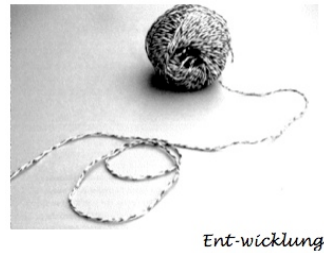


Forum Coaching

18. November 2009



Ziele

- miteinander austauschen, voneinander lernen
- Gedanken/Hilfestellung zu der Arbeit mit Zielen erhalten und dies ausprobieren
- die Gelegenheit nutzen können, um mit Werkzeugen vom letzten Coaching-Forum zu üben
- aktuelle Themen diskutieren und austauschen

Programm

- | | | |
|--------|-------|--------------------------------------|
| Teil 1 | 14.00 | Begrüßung, Ziele und Inhalte, Ablauf |
| | 14.10 | Input: Zielorientierung im Gespräch |
| Teil 2 | 14.30 | Work-Shop zum Input |
| | 15.15 | Pause |
| Teil 3 | 15.45 | Plattform für Austausch |
| Teil 4 | 16.40 | Feedback und Schluss |



17 Kamele

Was wirkt?

Coaching und die Bedeutung bei uns am ISP?



Coaching bedeutet,
einen Denkrahmen zu
gestalten, in dem es
Studierenden möglich wird,
neue Lösungen zu finden.

Forum Coaching

Die lösungsorientierte Gesprächsmoderation im Kurzzeitcoaching

Phase 1	Kontakt finden und Orientierung schaffen	Welche Situation und Anliegen bewegen die StudentIn/ den StudentIn? → Gemeinsame Vereinbarung über Ziel und Inhalt des Gesprächs → sortieren und priorisieren „Was soll in diesem Gespräch passieren, damit du am Schluss sagen kannst, dieses Gespräch hat sich für dich gelohnt?“ „Was soll am Ende dieses Gesprächs Nützlicheres herauskommen?“
Phase 2	Situation und Ziele herausarbeiten	Worum soll es genau gehen und was will die StudentIn/ der Student erreichen? → Standortbestimmung → Wie sieht das Ziel aus (Zielzustand) „Was möchtest du erreichen?“
Phase 3	Lösungen entwickeln	Was braucht die StudentIn/ der Student auf dem Weg zum Ziel? → Funktionierende Vorbilder Beispiele aus der Vergangenheit, die in Richtung Ziel zeigen → Ressourcen nutzen → Lösungsideen sammeln
Phase 4	Transfer sichern	Wie will die StudentIn/ der Student die Umsetzung sichern? → Kernpunkte herausarbeiten → Fazit ziehen → zusammenfassen → kleine Schritte aufzeigen „Woran siehst du es?“ „Woran sehen es andere?“ → Umsetzung konkretisieren „Was tust du, was du noch nicht getan hast?“ „Was tust du anders?“ → Motivation und Überprüfbarkeit sichern: Aufwand, Einwände und Risiken prüfen
Phase 5	Ausblick	→ Ausblick auf nächstes Gespräch und dessen Inhalte

Die lösungsorientierte Gesprächsmoderation im Kurzzeit-Coaching

Phase 1	Kontakt finden und Orientierung schaffen	▶ gemeinsame Vereinbarung über Ziel und Inhalt ▶ sortieren und priorisieren
Phase 2	Situation und Ziele herausarbeiten	▶ Standortbestimmung ▶ Zielzustand
Phase 3	Lösungen entwickeln	▶ Funktionierende Vorbilder ▶ Ressourcen nutzen ▶ Lösungsideen sammeln
Phase 4	Transfer sichern	▶ Kernpunkte herausarbeiten ▶ Fazit ziehen ▶ Zusammenfassen ▶ kleine Schritte aufzeigen ▶ Umsetzung konkretisieren ▶ Motivation und Überprüfbarkeit sichern
Phase 5	Ausblick	▶ Ausblick auf nächstes Gespräch

Ziel-Stern

G. Brägger und N. Posse
(Instrumente für die Qualitätsentwicklung in Schulen IQES)



Zielorientiertes Arbeiten ...

„Würdest du mir bitte sagen wie ich von hier aus weiter gehen soll?“

„Das hängt zum grössten Teil davon ab, wohin du möchtest,“
sagte die Katze.

„Ach, wohin ist mir eigentlich gleich ...,“ sagte Alice.

„Dann ist es auch egal, wie du weiter gehst,“ sagte die Katze...
Lewis Carroll, Alice im Wunderland

... ist die bewusste Organisation und Strukturierung von Lernprozessen mit der Absicht, ein definiertes Ergebnis (Wissen, Können, Fähigkeit) zu erzielen.

Die Reflexion über die Vorgänge im methodisch/didaktischen Zyklus ermöglicht, das eigene professionelle Handeln und das methodische Vorgehen auf seine Wirksamkeit zu überprüfen und bei Bedarf gezielt zu verändern.

Zielorientiertes Arbeiten als Prozess

*Der Erfolgreiche überprüft seine Begabungen
und Fähigkeiten, ehe er sein Ziel steckt.*

*Vera F. Birkenbihl (*1946)*

Ausgangslage wahrnehmen

Physische Mittel, Infrastruktur, Material

Psychologische, emotionale, soziale, motorische, kognitive
Voraussetzungen

Zielorientiertes Arbeiten als Prozess

Ausgangslage wahrnehmen ►

Wenn man das Ziel nicht kennt, ist kein Weg der Richtige.
aus dem Koran

*Der Mensch ist ein zielstrebiges Wesen, aber meistens strebt er
zu viel und zielt zu wenig.*
*Günter Radtke (*1925)*

Ziel definieren

Welche Fähigkeit (welches Wissen, welches Können, welches Verhalten) genau soll im Lernprozess erworben werden?

Zielorientiertes Arbeiten als Prozess

Ausgangslage wahrnehmen ► Ziel definieren ►

*Wer das Ziel kennt, kann entscheiden.
Wer entscheidet, findet Ruhe.
Wer Ruhe findet, ist sicher.
Wer sicher ist, kann überlegen.
Wer überlegt, kann verbessern.*
Konfuzius (551-479 v.Chr.)

Methode planen

Welche Struktur und Methode kann - ausgehend von der Ausgangslage - effektiv und effizient zum Ziel führen? Welche Methoden waren in der Vergangenheit erfolgreich, welche nicht?

Zielorientiertes Arbeiten als Prozess

Ausgangslage wahrnehmen ► Ziel definieren ►
Methode planen ►

*Viele sind hartnäckig in Bezug auf den einmal
eingeschlagenen Weg, wenige in Bezug auf das
Ziel.*

Friedrich Nietzsche

*Der Langsamste, der sein Ziel nicht aus den Augen verliert,
geht immer noch geschwinder als der ohne Ziel umherirrt.*

Gottfried Ephraim Lessing (1729-81)

Methode anwenden

Mit der notwendigen Aufmerksamkeit und Flexibilität die geplanten Lernprozesse organisieren, die zum Ziel führen sollen

Zielorientiertes Arbeiten als Prozess

Ausgangslage wahrnehmen ► Ziel definieren ►
Methode planen ► Methode anwenden ►

*Positive Rückmeldungen
tun Gutes an meiner Seele.
Negative Rückmeldungen
tun Gutes an meinem Denken.*

Ergebnis überprüfen

Was ist der Lernerfolg?

Wurde das Ziel erreicht, nicht erreicht, teilweise erreicht?

Von wem erreicht, von wem nicht erreicht?

Wie ist die neu entstandene Ausgangslage für das weitere Lernen?

Zielorientiertes Arbeiten als Prozess

Ausgangslage wahrnehmen ► Ziel definieren ►
Methode planen ► Methode anwenden ►

Ergebnis überprüfen

*Wer vom Ziel nicht weiss,
kann den Weg nicht haben,
wird im selben Kreis
all sein Leben traben.*

Christian Morgenstern

Nur wer sein Ziel kennt, findet den Weg.

Laozi, chin. Denker

Zielorientiertes Arbeiten als Prozess

Gute Vorsätze, Wunschvorstellungen und klare Zielvorstellungen sind nicht das Gleiche.

„Ich will nicht mehr so viel Kaffee trinken.“

„Ich will in der Schule nicht mehr so viel Stress haben.“

„Ich führe in meiner Klasse das 1X1 ein.“

„Ich will mit Störungen im Unterricht bewusster umgehen.“

Was machen denn nun gute Ziele aus?

Was sind die Kriterien?

S spezifisch
M messbar
A aktionsorientiert
R realistisch
T terminiert

spezifisch



Ein Ziel muss konkret, eindeutig, präzise und positiv formuliert sein.

Am besten wird eine klar abgegrenzte Handlung, Tätigkeit oder Fähigkeit im angestrebten Zustand beschrieben. Es soll ein Bild des Zustandes nach der Zielerreichung geschaffen werden.

messbar

Das Ziel soll so formuliert sein, dass die angestrebte Handlung oder Fähigkeit messbar oder zumindest eindeutig beobachtbar ist.

aktionsorientiert

Die Erreichbarkeit des Ziels soll weitestgehend in der eigenen Macht stehen und von der eigenen Erreichbarkeit abhängig sein. Ebenfalls wichtig ist die Akzeptanz bei den Beteiligten.

realistisch

Es muss eine realistische Chance bestehen, das Ziel erreichen zu können. Ein Ziel ist dann realistisch, wenn es mit den verfügbaren Ressourcen - und ausgehend von der Einschätzung der Ausgangslage - realisiert werden kann.

terminiert

Zu jedem Ziel gehört auch eine klare Terminvorgabe. Das Ziel soll bezüglich des Umfangs und bezüglich der Zeitachse gut portioniert sein.

Zielorientiertes Arbeiten

Bei konsequenter Anwendung von „SMART“ ergeben sich klare messbare und überprüfbare Ziele, die Richtungsweiser und Meilensteine darstellen, die sich auch überprüfen lassen.

Operationalisierte Zielformulierungen schaffen Klarheit. Sie beschreiben eine neue Kompetenz, eine neue Fähigkeit, das neue Wissen in realisierten Zustand, idealer Weise in Form einer beschriebenen Handlung.

Hilfen:

- beschreiben Sie den Endzustand, nicht den Prozess.
- zuerst das Subjekt nennen
- danach ein Verb, das eindeutig beschreibt, was die/der Lernende tun soll, die eine beobachtbare Handlung einbezieht und nicht zu viele Deutungen zulässt

Ziele...

... und 3 Faktoren, die Entwicklung begünstigen

sich am Gelingen orientieren

Wunsch
nach Veränderung

lohnende Ziele