedeutender Gelingensfaktor! Mehr als drei Schüler pro Schultag adäquat zu coachen, wäre eine belastende Herausforderung, ein wöchentliches Pensum von 6 Schülern mit einer zusätzlichen Stundenanrechnung im Deputat realisierbar. Coachingstunden sollten nicht für kurzfristige Vertretungsreserven herangezogen werden, weil dadurch das Signal der Unwichtigkeit ausgesendet und der ganze Coachingprozess auch von den Schülern nicht mehr ernst genommen wird.

Etablierung von Coaching

Viele Schulen konnten Lern-Coaching im Schulleitbild festschreiben und somit eine kontinuierliche Aufbauarbeit gewährleisten. Die feste Etablierung nimmt meist 5 bis 6 Jahre in Anspruch. In der Regel starten Schulen mit Coaching in der Unterstufe und bauen, verbunden mit einer kontinuierlichen Qualifizierung der Kollegien, ihre Coachingkompetenzen durch jährliche Fortbildungen sukzessive aus. Halbjährliche kollegiale Feedbackrunden, in denen Coaches mehrmals in Sitzungen gegenseitig hospitieren, tragen zur Qualität einer positiven Fehlerkultur, sowie zur Akzeptanz bei.

Zeitliche Dimensionen

Coachinggespräche sollten regelmäßig, mindestens 2 x monatlich einen Zeitraum von 15 bis 20 Minuten umfassen und sind grundsätzlich angekündigt oder gemeinsam Tage zuvor vereinbart, damit die Schüler sich vorbereiten können. Sie können über das Schuljahr hinweg verschiedene Schwerpunkte beinhalten, so macht es z.B. Sinn, zu Beginn des Schuljahres verstärkt die Schülerpersönlichkeit mit den Stärken, biografischen Elementen und deren Lernsituationen kennenzulernen.

Die Sprache in Coachingprozessen

ist generell achtsam, freundlich klar, ohne Schachtelsätze, frei von Ironie, Zwang, Zuschreibungen und Beschämung. Die Äußerungen lassen einen Weg zum Machbaren bzw. Gelingen immer offen. Z.B. durch Redewendungen wie: „...noch nicht erkennbar..“, an Stelle von „...du kannst nicht...“ oder „...das wird Nichts...“! Es gilt das Motto: „Mehr fragen statt sagen!“ Vgl. Auch Carol Dweck: The power of NYET (Not yet)

Fragetechniken

Die Arbeit eines Coaches besteht zu großen Teilen darin, die Selbstwirksamkeitserwartung und Stärken des Schülers durch Fragen und Klärung von Verbindlichkeiten zur Entfaltung zu bringen. Er tastet sich damit immer an die nächste Zone der Entwicklung heran. Der Coach erkennt z.B. anhand des Portfolios, an Heften oder Arbeiten Unterforderungs- und Überforderungssituationen, ohne jedoch dabei gravierende Entwicklungslücken, in fachlichen wie auch sozialen Bereichen per Gespräch oder mit Aufträgen stante pede beheben zu können. Fragen und Impulse führen Schüler Schritt für Schritt an herausfordernde Situationen mit Fragetechniken wie, „Gab es schon einmal eine Situation in der es dir gelang, dass“ heran, um dabei auf die Gelingensvoraussetzung und das gute Gefühl eines kleinen oder großen „Erfolges“ zu „zoomen“.

Selbst Misserfolge können dabei thematisiert werden, aber nicht um in der Niederlage zu verharren, sondern um zu erörtern, wie man sich wieder aufrichten kann, um einen neuen Weg auszuprobieren. Es gilt hierbei die „Faustregel“, dass auf eine schwierige Situation drei gelungene Momente/Begebenheiten im Verhältnis stehen sollen, da dies das Engagement aufrechterhält. Schulische Coachingfragen haben eine Ausrichtung, die auf das Gelingen weist, indem diese die authentischen, individuellen Voraussetzungen berücksichtigen und zum Engagement und Souveränität beitragen.

Diese Feststellungen sollten in eine Unterstützungsplanung münden, die die Anbahnung von Hilfen und verbindlichen kleinen Schritten beschreibt.

Auch ein Coach muss sich vor Überforderung schützen! Dazu ist es wichtig, jeden einzelnen Weg des Schülers zu akzeptieren, auch wenn er mit Risiken und Versagen versehen ist. Die proaktive Handlungsfähigkeit des Schülers ist der bestimmende Moment, den es zu fördern gilt. Appelle verbieten sich und Ratschläge sind auch Schläge!

Ebenso sollte ein Coach in der Lage sein, seine Grenzen zu erkennen und anzuerkennen. So, wie man nicht jeden lieben kann, kann man auch nicht jeden coachen. Das liegt nicht an der Qualität der beteiligten Personen, sondern an der möglichen Beziehung. „Eine Spinne und ein Löwe werden niemals eine Beziehung haben können, sind aber beide völlig perfekte Tiere.“ Dass man einen Schüler im Coaching abgibt ist also kein Zeichen von Inkompetenz.

Unterstützende Materialien

Agenden, Lernplaner, Arbeitshefte, Raster u.a. müssen der Orientierung dienen, damit ein „Dazulernen“ in den unterschiedlichsten Bereichen planbar und möglich werden kann. Ein gelingendes Gesamtsetting wird mit den lernrelevanten Faktoren beschrieben, was z.B. über das kostenfreie Portal <http://updatenet.net/> ausführlich erläutert wird.

Coaching-Gespräche enden in der Regel mit einem kurzen Protokoll (der Ernte) das z.B. gewonnene Erkenntnisse, Pläne, Vereinbarungen über Ziele, Umsetzungsschritte oder persönliche Handlungen beschreibt. Dieses Ergebnis-Protokoll ist vertraulich und wird nur zwischen den Beteiligten und im gegenseitigen Einverständnis mit den Eltern geteilt.

Schulische Einsatzvarianten des Coachingkarten - Sets (wird erweitert!)

Zur Vorbereitung

Der Coach legt in seinen Sichtbereich die Karten, die er für den Beginn, den Abschluss und für die Werkzeuge (Tools) für angemessen hält. Coach und Schüler wählen ihre Sitzposition so, dass beide die Karten einsehen und diese gut auf dem Tisch bewegen können. Es hat sich als nicht sinnvoll erwiesen, sämtliche Karten in ein Gespräch einzubeziehen. Nachdem der Coach zunehmend vertrauter mit den Karten wird, kann es aber durchaus hilfreich sein, eine Karte einzubringen, die zunächst nicht vorgesehen war. Die Kartenbilder dienen der Visualisierung der Anliegen und können dabei Assoziationen, wie auch Emotionen auslösen und so zum Gesprächsinhalt werden. Es dient der Gesprächsentwicklung, wenn Coach und Schüler sich grundsätzlich kurz Zeit nehmen und auch über die Abbildungen und deren Symbolik austauschen, z.B. „Was erkennst du?/Hat das Bild für dich eine Bedeutung?/ Was für ein Bild hättest du zum Begriff (was für einen Begriff zum Bild) gezeichnet? Kannst du dir vorstellen, warum ich dieses Symbol für unser Gespräch ausgewählt habe?“ Es ist ausgesprochen hilfreich, wenn der Coach mit einem Kollegen, welcher ebenfalls coacht, einige „Trockenübungen“ mit den Karten und den Fragen durchgespielt hat.

Das Beiheft mit den Fragenvarianten sollte nicht im „Ab- oder Vorlesemodus“ offen neben den Karten liegen. Es dient als eine Ergänzung zu eigenen Fragen, die sich der Coach idealerweise mit Unterstützung des Beiheftes vorab zurechtgelegt hat. In der halbhohen Variante kann es in den Deckel der Kartendose gelegt werden und zur Unterstützung des Gesprächs begleiten, ggf. können Fragen mit Klebepunkten markiert werden. Eigene Fragen können darin ergänzt oder individuell abgeändert werden.

Einsatz ab Klassenstufe 5-6

Aus dem Kartenpool stellt der Coach aus den Bereichen A und B die Karten zur Verfügung, die altersgerecht von den Schülern erfasst werden können, ohne sie zu überfordern. Coach und Schüler wählen jeweils ein oder zwei Impulskarten aus. Der Schüler schildert, was ihn bewogen hat, dieses Symbol auszuwählen. Ergänzend kann der Coach dazu Fragen stellen.

Anschließend schildert der Coach, was hinter seiner eigenen Auswahl steht und kann hierzu Fragen stellen und versuchen einen Dialog anzubahnen. Ein Ergebnisprotokoll kann vom Coach oder Schüler angefertigt werden. Von beiden wird dieses unterschrieben.

Die Beispielfragen ab Klassenstufe 5 sind im Text in schwarzer Schrift gehalten, da sie immer eingesetzt werden können.

Einsatz in Klassenstufe 7-9

Aus dem Kartenpool stellt der Coach alle Karten der Reihe A und B jeweils in einem Block zur Verfügung. Der Coach beginnt, indem er 1 bis 2 Karten aus den Bereichen auswählt. Der Schüler reduziert die beiden Blöcke bis 1-2 Karten übrig bleiben, zu der er Aussagen hat bzw. seine Auswahl erklären möchte. Zu den ausgewählten Karten kann der Coach Fragen stellen bzw. einen Dialog eröffnen. Ein Ergebnisprotokoll wird dazu vom Schüler angefertigt und von beiden unterschrieben. Die Reihenfolge der Auswahl durch Schüler und Coach wechselt von Sitzung zu Sitzung.

Die Beispielfragen ab Klassenstufe 7 sind im Text in grüner Schrift gehalten.

Einsatz ab Klassenstufe 10

Aus den Bereichen A und B erstellt der Schüler ein Ranking. Ganz oben oder ganz links landet, was er sicher beherrscht oder gut geklärt erscheint. Ganz unten oder nach rechts verschoben liegt, was er noch nicht sicher überschaut oder als Baustelle gewertet werden kann. Er schildert dazu jeweils auch, woran man eine Baustelle oder einen Erfolg erkennen könnte. Der Coach stellt dazu Fragen nach möglichen Kriterien der Auswahl und dem Zustandekommen sowie nach deren Belegen. Innerhalb der Baustellen kann nochmals z.B. nach einer Priorität in Hinblick auf berufliche Entscheidungen oder schulische Anschlüsse entschieden werden. Konkret schließt sich hier eine SMARTe Betrachtung an, die machbare Ziele und deren Erreichen thematisiert und konkretisiert.

Es gilt aber auch, die Stärken innerhalb des ersten Rankings mit Anerkennung und Wertschätzung zu würdigen. Konkret gilt es anzuschauen, ob diese Stärken ihre schulischen oder alltäglichen Anwendungen finden und sich weiter zu Talenten oder zur Meisterschaft ausbauen lassen. Es geht darum, Stärken zu stärken, auch um nach deren Identifizierung zu reflektieren, wie sich diese entwickeln konnten und welche Bedingungen es dazu benötigte. Vielleicht gelingt ein Transforgespräch, das die Gelingensbedingungen für andere, weniger stark entwickelte Bereiche herauszuschälen kann. Ebenso bedeutsam wäre es, weitere berufliche Erfolge oder Anschlüsse im Hinblick auf diese Fähigkeiten zu betrachten und diese Herausforderungen anzubahnen und aufzusuchen. Schüler und Coach halten die jeweiligen Rankings schriftlich fest und verfolgen in weiteren Sitzungen Fortschritte und Veränderungen.

Die Beispielfragen ab Klassenstufe 10 sind im Text in roter Schrift gehalten.

Unsere Einteilung der Fragen soll ausdrücklich als Vorschlag verstanden werden. Ihr eigens Urteilsvermögen, das mit zunehmender Erfahrung steigt, ist das wichtigste Instrument.

Orientierung über Schwerpunkte mit Hilfe der Kartenrückseite



Auf der Rückseite der Impulskarten sind 15 verschiedene Symbole erkennbar, die jeweils einem Schüler zugeordnet werden können.

Zur Übersicht verwenden Sie nebenstehende Zuordnungstabelle, die sie in der Box erhalten haben.

Weitere Exemplare finden Sie auf unserer Homepage:

www.coachingkarten.com



Dadurch sind Coach und Schüler in der Lage, Gewichtungen und Veränderungen im Coaching-Prozess zu dokumentieren

Nach jeder Sitzung kann der Schüler, gemeinsam mit dem Coach, an seinem zuvor vereinbarten Symbolcode einen grünen oder gelben Farbpunkt kleben. Grün steht hierbei für machbar/gelungen – gelb für schwierig oder „Baustelle noch ohne Lösung“.

Es kann hilfreich sein, z.B. nach einem Schulhalbjahr, auf einen Blick erkennen zu können, ob ein Thema seltener oder häufiger in den Fokus geriet und, ob sich dabei seitens der Punkte in Bezug auf den Farbwechsel etwas veränderte.

In den jeweiligen Punkt kann dazu eine Monats- / Jahresziffer hineingeschrieben werden. Die Kenntnis über eine Häufigkeit ist eine Information, die mit dem Schüler unbedingt geteilt werden sollte, da sie Ansatzpunkte für Baustellen, aber auch Erfolge durch den Farbwechsel von Gelb nach Grün aufzeigen kann.

Überblick Gesamt-Coachinggruppe: Über den einzelnen Schüler hinaus erhält ein Coach Informationen über Baustellen und positive Entwicklungen auch seiner kompletten Coaching-Gruppe. Wiederkehrende Stärke-Cluster bzw. Häufigkeiten über Baustellen und Erfolge sind Anlass, die Gründe für das Zustandekommen in einer Teamsitzung der Coaches oder der Lehrpersonen zu reflektieren mit dem Ziel ein konstruktives Feedback anzusteuern.

Das personalisierte Ergänzen der Fragekomplexe im Begleitheft sowie die Auswertefunktion auf der Rückseite der Symbolkarten machen dieses Set zu einem individuellen Werkzeug, welches in der alleinigen, vertraulichen Verantwortung und Verwahrung des betreffenden Coaches bleiben sollte.

Bereich: Beginn – Gesprächseröffnung

Beginn 1 – Ziel des Gesprächs



ERLÄUTERUNGEN

Es wird vereinbart, welche Ziele die Teilnehmenden erreichen möchten, damit sie das Gefühl haben, das Gespräch hat sich gelohnt.

Ziele haben beide. Idealerweise findet hier ein Austausch statt, damit eine gemeinsame Zielvereinbarung entsteht.

Es geht nicht um ein Ziel innerhalb des Lernprozesses oder der persönlichen Entwicklung; Ziel bezieht sich hier ausschließlich auf das Gespräch.

BEISPIELFRAGEN

- Welchen Nutzen soll das Gespräch haben?
- Woran wirst du bemerken, dass die Ziele erreicht sind? Was muss erreicht sein, damit du mit einem guten Gefühl aus dem Gespräch hinausgehst?
- Wie sollen wir verfahren, wenn die Zeit um ist und die Ziele nicht erreicht sind?
- Was muss passieren, damit du lieber nicht mehr in die Gespräche mit mir kommen möchtest?

Bereich: Mittelteil A – Kompetenzen und Wissenserwerb

A1 – Angemessene Sprache



ERLÄUTERUNGEN

Coach kennt Grundzüge der gewaltfreien Kommunikation (GFK)

In der Schule (Leitbild)/Klasse sind die Merkmale würdevollen Umgangs erarbeitet und unverhandelbarer Konsens.

BEISPIELFRAGEN

- Wie möchtest du gerne selbst angesprochen werden? Gibt es drei „goldene Regeln“, die du einer Person raten würdest, die vor der Tür steht?
- Schätze deine Sprache auf einer Skala von 1 (geringschätzend) bis 10 (wertschätzend) ein. Möchtest du meine Einschätzung wissen?
- Manche Menschen behaupten, dass Sprache bzw. die Worte wie eine Türklinke funktionieren. Was könnten sie damit meinen?
- Bekommst du es mit, wenn Türen sich wegen fehlendem Respekt oder üblen Worten schließen?
- Wie könnte man geschlossene Türen wieder aufbekommen? Was würdest du einem „Wartenden“ empfehlen?
- Hast du schon geschlossene Türen mit guten Sätzen öffnen können? Schildere doch bitte einige Situationen dazu.
- Kennst du Situationen, in denen die Stimmung kippt? Woran spürst du, dass dein Gegenüber sich geschätzt bzw. verletzt fühlt?
- Kannst du dir vorstellen, was Zuschreibungen oder auch ein echtes Lob im Kopf und Herzen deines Gegenübers machen?

A8 – Umgang mit Hindernissen



ERLÄUTERUNGEN

“Hinfallen ist nicht schlimm – liegenbleiben hingegen schon“. Dies drückt den Aspekt dieser Karte aus. Man könnte auch “fehlertolerant“ dazu sagen. In einem Milieu von “keine Fehler machen“. Jedoch geht diese Fähigkeit oft verloren.

So dient diese Karte also auf drei Ebenen:

1. Sie hilft, die eigene Fehlertoleranz zu formulieren
2. Sie hilft durch Planungen, wie “Was machst du denn, wenn ...?“ die Fehlertoleranz zu erhöhen. Durch die gedankliche Vorwegnahme von Handlungen NACH dem Scheitern verliert das Scheitern seinen Schrecken.
3. Sie erinnert durch Beschreibung der Hindernisüberwindung an die eigenen grundsätzlichen Fähigkeiten, diese auch zu bewältigen oder bewältigt zu haben.

BEISPIELFRAGEN

- Was könnte dir bei deinen Aktivitäten im Wege stehen?
- Welche Einflüsse (oder Gefahren) lauern auf deinem Weg zum Erfolg?
- Kannst du mir drei Situationen schildern, in denen es dir gelang einen Erfolg zu haben, obwohl die Probleme, Hindernisse groß waren?
- Wie geht's dir, wenn dir etwas nicht gelingt?
- Wie geht's dir, wenn es gelingt Hürden zu bewältigen?
- Kannst du mir eine Situation aus dieser Woche/seit dem letzten Coaching schildern, die du bewältigst hast, trotz der Schwierigkeiten, die dich begleitet haben?
- Kannst du ein bis zwei Sätze formulieren (und aufschreiben?), die mit „Obwohl ich ...“ oder „Trotz der Hindernisse...“ beginnen und zurückliegende Schwierigkeiten betreffen?
- Kannst du eine Situation beschreiben, in der du einem Freund/einer Freundin helfen konntest, obwohl das Problem zunächst riesig erschien?

B2 – Kooperation



ERLÄUTERUNGEN

Es sollte bei dieser Karte nicht darum gehen, das Gegenüber zur Kooperation zu bringen, sondern zu erkennen, wie relevant Kooperation für das Gegenüber ist (evtl. abhängig von "Inhalt", "Zeit" "Kooperationspartner" etc.).

Auch ist es von Bedeutung herauszufinden, welchen Zweck Kooperation haben könnte und welche

Rollen dabei von den Beteiligten eingenommen werden möchten.

BEISPIELFRAGEN

- Wie wichtig ist dir die Zusammenarbeit mit anderen?
- Arbeitest du lieber im Team oder allein?
Wovon hängt das ab?
- Welche Rolle nimmst du in einem Team lieber ein (Macher, Anführer, Mitmacher, Bedenkenträger, Zusammenfassungs-Schreiber, Schlussworthalter)?
- Willst du aus der Zusammenarbeit mit Anderen lieber Nutzen ziehen oder etwas geben?
- Wie wichtig ist dir bei der Kooperation, dass alle Beteiligten gemeinsame Ziele haben?
- Wann ist für dich das Ende der Kooperation erreicht?

B3 – Respekt haben / zeigen



ERLÄUTERUNGEN

Wenn diese Karte vom Coach eingebracht wird, sollte vorab eine starke innere Klärung stattgefunden haben, warum er das tut. Keinesfalls darf sie benutzt werden, um Respekt einzufordern oder daran zu appellieren. Somit ist es eher eine Reflektionskarte. Ein Zurechtweisen oder gar Sanktionieren

darf keinesfalls vom Coach erfolgen (auch nicht mittelbar oder über Dritte!!!) — auf Rollenkonflikt achten!!!

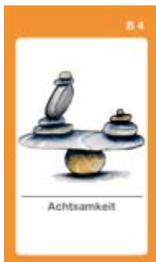
Ein Gespräch über vermeintlich respektloses Verhalten sollte vom Coach mit äußerster Sorgfalt und Reserviertheit vorgehen.

Sollte der Schüler diese Karte gewählt haben, ist Neugier die geeignete Haltung.

BEISPIELFRAGEN

- Was muss jemand an sich haben, damit du Respekt vor ihm/ihr haben kannst?
- Worin unterscheidet sich dein Respekt vor Mitschülern gegenüber dem Respekt vor Lehrern (oder Eltern)?
- Wann findest du es wichtig, anderen zu zeigen, dass du Respekt vor ihnen hast?
- **Wie kam es, dass du den Respekt vor [...] verloren hast.**
- **Wie erkennst du, dass jemand Respekt vor dir hat?**
- **Wie unterscheidest du zwischen Respekt und Angst?**

B4 – Gegenwärtigkeit • Achtsamkeit • Präsenz



ERLÄUTERUNGEN

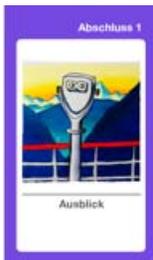
Achtsamkeit ist ein oft verwendeter und in neuerer Zeit auch strapazierter Begriff. Seine Rezeption reicht vom Achtsamkeitstraining durch Meditieren in Schule und Beruf bis zu wissenschaftlichen Aufsätzen, diesem Hype nicht zu folgen, weil er die Produktivität beeinträchtigt.

Achtsamkeit wird ebenso oft mit “Sorgfalt” gleichgesetzt und läuft damit wieder Gefahr, instrumentalisiert zu werden. Achtsamkeit im Prozess der Persönlichkeitsentwicklung hat auch den Aspekt der “Förderung von Bewusstheit”, der Fähigkeit des “kindlichen Einlassens und mit dem Tun verschmelzen”, was schließlich zu Selbstermächtigung der Person führen kann.

Geschult werden kann hier auch die Wahrnehmung, wann man aus der

Bereich: Abschluss – Ausblick Feedback- Perspektiven

Abschluss 1 – Ausblick



ERLÄUTERUNGEN

Diese Karte gibt Anlass, den Blick nach vorne zu wagen. Was könnte in Zukunft anders sein? Es geht um die Beschreibung einer Perspektive. Dies fokussiert auf die Umsetzung des im Gespräch Erreichten und beeinflusst damit die Handlungen.

BEISPIELFRAGEN

- Was wirst du mit diesen neuen Erfahrungen/Erkenntnissen als Nächstes tun?
- Woran wirst du als Erstes bemerken, dass es – wenn auch sehr vorsichtig – vorwärts geht?
- Wie wird sich solch ein guter Fortschritt anfühlen?
- Welche innere Stimmung wird sich dann ausbreiten?
- Was wirst du dir gönnen nach so viel Anstrengung?
- Wer wird sich mit dir freuen, wen es die ersten Fortschritte gibt?
- **Fühlst du dich nun für die nächste Herausforderung gut gerüstet?**
- **Wie könnte so ein Tag aussehen, wenn das geschafft ist?**

Abschluss 4 – Orientierung



ERLÄUTERUNGEN

Diese Karte dient dazu, sowohl den Standort als auch die Richtung und die Größe des Rahmens zu benennen.

Es ist auch ein Besinnen auf: "Warum tue ich, was ich tue?"

BEISPIELFRAGEN

- Gibt es Menschen, deren Leben für dich beispielhaft bzw. erstrebenswert ist?
- Von welchen Menschen/Verhaltensweisen/Wissensinhalten fühlst du dich angezogen?
- Woran wirst du Menschen erkennen, die die gleiche/ähnliche Orientierung haben wie du?
- Wer kann dir bei der Orientierung behilflich sein? Würdest du ihn darum bitten?
- Wenn dein Lebensweg ein Segelschiff wäre, was würdest du in den Ländern, die du ansteuerst, alles entdecken wollen?
- Vor welchen Gefahren würdest du gerne gewarnt werden?
- Kannst du deinen jetzigen Standort (im Verhältnis zum Ziel) benennen?
- Wenn du das, was wir heute besprochen haben, als einen wichtigen Baustein deines Lebens ansehen würdest, wie würdest du dann von der Zukunft aus darauf zurückschauen?
 - Wo könntest du in einem Jahr stehen?
 - Wo könntest du in 10 Jahren stehen?
 - Was sollte irgendwann auf deinem Grabstein stehen?

Bereich X: Coaching Tools

Tools 1 – Entscheidungsfindung



ERLÄUTERUNGEN

Sind es die Entscheidungen des zu Coachenden oder die bereits getroffenen Entscheidungen Dritter?

BEISPIELFRAGEN

- Kannst du die verschiedenen Möglichkeiten benennen oder beschreiben, die einen jeweils hinter der Türe erwarten könnten?
- Was wäre – aus dem Bauch heraus – die beste Türe für dich?
- Hast du einen Schlüssel, der dir die Türen öffnet?
- Durch welche Türe würdest du kurz hineinschauen um dich zu informieren?
- Kannst du Argumente nennen, die für die eine oder andere Türe sprechen?
- Wäre die Entscheidung für eine bestimmte Türe wieder umkehrbar? Was wäre der Aufwand für eine Umkehr. Wärst du dazu bereit?

Tools 5 – Ein Wunder



ERLÄUTERUNGEN

Eine systemisch kraftvolle Frage, die die Aufmerksamkeit auf eine Welt richtet, in der alles den Wünschen des Gecoachten entsprechen würde. Diese Frage dient auch dem “negativen, problem-süchtigen Denken” ein Schnippchen zu schlagen, weil die gedankliche Anstrengung in eine Richtung geht, in der Wunder möglich (und geschehen) sind.

BEISPIELFRAGEN

- Angenommen über Nacht würde ein Wunder geschehen und das, worüber wir gerade reden, wäre gelöst ...
 - Woran würdest du zuerst bemerken, dass das Wunder geschehen ist (noch vor dem Aufstehen/Zähneputzen...)
 - Wer würde noch bemerken, dass das Wunder geschehen ist?
 - Woran würdest du bemerken, dass es andere bemerkt haben?
 - Wie geht’s den anderen damit, dass das Wunder geschehen ist?
 - Wer würde sich (außer dir) am meisten freuen, dass dieses Wunder passiert ist? Weshalb?
 - Gibt es jemanden, der mit diesem Wunder ein Problem hätte?
 - ▶ Wer?
 - ▶ Was wäre sein/ihr Problem?

Literatur und Quellenverzeichnis:

- Bauer, Joachim (2006): Warum ich fühle, was du fühlst. In: Intuitive Kommunikation und das Geheimnis der Spiegelneurone. München–Zürich: Heyne.
- Burow, Olaf-Axel (2011): Positive Pädagogik. In: Sieben Wege zu Lernfreude und Schulglück. Landsberg.
- Eisenbart, Urs; Schelbert, Beat; Bischofberger, Esther (2010): Stärken entdecken, erfassen, entwickeln: e³. Das Talentportfolio in der Schule. Bern: Schulverlag plus (Impulse zur Unterrichtsentwicklung).
- Eschelmüller, Michele (2008): Vom Wissensvermittler zum Lernbegleiter. Grundlagen und Praxishilfen. Verlag an der Ruhr.
- Häcker, Thomas (2003): Portfolio als Entwicklungsinstrument. In: Verfügbar unter <http://www.portfolioschule.de/go/Material/index.cfm>.
- IQES Online Material- Portal: zum Thema Coaching, Feedback, Kooperatives Lernen u.a. online unter: <https://www.iqesonline.net>
- Mahara- ePortfolio-Portal: Online unter: www.mahara.de
- Müller, Andreas (2007a): Erfolg–Was sonst. In: Generierendes Lernen macht anschlussfähig oder Bausteine für Lerncoaching und eine neue Lernkultur. hep–Verlag: Bern.
- Müller, Andreas (2014): Lernerfolg ist lernbar. Kartenset: 22x33 handfeste Möglichkeiten, Freude am Verstehen zu kriegen.. Bern: www.hep-verlag.ch
- Palmowski, Winfried (2001): Der Anstoß des Steines. borgmann
- Preiser, Siegfried (2011): Sozialkompetenz-, Gewaltfreiheits- und Kreativitätserziehung–Psychologische Beiträge: Springer.
- Renzulli, Joseph S.; Reis, Sally M.; Stednitz, Ulrike (2001): Das Schulische Enrichment Modell SEM. Begabungsförderung ohne Elitebildung. Aarau: Bildung Sauerländer.
- Robinson, Ken; Aronica, Lou; Moldenhauer, Friederike (2015): Wie wir alle zu Lehrern und Lehrer zu Helden werden. 1. Aufl. Salzburg: Ecowin.
- Seligman, Martin (2015): Flourish - wie Menschen aufblühen. Die positive Psychologie des gelingenden Lebens. Unter Mitarbeit von Stephan Schuhmacher. München: Kösel.
- de Shazer, Steve (2015) Der Dreh. Carl-Auer

- Winter, Felix (2002): Ein Schnellkurs in Sachen Portfolio: Online verfügbar unter:
https://www.friedrichverlag.de/fileadmin/redaktion/user_upload/Special/Portfolio_Schule/Material/Schnellkurs_Portfolio.pdf
- Winter, Felix (2008): Portfolios zur Individualisierung des Lernens und des Beurteilens: Linz.

Immer neue Informationen auf unserer Homepage

www.coachingkarten.com

- Bestellmöglichkeit / Sonderangebote
- Neuheiten
- kostenlose Zusatzmaterialien
- Kurstermine
- Schul-entwicklungs-begleitung
- Feedback, Austausch