

Coaching-Konzept

verfasst von Dania Del Sole-Keusch



*„Denn die Zukunft kann man am besten voraussagen,
wenn man sie selbst gestaltet.“
Albert Einstein*

Inhaltsverzeichnis

Meine Definition des Coachings von Lernenden	3
„Coaching“ von Lernenden heisst für mich,...	3
„Coaching“ von Lernenden ist eine Mischung aus...	3
„Coaching“ von Lernenden ist nicht das Richtige, wenn...	3
Meine Haltung als Coach und mein Menschenbild	4
Als Coach von Lernenden ist mir wichtig, dass...	4
Als Coach sehe ich Lernende als...	4
Als Coach erwarte ich von den Lernenden, dass...	4
Die Methoden und Wirkungszusammenhänge im Coaching-Prozess	4
Meine ausgewählten Methoden im Coaching-Prozess mit einem Lernenden sind...	4
Die erreichbaren Wirkungen aus dem methodisch gewählten Modell sind...	5
Mein Ursachen-Wirkungsverständnis ist, dass...	5
Mein angestrebter Wirkungsprozess im Coaching mit Lernenden ist, dass...	5
Als Coach von Lernenden unterstütze ich Veränderungen mit...	5
Ein Schaden, welcher dem Lernenden durch den Einsatz von Coaching entstehen kann ist, dass...	6
Meine Qualifikation als Coach	6
Meine persönlichen und fachlichen Qualifikationen als Coach von Lernenden sind,...	6
Mein konkretes Angebot und die Besonderheiten	6
Meine Zielgruppe sind...	6
Meine Coaching-Varianten sind...	7
Meine Spezialkenntnisse sind...	7
Der Unterschied von diesem zu anderen Coaching-Angeboten ist, dass...	7
Die Literatur zu meinem Konzept...	8

Meine Definition des Coachings von Lernenden

Das vorliegende Coaching-Konzept bezieht sich ausschliesslich auf die Arbeit mit Lernenden. Der Einfachheit halber habe ich die männliche Form gewählt, obwohl immer beide Geschlechter gemeint sind. Es wurde darauf verzichtet Inhalt zu wiederholen.

„Coaching“ von Lernenden heisst für mich,...

...die Arbeit mit einem Menschen, der sich im Rahmen seiner Lehrzeit in einer schwierigen Situation befindet und sich die Lösung dazu durch Inputs von einem Coach erarbeiten will.

„Coaching“ von Lernenden ist eine Mischung aus...

...Zuhören

Als Zuhörer stelle ich dem Lernenden die richtigen Fragen. Durch die Antworten des Lernenden höre ich auch Aussagen zwischen den Zeilen und nehme noch nicht in Worte gefasste Gefühle wahr.

...Begleitung

Als Begleiter treffe ich den Lernenden regelmässig auf seinem Weg. Nebst dem, wie er auf seinem Weg weiter gekommen ist, erläutert er mir mögliche Schwierigkeiten und wie er damit umgegangen ist. Die Verhaltensweisen des Lernenden werden reflektiert um anschliessend die nächsten Schritte zu planen.

...Spiegelung

Als Spiegel zeige ich dem Lernenden mittels Feedback auf, was er selber nicht sehen kann oder will.

...Beratung

Als Berater überlege ich mir mögliche Wege zum Ziel und gebe wenn nötig fachliche Inputs. Dazu muss ich mich in das Denken und die Einstellungen des Lernenden hineinversetzen können. Der richtige Weg wählt jedoch der Coachee für sich selbst aus.

...Training

Als Trainer übe ich gemeinsam mit dem Lernenden, in einem geschützten Rahmen, mittels Rollenspielen, Situationen aus dem Alltag. Diese werden gemeinsam reflektiert um persönliche Schlüsse zu ziehen und die ausgewählten Situationen besser bewältigen zu können.

...Wegweisung

Als Wegweiser behalte ich die entwickelten Ziele mit dem Lernenden immer im Auge. So kann er wie auch ich sofort erkennen, wann das Coaching beendet ist.

*„Mach den ersten Schritt im Vertrauen.
Du brauchst nicht den ganzen Weg zu sehen.
Mach einfach den ersten Schritt.“
Dr. Martin Luther King jr.*

„Coaching“ von Lernenden ist nicht das Richtige, wenn...

...ein Lernender unter Druck von Berufsbildner oder Eltern am Prozess teilnehmen muss.

...ein Lernender zu keiner Selbstreflektion oder grundlegend zu keiner Veränderung bereit ist.

Meine Haltung als Coach und mein Menschenbild

Als Coach von Lernenden ist mir wichtig, dass...

...ich den Lernenden in den Mittelpunkt stelle. Ich behandle ihn als gleichwertigen Partner und pflege eine offene und ehrliche Beziehung. Gegenüber seinen Meinungen, Ansichten und Überzeugungen bin ich tolerant.

...ich methodisch adressatengerecht arbeite und die Methoden wähle, welche die rechte wie auch linke Hirnhemisphäre ansprechen. Gesetzte Ziele vom Lernenden will ich nicht aus den Augen verlieren und ihm im Finden von für sich passenden Lösungen unterstützen.

...die Lernenden gerne zum nächsten Gespräch kommen. Über den Erfolg einer Sitzung entscheidet jeder für sich selbst. Ein Schritt mehr als bisher kann ebenso ein Erfolg sein, wie auch eine Erkenntnis über eine Sache oder eine Person.

Als Coach sehe ich Lernende als...

...Menschen, die meist unwissentlich auf der Suche nach ihrer Identität sind. Sie sind daran, sich bewusst ein Bild über sich, andere Menschen und die Welt in der sie leben zu machen. Aufgrund ihrer physischen und psychischen Entwicklung können sie heute im Hoch und Morgen im Tief leben, meist ohne dies verstehen zu können oder erklären zu wollen.

...ein Individuum mit seiner persönlichen Lebensgeschichte. Alle Erfahrungen prägen das Denken, Fühlen und Handeln, egal wie alt er ist. Das will ich respektieren und verurteile sie nicht über ihre gemachten oder unterlassenen Schritte auf ihrem Lebensweg.

...Gestalter ihres Lebens, die ihre Richtung und das Tempo selber bestimmen.

...Menschen, die verstanden, gefördert und gefordert werden wollen.

Als Coach erwarte ich von den Lernenden, dass...

...sie sich verändern wollen und bereit sind dafür.

...sie einen Schritt mehr tun als bisher.

...sie ihre eigenen Lösungen erarbeiten.

...sie sich Ziele setzen und diese verfolgen.

...sie neugierig sind auf Neues.

Die Methoden und Wirkungszusammenhänge im Coaching-Prozess

Meine ausgewählten Methoden im Coaching-Prozess mit einem Lernenden sind...

...der Dialog	das Stellen der richtigen Fragen, dessen Antworten zur Lösung eines Problems beitragen
...das Arbeiten mit Bildern	das gezielte oder zufällige Auswählen von Bildern zu einem Thema, welche zur Diskussion anregen
...die Visualisierung	das Darstellen eines Inhaltes anhand einer vorgegebenen oder freien Zeichnung wie auch Worten
...das Brainstorming	das schriftliche Zusammentragen von spontanen Einfällen und Geistesblitzen für die anschliessende Bewertung und Diskussion
...die Reflektion	die schriftliche oder mündliche Auseinandersetzung zu einem Thema um persönliche Schlüsse für die nächsten Schritte zu ziehen

...das Rollenspiel	das spielerische Auseinandersetzen mit einer Situation oder einem Problem
...das Szenario	die Entwicklung und Analyse von möglichen zukünftigen Veränderungsmaßnahmen
...die Protokollierung	das schriftliche Festhalten der persönlichen Aufgaben um den Überblick nicht zu verlieren und Termine nicht zu verpassen
...die Information	die mündliche und schriftliche Information zu einem Thema, welche für die erfolgreiche Fortsetzung des laufenden Prozesses wichtig sind
...das Lehrgespräch	die gemeinsame Erarbeitung eines theoretischen Inhaltes mittels Fragen und Impulsen

HINWEIS: Als Coach von Lernenden erstelle ich keine Diagnosen sondern vermittele den Lernenden im akuten Fall an die Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau, wo entsprechend ausgebildete Fachpersonen z.B. qualifizierte Tests durchführen, korrigieren und gemeinsam mit dem Lernenden interpretieren und in Bezug zur Fragestellung besprechen.

„Das Geheimnis des Erfolges? Anders sein als die anderen.“
Woody Allen

Die erreichbaren Wirkungen aus dem methodisch gewählten Modell sind...

- ...die Stärkung der persönlichen Ressourcen
- ...die Neugierde für einen Schritt mehr als bisher
- ...die Veränderung der Einstellung und oder des Verhaltens
- ...die Wahrnehmung des „Problems“ aus einer anderen Sicht
- ...die Reaktivierung der intrinsischen Motivation

Mein Ursachen-Wirkungsverständnis ist, dass...

- ...in jedem Problem eine Chance vorhanden ist, die wir erfolgreich für das Jetzt und die Zukunft positiv nutzen können.
- ...jede Situation in unserem Leben ein Wegweiser für unseren nächsten Schritt sowie ein Spiegel für Getanes oder Unterlassenes ist.

Mein angestrebter Wirkungsprozess im Coaching mit Lernenden ist, dass...

- ...etwas in Bewegung gesetzt wird.
- ...es zu einer Einstellungs- und oder Verhaltensänderung kommt.

Als Coach von Lernenden unterstütze ich Veränderungen mit...

- ...Ermutigung, ...Komplimenten, ...Wertschätzung, ...Humor, ...Verständnis, ...Empathie, ...Inputs, ...Begeisterung, ...Vorleben, ...Konsequenz

Ein Schaden, welcher dem Lernenden durch den Einsatz von Coaching entstehen kann ist, dass...

...er sich im Rahmen eines Coaching-Prozesses verändert, was wiederum Einfluss auf sein Umfeld haben kann. Dies kann dazu führen, dass einzelne seines Umfeldes sich ebenfalls im Verhalten und oder ihrer Einstellung verändern. In einzelnen Fällen kann es auch zu Distanzierungen kommen.

Der Lernende übernimmt die alleinige Verantwortung für gemachte oder unterlassene Schritte in seinem Veränderungsprozess und deren Folgen.

Meine Qualifikation als Coach

Meine persönlichen und fachlichen Qualifikationen als Coach von Lernenden sind,...

...die eigens gemachten und reflektierten Erfahrungen als Lernende in einer schwierigen Situation.

...die sehr positive und fröhliche Einstellung zum Leben. In jeder Hinsicht, gelingt es mir immer wieder auch andere Menschen für sich selbst oder eine Sache zu begeistern.

...die bemerkenswerten Höhen und Tiefen, die ich bis heute in meiner eigenen Laufbahn erleben durfte. Ich weiss ebenso gut was es heisst und wie es sich anfühlt am Tiefpunkt des Lebens zu stehen und keine Auswege zu sehen, wie auch auf Höhenflug zu sein. Und auch was es für das berufliche sowie persönliche Umfeld bedeutet. Aus Niederlagen habe ich gelernt die Chancen zu sehen und sie erfolgreich für das Jetzt und die Zukunft positiv zu nutzen.

...dass mich Taten statt nur Worte auszeichnen. Ich bin ein sehr praktischer Mensch, packe gerne an und nenne die Dinge beim Namen.

...die Methodenvielfalt einer qualifizierten, praxisorientierten sowie innovativen Aus- und Berufsbildnerin.

...die Motivation und Ausdauer zum lebenslangen Lernen.

...die erfolgreich absolvierte Coachingausbildung, die mir, neben ausgesuchter Fachliteratur, das theoretische Rüstzeug für meine tägliche Arbeit bietet.

Mein konkretes Angebot und die Besonderheiten

Meine Zielgruppe sind...

...Lernende aller Berufsgruppen, welche...

- ...im Zusammenhang mit dem Lehrverhältnis in einer persönlich, schwierigen Situation sind.
- ...in einem Konflikt im Zusammenhang mit dem Lehrverhältnis sind.
- ...das Lehrverhältnis abbrechen wollen oder bereits abgebrochen haben.
- ...vom Lehrbetrieb gekündigt wurden und eine neue Lehrstelle suchen.
- ...in einer persönlichen Orientierungsphase stecken.

Meine Coaching-Varianten sind...

Einzelcoaching

Prozess- und/oder Fachberatung in einer schwierigen Situation während der Lehrzeit.

Prozessberatung Ich rege den Lernenden, mit ausgewählten Methoden, zur Entwicklung eigener Lösungen an und biete keine direkten Lösungsvorschläge

Fachberatung Ich begleite und unterstütze den Lernenden mittels fachlichen Inputs zu vorgängig definierten Themen, damit er eigenständig die nächsten Schritte machen kann

Meine Spezialkenntnisse sind...

...das Führen, der Aufbau und die Entwicklung einer eigenen Unternehmung.

...das Verfassen des Buches „Also tu's! – Die 8 Phasen zu einem besseren Selbst-Management“ – ISBN 978-3-8391-1308-0.

...die langjährige praktische Erfahrung als qualifizierte eidg. Ausbilderin mit Fachausweis von Lernenden und Erwachsenen, zu den Themen Informatik, Persönlichkeitskompetenz, Standortbestimmung.

...die fundierten Kenntnisse als Berufsbildnerin verschiedener Berufsrichtungen

...der erfolgreiche Abschluss einer kaufmännischen Berufslehre in einem Heim für schwerstbehinderte.

Der Unterschied von diesem zu anderen Coaching-Angeboten ist, dass...

...das Ziel beim Coaching eines Lernenden in erster Linie ein erfolgreicher Abschluss einer Ausbildung ist

...der Lernende nicht immer freiwillig am Prozess teilnimmt und das Coaching ein Teil einer Zielvereinbarung während der Lehrzeit sein kann.

Die Literatur zu meinem Konzept...

Achtung, Teenager! - Jugendliche verstehen, fördern und fordern [Buch] / Verf. Renold Sarah. - Zürich : Beobachter Buchverlag, 2009.

Also tu's! - Die 8 Phasen zu einem besseren Selbst-Management, Ein ganzheitliches Praxisbuch [Buch] / Verf. Dania Keusch. - Norderstedt : Books on Demand GmbH, 2009.

Beratung ohne Ratschlag - Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen [Buch] / Verf. Sonja Radatz. - Wien : Verlag systemisches Management, 2008.

Coaching - Eine Einführung für Praxis und Ausbildung [Buch] / Verf. Astrid Schreyögg. - Frankfurt/Main : Campus Verlag GmbH, 2003.

Coaching auf den Punkt gebracht [Buch] / Verf. Peter Mürli Barbara Steiner. - [s.l.] : h.e.p. verlag ag, 2006.

Coaching von Lehrverhältnissen im Kanton Aargau - Zwischenevaluation / Verf. Hell Stefan / Diplomarbeit. - 2011.

Das Aufklärungsbuch - Erste Liebe, Mädchensachen, Jungensachen, Pubertät [Buch] / Verf. Sylvia Schneider Birgit Rieger. - Ravensburg : Ravensburger Buchverlag Otto Maier GmbH, 2009.

dbk - handbuch BETRIEBLICHE GRUNDBILDUNG / Verf. Maurice Dirren Peter Knutti, Christian Lehmann. - 2006.

Die Ausreisser - der Weg zurück, Krisen erkennen > Strategien entwickeln > Handeln [Buch] / Verf. Sonnenburg Thomas und Winkelmann Simone. - München : Wilhelm Goldmann Verlag, 2010.

Die Coaching Fibel - Vom Ratgeber zum High Performance Coach [Buch] / Verf. Braun Roman [et al.]. - Wien : LINDE VERLAG WIEN, 2004.

Die Individualpsychologie Alfred Adlers - Eine Einführung [Buch] / Verf. Dreikurs-Ferguson Prof. Dr. Eva. - Alsdorf : AWD Druck + Verlag GmbH, 1982.

Grundbegriffe der Individualpsychologie [Buch] / Verf. Dreikurs Rudolf. - Stuttgart : J. G. Cotta'sche Buchandlung Nachfolger GmbH, 2009.

Handbuch Coaching [Buch] / Verf. (Hrsg.) Christopher Rauen. - Göttingen : Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG, 2005.

Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung [Buch] / Verf. von Schlippe Arist und Schweitzer Jochen. - Göttingen : Vandenhoeck & Uprecht GmbH & Co. KG, 2007.

MUT TUT GUT [Buch] / Verf. Theo Schoenaker. - Bocholt : RDI Verlag, 2007.

Was bestimmt mein Leben? - Wie man die Grundrichtung des eigenen ich erkennt [Buch] / Verf. Schottky Albrecht und Schoenaker Theo. - Bocholt : RDI Verlag, 2008.