

Zubehör

ausgewählte unterstützungsmaterialien

Die Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms Erasmus + durchgeführt. Die Veröffentlichung gibt nur die Position der Autoren wieder und die Europäische Kommission ist nicht für den Inhalt verantwortlich.

Phasen der Coaching-Sitzung

- Anbahnung der Beziehung, Prüfung der Bereitschaft und der Ressourcen des Schülers
 - a) Prüfung der Situation
 - Was ist passiert?
 - Wie fühlst du dich?
 - b) Erhöhung und Stabilisierung der Ressourcen
 - Zusammenfassung der Ergebnisse und Fortschritte

- Vereinbarung eines Ziels für die Sitzung
- a) Festlegung des Themas/der Quelle für die Ziele der Sitzung
 - a) Aktuelles Problem
 - b) Schlussfolgerungen des inter-sessionellen Experiments (Hausarbeit)
 - c) Diagnosewerkzeuge (Das Rad des Lebens, Gitter von Zielen, Fragebögen, Kreise, die den Grad der Zufriedenheit ermitteln)
 - d) Fortführung der gesetzten Ziele für den gesamten Prozess, Bestandsaufnahme der Fortschritte
 - Was willst du denn?
 - Was machst du hier?
 - Was benötigen Sie im Zusammenhang mit diesem Problem?
- b) Klärung des Zwecks
 - Wann genau brauchst du es?
 - Was brauchst du, um auszuwählen?
 - Was meinst du damit...
 - Was willst du ändern?
 - Was willst du sein?
 - Was willst du im Gegenzug?
- c) Definition von Kriterien für den Zweck
 - Dann wissen Sie, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?
 - Woher weißt du, dass du bereit bist, das Gebiet zu betreten?
 - Wie willst du messen...
 - Dann wirst du wissen, dass du es bereits weißt?
- d) Stärkung der Motivation- Referenz auf den Sollwert
 - Welche wertvollen Informationen erhalten Sie, wie Sie dieses Ziel erreichen können?
 - Wenn du das erreichst, was du willst, was wird sich sonst noch in deinem Leben entwickeln, wird sich zum Besseren wenden?
 - Wie wird es dir dabei gehen?
 - Was wirst du fühlen, wenn du es erreichst?
 - Welche Art von Gedanken wirst du in deinem Kopf haben?

- Aktuelle Situation - Erläuterung
 - a) Erzähle von der Situation – aktuelle Lage
 - b) Geben Sie den Zielstatus an
 - c) Bewusstseinsbildung (Lebenslinie, Entwicklungsstufen, Persönlichkeitsfragebögen, Rollenwahlen). Mini-Einführungsworkshops zu folgenden Themen.
 - d) Identität, Emotionen, Status, Fähigkeiten
 - Wie fühlst du dich? Wer bist du?
 - Wie stellst du dir den besten Zustand für dich selbst vor?
 - Was hat dich dann motiviert?
 - Was hält dich auf?

„Coaching-Modell für Jugendliche in der schulischen Berufsausbildung“

- Maßnahmen und Interventionen
 - a) Verschiedene Arten von Interventionen, mit Überzeugungen arbeiten, Positionen beenden
 - b) Identifizierung von Ressourcen Wie gut und wann wirst du diese Fähigkeiten nutzen?
 - Wer kann dir dabei helfen?
 - Was sind deine Ressourcen?
 - Was steht dir zur Verfügung zu...?
 - Welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Ressourcen werden Ihnen helfen, das zu erreichen, was Sie wollen?
 - Wie gut und wann wirst du diese Fähigkeiten nutzen?
 - b) Strategia
 - Was sind deine Methoden im Umgang mit...?
 - Wann wirst du spüren, dass dieses Skript wahr wird?
- Vereinbarung von Schritten / Zielen, die realisiert werden sollen
 - Willst du dich darum kümmern?
 - Wann wirst du anfangen?
 - Was kannst du anfangen zu tun? (Was immer du willst oder was du anfangen wirst)
 - Was kannst du aufhören zu tun?
 - Was kannst du noch tun?
 - Was kannst du weniger tun?
 - Was kannst du anders machen?
- Stärkung der Motivation zur Realisierung der gesetzten Ziele
 - Was werden Sie erreichen, wenn Sie es erreichen?
 - Was passiert, wenn du es nicht tust?
 - Was passiert, wenn du es tust?
 - Was wird nicht passieren, wenn du es tust?
 - Was wird nicht passieren, wenn du es nicht tust?
 - Wer wirst du sein, wenn du das erreichst, was du willst?
- Formulierung von Aufgaben und Experimenten für die Zeit zwischen den Sitzungen
 - Vom Coach vorgegebene Aufgaben
 - Vom Schüler selbst vorgegebene Aufgaben
- Zusammenfassung der während der Coaching-Sitzung erreichten Effekte
 - Inwieweit haben Sie Ihr Ziel erreicht?
 - Wie fühlst du dich? Was denkst du denn?
 - Womit gehst du aus?
 - Was hast du für dich selbst wichtig gemacht?

Attraktive Zukunft / Action plan

INSTRUKTION Erfahrung wird verwendet, um die Richtigkeit des Ziels emotional zu überprüfen und einen Sinn für seine Realität zu wecken. Die Übung wird in Laufform durchgeführt.

1. Definition des Ziels
2. Visualisierung des Zwecks
3. Position des Bildes des erreichten Ziels auf der Zeitachse
4. Auf dem Weg zum Ziel
5. Ziel
6. Rückkehr in die Gegenwart
7. Gegenwart

1. Definition des Ziels

Definiere dein Ziel, das du erreichen wirst, in welcher Zeit du es erreichen willst (Zum Beispiel in fünf Jahren).

2. Visualisierung des Zwecks

Stellen Sie sich vor, Sie befinden sich in einer Situation, in der Sie dieses Ziel bereits erreicht haben. Was wollen Sie in diesem Bereich verbessern?

3. Position des Bildes des erreichten Ziels auf der Zeitachse

Stellen Sie sich die Linie der Zukunft vor, die vor Ihnen liegt. Wo auf dieser Linie kann man das Bild des erreichten Ziels platzieren? Wie weit ist dein Ziel von dir entfernt? (etwa 2-3 Meter)

4. Auf dem Weg zum Ziel

Gehen Sie langsam entlang der Zeitachse zu Ihrem Ziel und achten Sie auf die Veränderung der Gefühle, während Sie sich vorwärts bewegen. Markiere die Stellen, an denen du unklare oder negative Gefühle hast. Du kannst an diesen Stellen aus der Zeitleiste aussteigen und zur zweiten Position gehen, um dir die notwendigen Möglichkeiten zu schicken (Ressourcen).

5. Ziel

Tritt in deiner Vorstellungskraft in das Bild deines Ziels ein. Achten Sie auf alle Sinneseindrücke. Ist alles in Ordnung? Wenn Sie das Gefühl haben, etwas verbessern zu wollen, haben Sie die Möglichkeit, den zweiten Platz einzunehmen, der in Richtung Zukunft etwas weiter entfernt sein sollte, und sich die notwendigen Möglichkeiten zu verschaffen. Nachdem du alle Möglichkeiten erhalten und getestet hast, stehst du an der Stelle des erreichten Ziels und stellst dich in der Gegenwart vor. Was möchtest du an diese Person weitergeben?

6. Rückkehr in die Gegenwart

Sobald Sie die mit dem erreichten Ziel verbundenen Gefühle verankert haben, kehren Sie langsam in die Gegenwart zurück. Achten Sie auf sich verändernde Gefühle. Im Falle von negativen Gefühlen kannst du sie korrigieren. Die Rückkehr vom Ziel zur Gegenwart erfolgt in Form eines Rückschritts, somit der Kunde steht noch vor dem Ziel.

7. Gegenwart

Wie attraktiv ist dein Ziel jetzt? Was sind deine Erinnerungen an die Zukunft?

„Coaching-Modell für Jugendliche in der schulischen Berufsausbildung“

Aktives Zuhören

Reflexion

- Eine einfache Wiederholung dessen, was gerade gesagt wurde.
- Den gleichen Bezug auf die Art der Aussage nehmend

Resümee

- Wenn eine große Menge an Informationen auf einmal gegeben wird.
- Auswahl derjenigen, die von größter Bedeutung zu sein scheinen oder mehrfach wiederholt wurden.

Erklärung

- Paraphrasierung von Aussagen in eigenen Worten
- Dies liegt in der Natur des Targeting.

Einverständniserklärung

- Konfliktlösung:
Darf ich es dir sagen?
- Ein Gefühl des Hörens:
Kann ich dem noch etwas hinzufügen?
- Übertragung der Rückmeldung:
Kann ich meine Erkenntnisse mit dir teilen?
- Respekt vor Grenzen:
Kann ich einen Vorschlag machen?

Das Rad des Lebens

INSTRUKTION

Die folgenden Fragen und Aussagen werden dir helfen, zu entdecken, was während deines gesamten Lebens passiert und eine Vision davon zu schaffen, wie jeder deiner ausgewählten Bereiche funktionieren soll. Denke einen Moment lang an jede Frage, du kannst sie mit jedem der unten aufgeführten Bereiche in Verbindung bringen oder dir deine eigenen Fragen stellen.

Empfohlene Bereiche:

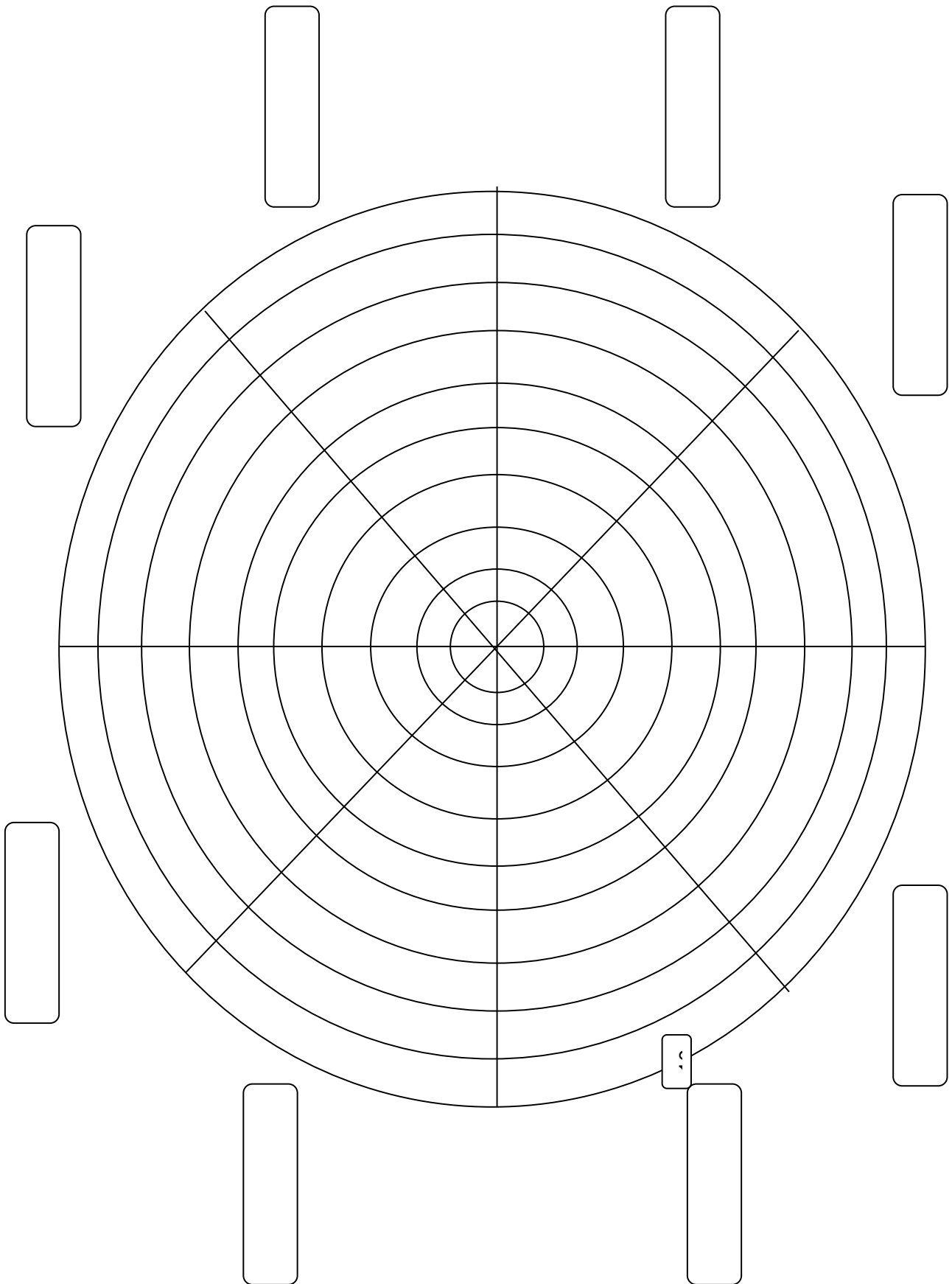
- Geld und Finanzen
- Persönlichkeitsentwicklung
- Karriere
- Entspannung, Freizeit
- Gesundheit und körperliche Verfassung
- emotionales und anderes wichtiges Leben
- Umgebung (arbeit, haus, lage, auto, möbel, luft)

Der Kunde kann selbst definieren, worüber er sprechen möchte und worüber er nachdenken möchte, was ihm wichtig ist.

Nach dem Bestimmen der Noten auf der Skala markiert der Kunde die Zufriedenheitsstufen auf dem Kreis, um die Unterschiede aufzuzeigen. Der Client gibt für jeden Bereich den aktuellen Pegel und den erwarteten Pegel an. Für beide Ebenen beschreibt es, wie es jetzt ist, was sich für das erwartete Niveau unterscheidet.

Unterstützende (ergänzende) Fragen

- e) Bestimmen Sie auf einer Skala von 1 bis 10, inwieweit Sie mit jedem der folgenden Bereiche zufrieden sind
- f) Wie sieht dieser Bereich im Moment aus?
- g) Wie würde es am 10? Was hättest du denn gerne? Wie würdest du dich fühlen? Stellen Sie sich vor, Sie haben es bereits. Lebe den Tag.
- h) Was hätte sich an der hohen Bewertung dieses Bereichs in anderen Bereichen geändert?
- i) Welche Fähigkeiten haben Sie in diesem Bereich bereits? Welche Art von Verbündeten hast du? Was sind deine Stärken?
- j) Woran glauben Sie in diesem Bereich hauptsächlich?
- k) Was ist so schwer daran? Wie sieht dieser Bereich heute aus?
- l) Kennst du jemanden, der in diesem Bereich viel erreicht hat? Was würde er dir raten, zu tun?
- m) Listen Sie einige Möglichkeiten auf, wie Sie die Ressourcen, die Sie in diesem Bereich benötigen, erhalten können.
- n) Was können Sie tun, um diesem Bereich eine höhere Bewertung zu geben?
- o) Wann wirst du anfangen und wo wirst du anfangen?



„Coaching-Modell für Jugendliche in der schulischen Berufsausbildung“

Modell GROW

GOAL- Setting

Die Zielsetzung. Hier geht es darum herauszufinden, welche Ziele der Klient gerne erreichen möchte und diese so konkret wie möglich zu formulieren. Eine (zusätzliche) schriftliche Formulierung ist besonders hilfreich. Das Ziel sollte nicht problem- sondern lösungsorientiert formuliert werden und es ist wichtig, dass der Klient selbst die Kontrolle darüber hat das Ziel auch wirklich realistisch zu erreichen.

- Was ist das Ziel der Diskussion?
- Was muss passieren, damit Sie nach der Session ein gutes Gefühl haben, dass die Zeit gut angelegt war?
- Wenn ich Ihnen einen Wunsch erfüllen könnte, was würden Sie sich von dieser Session wünschen?
- Was soll Ihrer Meinung nach passieren, was derzeit nicht passiert? (oder umgekehrt)
- Welches Ergebnis erhoffen Sie sich von dieser Session/Diskussion etc?
- Können wir das in der verfügbaren Zeit schaffen?
- Was möchten Sie langfristig erreichen?
- Wie sieht für Sie Erfolg aus?
- Wie viel Kontrolle oder Einfluss haben Sie auf Ihr Ziel?
- Was wäre für Sie ein Meilenstein auf dem Weg zum angestrebten Ziel?
- Bis wann möchten Sie das gewünschte Ziel erreichen?
- Ist das realistisch?
- Ist das positiv/erreichbar/fordernd?
- Wird das für Sie von realem Wert sein?
- Wie wird das messbar sein?

REALITY - Realität:

Wenn das Ziel erarbeitet und definiert ist, geht es für den Coach und Klienten darum sich die Ist-Situation näher anzusehen

- Was passiert gerade? (Was? Wo? Wann? Wer? Wie oft? Wie viel?) – so präzise wie möglich
- Wie sicher sind Sie sich bezüglich der Exaktheit?
- Wie haben Sie herausgefunden, dass das so ist?/Wie kommen Sie darauf?
- Welche anderen Faktoren sind relevant?
- Wer ist involviert? (direkt/indirekt)
- Wie sehen die involvierten Personen das?
- Wenn Dinge bezüglich dieses Aspekts schlecht laufen, was passiert mit Ihnen?
- Was passiert mit anderen direkt involvierten Personen?
- Was sind die Effekte auf andere?
- Was haben sie bisher dagegen/dafür getan?
- Was kam dabei heraus?
- Was fehlt in dieser Situation?

„Coaching-Modell für Jugendliche in der schulischen Berufsausbildung“

- Was haben Sie diesbezüglich an Skills o.ä., was Sie derzeit nicht nutzen?
- Was hält Sie zurück?
- Was passiert wirklich? (intuitiv)

OPTIONS- Optionen

Wenn die Reality Phase mit vorerst abgeschlossen ist, geht es daran Optionen und alternative Wege zu finden.

- Was könnten Sie tun, um die Situation zu verändern/verbessern?
- Sagen Sie mir, welche Möglichkeiten zur Aktion Sie sehen, unabhängig davon, ob diese realistisch und umsetzbar sind, oder nicht?
- Welchen Ansatz haben Sie selbst genutzt oder andere dabei beobachtet, zu nutzen?
- Was könnten Sie sonst noch tun?
- Was wäre wenn? (Zeit, Geld, Macht...)
- Wer könnte vielleicht behilflich sein?
- Hätten Sie gern einen Vorschlag von mir?
- Welche Option sagt Ihnen am meisten zu?
- Was wären die Vorteile und Kosten dieser Option jeweils?
- Welche andere Option interessiert Sie?
- Würden Sie gern eine Option auswählen, um daran zu arbeiten?

WILL- Willenskraft

Geht es in dieser Phase darum sich konkrete Handlungsschritte zu überlegen.

Diese Schritte münden in einen konkreten Plan, der den Klienten zu seinem gewünschten Ziel führt.

- Welche Option/-en wählen Sie?
- In welchem Ausmaß bedient dies all Ihre Aufgaben?
- Was sind Ihre Parameter/Kriterien für Erfolg?
- Wann genau fangen Sie an und beenden Sie jeden Schritt?
- Welche Hürde könnte Sie am Erreichen Ihrer Schritte hindern?
- Welche persönlichen Widerstände haben Sie bezüglich der Schritte?
- Was werden Sie tun, um diese internen und externen Faktoren auszuschalten?
- Wer sollte wissen, was sie tun werden?
- Welche Art Hilfe benötigen Sie und von wem?
- Was werden Sie tun um diese Hilfe zu bekommen und wann?
- Was kann ich tun um Sie zu unterstützen?
- Auf einer Skala von 1 bis 10, wie viel Engagement zeigen Sie, diese besprochenen Aktionen durchzuführen?
- Was hält Sie von einer 10 ab?
- Was könnten Sie tun oder verändern, um der 10 näher zu kommen?
- Gibt es noch etwas worüber Sie sprechen möchten oder sind wir fertig?

Die Frage nach dem Wunder

INSTRUKTION

Stellen Sie sich vor, dass Sie eines Tages, nachdem Sie all die Dinge getan haben, die Sie wie geplant tun (Pause), abends ins Bett gehen. Du schläfst ein (Pause). Ein Wunder geschieht, wenn man schläft. Das Wunder ist, dass deine Probleme erfolgreich gelöst wurden (Pause). Einfach so. Aber da dieses Wunder gestern Abend geschah, weißt du es nicht. Du wachst morgens auf (Pause).

Leitfragen

1. Woher weißt du, dass dieses Wunder geschehen ist?
2. Was wird dann in deinem Leben anders aussehen?
3. Wie wird dein ganzer Tag aussehen, wenn ein Wunder geschieht?
4. Was wirst du heute Morgen anders machen? Wie ist das? Mit wem? Wo? Wozu das Ganze?
5. Was hat sich an deinem Verhalten geändert?
6. Was hat sich im Verhalten anderer verändert?

Was kannst du „jetzt“ tun, um den Weg zu deinem Wunder zu finden? Was ist dein erster Schritt?

EXACT- Zielsetzungsmodell

Bestimmung des Ziels vor Reiseantritt

E- eindeutig (Explicit)- ein Problem, ein paar Worte

X- faszinierend (eXciting)- in einen positiven Kontext gestellt, inspirierend

A- messbar (Assessable)- zu messen,

C- ehrgeizig (Challenging)- aufwendig

T- zeitlich festgelegt (Time-framed)- vorgesehen für 3-6 Monate

Ein klar definiertes Ziel sollte sein:

1. gut formuliert
2. unabhängig erreichbar
3. speziell formuliert
4. ökologisch
5. motivierend

Fragen, die helfen, ein gutes Ziel zu identifizieren:

Ad 1. gut formuliert- ohne Negation oder Vergleich.

- Was hättest du gerne, anstatt...?
- Was werden Sie erreichen, was werden Sie tun, wenn Sie erreichen...?
- Was wirst du haben, was du vorher noch nicht hattest?

Ad 2. unabhängig erreichbar- Das Ziel sollte groß genug sein

- Kannst du dieses Ziel allein erreichen?
- Was brauchst du, um das zu erreichen...?

Ad 3. speziell formuliert- kontext, ort, zeit überprüfen

- Woher weißt du, dass du dein Ziel erreicht hast?
- Stell dir vor, du hast es geschafft...?
- Wann wollen Sie Ihr Ziel erreichen?
- Wie fühlst du dich? Was siehst du?

Ad 4. ökologisch

- Was passiert, wenn du...?
- Welche Auswirkungen hätte es auf andere Bereiche Ihres Lebens, wenn Sie Ihr Ziel erreichen könnten?
- Ist Ihr Ziel mit Ihren Prinzipien vereinbar?

Ad 5. motivierend

- Was ist Ihnen bei der Erreichung dieses Ziels wichtig?
- Was ist das Beste daran?

Modell SMART

SPEZIFISCH, KONKRET (**SPECYFIC AND CLEAR**)

Fragen:

1. Was genau willst du?
2. Wann genau willst du es bekommen?
3. Wie wird die Situation aussehen, wenn Sie Ihr Ziel erreichen?
4. Definiere einen vernünftigen Zeitrahmen für dein Ziel und sag uns, was du bis dahin erreichen willst?
5. Seien Sie spezifischer: Was für ein Ergebnis erwartest du?

MESSBAR (**MEASURABLE**)

Fragen:

1. Bestimmen Sie das Kriterium, nach dem Sie wissen, dass das Ziel erreicht wurde.
2. Wie werden Sie messen, ob das Ziel erreicht wurde?
3. Bestimmen Sie, wann Sie erkennen, dass Sie auf dem richtigen Weg sind, um Ihr Ziel zu erreichen.

ERREICHBAR (**ATTAINABLE, ACHIEVABLE**)

Fragen:

1. Ist es ein Ziel, dass du erreichen kannst?
2. Wo finde ich Ressourcen?
3. Gibt es Schwierigkeiten oder Umstände, die Sie daran hindern können, Ihr Ziel zu erreichen?
4. Hängt dieses Ziel von den Entscheidungen anderer ab? Wie kannst du andere beeinflussen, um dir dabei zu helfen?

FÜR MICH GEEIGNET (**RELEVANT**)

Fragen:

1. Was ist Ihre Motivation, dieses Ziel zu erreichen?
2. Warum ist dir das so wichtig?
3. Ist das Ziel mit Ihren Werten vereinbar?
4. Was können Sie aufgeben, um an Ihrem Ziel zu arbeiten?
5. Wie wird sich dein Leben verändern, wenn du es erkannt hast?
6. Gibt es etwas, das dich zurückhält?
7. Wie wichtig ist es für Sie, Ihr Ziel zu erreichen (auf einer Skala von 1 bis 10)?

BESTIMMT (**TIME DIMENSIONED**)

Fragen:

1. Wann werden Sie Ihr Ziel endlich erreichen?
2. Wann wirst du anfangen?
3. Wie oft müssen Sie die Arbeit für die Umsetzung übernehmen?
4. Wann sollten Sie mit der Implementierung aufhören?

„Coaching-Modell für Jugendliche in der schulischen Berufsausbildung“

Sieben Prinzipien der Arbeit mit Zielen

1. Sag, was du willst, nein, was du vermeiden willst
 - a) Was will ich stattdessen?
 - b) Was wird es mir geben?

2. Setzen Sie sich anregende und realistische Ziele
 - a) Ist dieses Ziel erreichbar?
 - b) Ist dieses Ziel anregend?

3. Das Ergebnis direkt beeinflussen
 - a) Ist dieses Ziel unter meiner Kontrolle?
 - b) Was werde ich tun, um es zu erreichen?

4. Messen Sie Ihren Fortschritt
 - a) Wie werde ich meinen Fortschritt messen?
 - b) Welchen Grad an Veränderung möchte ich erreichen?

5. Überprüfen Sie Ihre Ressourcen
 - a) Welche Ressourcen habe ich?
 - b) Wie kann ich mehr Hilfe bekommen?

6. Berechnen Sie die Kosten
 - a) Was sind die positiven Aspekte der aktuellen Situation?
 - b) Wie hoch sind die Kosten für die Erreichung des Ziels und möchte ich es bezahlen?

7. Erstellung eines Aktionsplans
 - a) Welche sind die kleineren spezifischen Ziele, die es mir ermöglichen werden, das Hauptziel zu erreichen?

Wertanalyse

- Ziel: Identifikation einer Wertewelt
- Das Tool kann schriftlich verwendet werden (indem dem Kunden die Möglichkeit gegeben wird, das Formular auszufüllen) oder gemeinsame Diskussion (Gespräch)
- dem Kunden wird eine Liste mit persönlichen Werten präsentiert - **ERSTE SCHRITT** Erstens muss der Kunde auf den Bedeutungsgrad der einzelnen Werte von 0 (völlig unwichtig) bis 10 (sehr wichtig) reagieren.
- **ZWEITER SCHRITT** der Kunde gibt an, wie zufrieden er mit der Umsetzung seiner Werte von 0 (völlig unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden) ist.
- **DRITTER SCHRITT** Der Kunde beantwortet eine Reihe von Fragen, die zeigen, welche Rolle bestimmte Werte im Leben des Kunden spielen.

Fragen zu Schritt drei

1. Ich handle nach meinen Wünschen, nach Bedürfnissen und nicht nach Werten.
2. Ich bin mir meiner Werte bewusst, aber ich folge ihnen nicht.
3. Ich werde mir meiner Werte erst bewusst, wenn ich sie nicht verwirklichen kann.
4. Obwohl ich versuche, meinen Werten gerecht zu werden, gelingt es mir oft nicht.
5. Ich würde es in einigen Situationen viel besser machen, wenn ich meinen Werten nicht folgte.
6. Ich bin mir meiner Werte bewusst und versuche, nach ihnen zu leben.
7. Wenn es mir gelingt, einen meiner zentralen Werte zu verwirklichen, empfinde ich Freude und Stolz.
8. Meine Werte helfen mir, einen Sinn zu finden.
9. Ich muss oft sehr hart kämpfen, um meine Grundwerte zu verwirklichen.
10. Wenn ich meine zentralen Werte nicht verwirkliche, fühle ich Trauer und gebe mir die Schuld.
11. Ich habe Schwierigkeiten, meine zentralen Werte zu genießen.
12. Wenn ich meinen Grundwerten nicht gerecht werde, befinde ich mich in einer schweren Krise.
13. Ohne die Verwirklichung meiner zentralen Werte habe ich das Gefühl, im Leben zu versagen.

MEINE PERSÖNLICHEN WERTE	ERSTE SCHRITT (0-10)	ZWEITER SCHRITT (0-10)
GUTE BEZIEHUNGEN ZU ANDEREN MENSCHEN		
INNERE HARMONIE		
SOZIALE AUSWIRKUNGEN		
SPIELEN/FREUDE		
GEDANKENFREIHEIT		
VERHALTENSFREIHEIT		
GEISTIGKEIT		
ANGEHÖRIGKEIT		
GESUNDHEIT		
ABENTEUER		
EIN GEFÜHL FÜR DEN SINN DES LEBENS		
DAS WETTER DES GEISTES		
WOHLSTAND		
INTERESSANTER BERUF		
SELBSTBEOBACHTUNG		
RESPEKT VOR ANDEREN		
KREATIVITÄT		
TRADITIONEN		
LIEBE		
SELBSTDISZIPLIN		
HOHER MATERIELLER LEBENSSTANDARD		
HOHER SOZIALER STATUS		
ÜBEREINSTIMMUNG MIT DER NATUR		
WEISHEIT		
HERRSCHAFT		
FREUNDSCHAFT		
SOZIALJUSTIZ		
UNABHÄNGIGKEIT/ AUTONOMIE		
TOLERANZ		
BESCHEIDENHEIT		
RESPEKT VOR DER UMWELT		
DEMUT		

KÜHNHEIT		
EHRGEIZ		
EIN GEFÜHL DES EINFLUSSES AUF ANDERE		
PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG		
PERSÖNLICHE KOMPETENZEN		
EHRlichkeit		
RECHTSCHAFFENHEIT		
FAMILIE		
AUSBILDUNG		
BERUFLICHER ERFOLG		
NEUGIER		
ANDERE		

Zielraster

	WAS WILLST DU DENN?	WAS WILLST DU NICHT?
WAS SIE HABEN?	RESSOURCEN Was willst du behalten?	DINGE ZU TUN Was willst du eliminieren?
WAS HAST DU NICHT?	MOTIVATOREN Was willst du erreichen?	BEDENKEN Was willst du vermeiden?



Eine Metapher für die analysierten Fragestellungen

(In einer Metapher muss die Bewegung durch die Verwendung eines Verbs ausgedrückt werden.)

Wählen Sie einen der vom Kunden angegebenen Bereiche aus.

Meine professionelle Entscheidungsfindung ist wie...

Ich bin wie...

Mein zukünftiger Job und meine Entwicklung sind wie folgt...

Mein Job und meine Freizeit sind wie...

Meine Vorbereitung auf den Beruf, meine zukünftige Tätigkeit ist wie...

1. Was ist sie? / Wer bin ich?
2. Was ist sie nicht? / Wer bin ich nicht?
3. Was ich an ihr mag? / Was ich an mir mag?
4. Was ich an ihr nicht mag? / Was mag ich an mir selbst nicht?

Emotionen/ damit verbundene Gedanken

(eine vom Kunden angegebene Liste)

Notwendige Kompetenzen

(eine Liste, die vom Kunden mit Unterstützung eines Coaches aus drei Kompetenzbereichen erstellt wird)

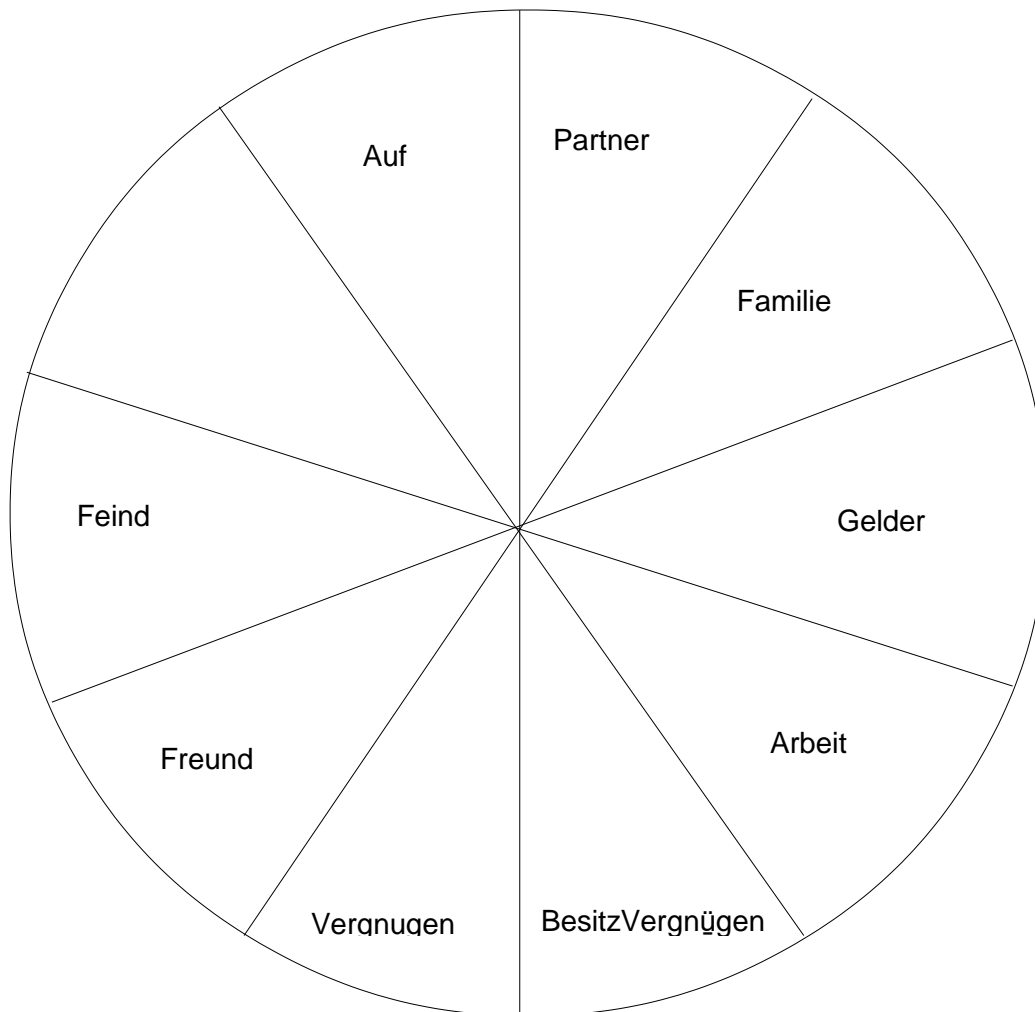
1. Was möchte ich ändern?
2. Wie würde das aussehen?
3. Woher weiß ich, dass es so ist?
4. Was werde ich für mich selbst erreichen?
5. Wie sie sich auf andere Bereiche auswirkt (Lebenskreis)
6. Was habe ich davon?
7. Was werde ich verlieren?
8. Was möchte ich vermeiden?
9. Was will ich behalten?

Zentrum Leben

Konzentration	Aufstieg	Beurteilung von Konzentrationen 1-10
Partner	<p>Dein Sicherheitsgefühl hängt davon ab, wie dein Partner dich behandelt. Du bist sehr empfindlich auf seine Stimmungen und Gefühle. Sie sind sehr enttäuscht, wenn ein Partner mit Ihnen nicht einverstanden ist oder Ihre Erwartungen nicht erfüllt.</p> <p>Entscheidungskriterien beschränken sich auf das, was du für deine Beziehung oder deinen Partner, ihre Präferenzen oder Meinungen am besten hältst.</p>	
Familie	<p>Die Grundlage Ihrer Sicherheit ist die Akzeptanz Ihrer Familie und die Erfüllung ihrer Erwartungen.</p> <p>Dein Sicherheitsgefühl ändert sich je nach dem Sicherheitsgefühl deiner Familie. Dein Selbstwertgefühl basiert auf dem Ruf deiner Familie.</p> <p>Das Entscheidungskriterium ist für Sie das Wohl Ihrer Familie oder was ihre Mitglieder wollen.</p>	
Gelder	<p>Dein Selbstwertgefühl hängt von deinem Einkommen ab.</p> <p>Du bist sehr empfindlich gegenüber allem, was deine materielle Position bedrohen könnte. Das Entscheidungskriterium bestimmt Ihren Gewinn.</p>	
Arbeit	<p>Du bist geneigt, dich selbst durch deine berufliche Rolle zu definieren.</p> <p>Du fühlst dich wirklich gut, wenn du arbeitest. Ihre Entscheidungen hängen von den Bedürfnissen und Erwartungen Ihres Arbeitsplatzes ab.</p>	
Besitz	<p>Deine Sicherheit basiert auf deinem Ruf, deinem sozialen Status oder bestimmten Objekten, die du hast.</p> <p>Du neigst dazu, das, was du hast, mit dem zu vergleichen, was andere haben. Sie treffen Ihre Entscheidungen auf der Grundlage dessen, was das, was Sie haben, am besten schützt, vergrößert oder offenbart.</p>	
Vergnügen	<p>Nur wenn man ein aufregendes Vergnügen hat, fühlt man sich sicher. Ihre Sicherheit ist von kurzer Dauer und abhängig von der Umwelt. Du triffst Entscheidungen auf der Grundlage dessen, was dir am meisten Freude bereiten wird.</p>	
Freund	<p>Ihre Sicherheit ist eine Funktion eines sozialen Spiegels. Du bist sehr süchtig nach der Meinung, die sie über dich haben. Kriterium für die Entscheidungsfindung - Was werden sie denken? Du fühlst dich oft verlegen oder verlegen.</p>	
Feind	<p>Deine Sicherheit ist instabil, abhängig von den Bewegungen des Feindes.</p> <p>Du suchst Selbstgerechtigkeit und Wertschätzung von Gleichgesinnten. Du handelst gegen die Handlungen deines Feindes. Du triffst Entscheidungen auf der Grundlage dessen, was seine Pläne vereiteln kann</p>	
Auf	<p>Dein Sicherheitsgefühl verändert sich und bewegt sich. Ihre Bewertungskriterien sind folgende: Es fühlt sich gut an, darin zu sein. Was ich will. Was ich brauche. Was ich davon haben kann.</p>	

Zentrum Leben

Nach der Festlegung der Skalenbewertungen 1-10, markiert der Kunde die Wichtigkeitsebenen durch Fokussierung auf einzelne Bereiche.



Analyse des Kraftfeldes

Um die Zielerreichung zu beschleunigen, ist es notwendig, den Einfluss von Schwächungskräften zu eliminieren oder zu begrenzen und den Einfluss von Stützkräften zu verstärken. Die Umwandlung von Schwächungskräften in Unterstützungskräfte hilft dabei.

Schwächende Kräfte	Unterstützende Kräfte
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
Möglichkeiten zur Begrenzung des Einflusses von Dämpfungskräften	Neue Stützkräfte
Beseitigung von Schwächungskräften: <ul style="list-style-type: none"> • Kannst du ohne diese Kraft handeln? • Was kann die Wirkung dieser Kraft schwächen? 	1.
Umstellung auf Support:	2.
<p>p) Wozu ist diese Stärke gut?</p> <p>q) Was willst du anstelle dieser Kraft?</p>	3.
	4.
	5.

Die Analyse des Kraftfeldes basiert daher auf folgenden Kriterien:

- Auflistung der unterstützenden Kräfte. Alles, was Ihnen helfen kann, Ihr Ziel zu erreichen- Personen, Dinge, Fähigkeiten, Institutionen
- Inventarisierung von Schwächungskräften. Whatever's in our way makes it harder for us to achieve our goal. What we're afraid of
- Beseitigung von Schwächungskräften oder deren Ersatz durch Stützkräfte

Um jede Einschränkung zu beseitigen, können Sie Fragen stellen:

- Kannst du ohne diese Kraft handeln? Was wirst du dann tun?
- Was kann die Wirkung dieser Kraft schwächen? Was noch?

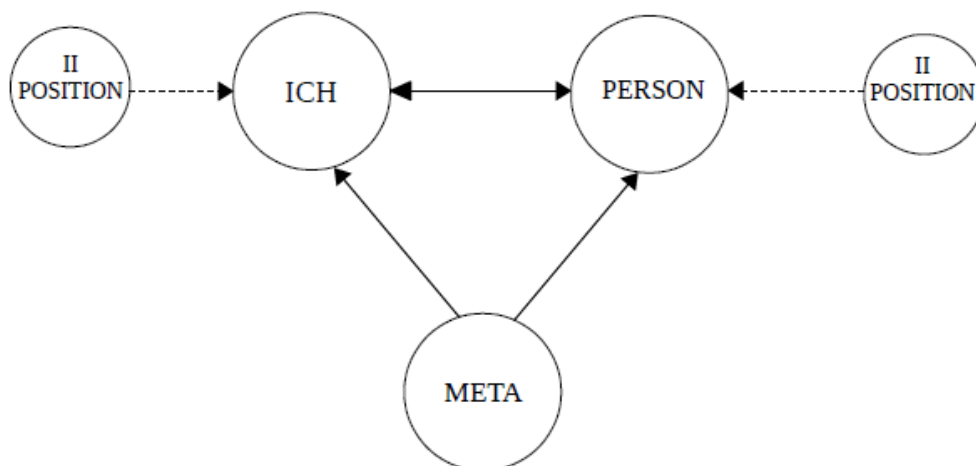
Um eine schwächende Kraft in eine unterstützende Kraft umzuwandeln, können Sie Fragen stellen wie z:

- Wozu ist diese Stärke gut? Was sind die Vorteile davon?
- Was willst du anstelle dieser Kraft?
- Was muss geändert werden, damit es Nutzen bringt?

Ziel- mirror

Erfahrungen werden genutzt, um Konfliktsituationen aus der Vergangenheit oder aus der Zukunft zu lösen.

Der Erfahrende stellt sich in seiner Vorstellung die Person vor, mit der er in angemessener Entfernung in Konflikt steht.



Im Falle von Ressourcenmangel nimmt die Person die 2. Position ein, " von außen zu schauen".

1. nimmt die Position "ich" ein und macht auf seine Erfahrungen während des Treffens mit dieser Person aufmerksam.
2. nimmt die Position " Person" ein und stellt sich in der Vorstellung, dass er die andere Person ist, den Grund vor, warum sich diese Person so verhält.
3. nimmt die Position der Meta ein, von der aus sie die Möglichkeit hat, das Ereignis als neutraler Beobachter zu beobachten und entsprechende Fähigkeiten an beide Parteien zu senden.
4. durchläuft einzelne Positionen mehrmals, bis der Konflikt gelöst ist.

Die neurologischen Ebenen – Die Dilts-Pyramide

Umwelt:

Das ist alles, worauf wir reagieren, unsere Umgebung und andere Menschen, denen wir begegnen.

Verhalten:

Dies sind unsere konkreten Handlungen.

Fähigkeiten:

Dies sind die Gruppen oder Klassen von Verhaltensweisen, allgemeinen Fertigkeiten und Strategien, die wir in unserem Leben benutzen.

Glauben und Werte:

Dies sind die verschiedenen Leitideen, die wir für wahr halten und als Grundlage unseres alltäglichen Handelns benutzen. Glaubenssätze und Einstellungen können sowohl Berechtigungen (Erlaubnis) als auch Einschränkungen (Verbote) beinhalten.

Identität:

Dies ist mein grundlegendes Selbstbild: meine tiefsten, zentralen Werte und meine Aufgabe oder Mission in meinem Leben.

Zugehörigkeit:

Hier geht es zum einen um unsere berufliche, familiäre, gesellschaftliche oder wie auch immer gear-tete (vielleicht auch philosophische, religiöse) Zuordnung.

Dies ist die tiefste Ebene, auf der wir die größten metaphysischen Fragen betrachten und umsetzen. Warum sind wir hier? Was ist der Sinn des Lebens? Diese spirituelle Ebene leitet und formt unser Leben und gibt unserer Existenz eine Grundlage. Jede Veränderung auf dieser Ebene hat tiefgreifen-de Auswirkungen auf alle Ebenen. In gewissem Sinne enthält sie alles, was wir tun, ist aber mehr als die Summe ihrer Teile.

Gewinn- und Verlustrechnung

Annahmen (basierend auf Erfahrungswerten):

- Der Mensch steckt oft in einer Situation fest, aus der er keine Chance sieht, auszusteigen.
- Das Element, das mögliche Änderungen blockiert, sind in der Regel die Werte, deren Interpretation zu einem falschen Verständnis der Situation führt.
- Die Gewinn- und Verlustrechnung kann zu einer Änderung der Auslegung führen und die Entscheidungsfindung erleichtern.

Problemsituation.....

	Gewinn	Verlust
Ich		
Andere		

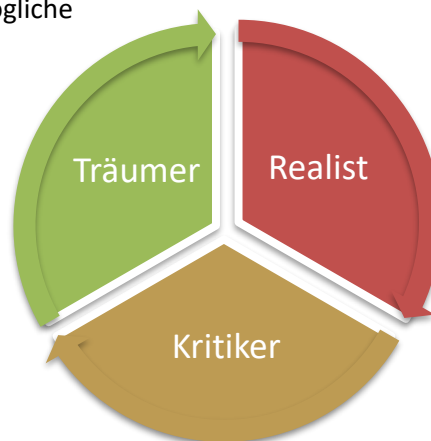
Familienressourcen



Walt-Disney-Strategie

Die Walt Disney Methode ist eine Kreativitätsmethode, bei der eine Person oder eine Gruppe eine Aufgabe aus drei unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet. Die Methode geht auf Robert Brian Dilts, einem US-amerikanischen Autor und Berater der Neuro-Linguistischen Programmierung, zurück, der über den weltberühmten Zeichner Walt Disney schrieb: „...there were actually three different Walts: the dreamer, the realist, and the spoiler“. Die Walt-Disney-Methode (auch als Walt-Disney-Strategie oder kurz als Disney Method bezeichnet) unterscheidet also drei Rollen:

- Der **Träumer** ist enthusiastisch und nähert sich der Aufgabenstellung mit Fragen wie „Was wäre schön?“, „Wie wäre die optimale Situation?“ oder „Was würde ich mir wünschen?“. Der Träumer geht davon aus, dass alles möglich ist.
- Der **Realist** vertritt einen pragmatischen Ansatz und fragt sich, welche Materialien, welches Wissen, welche Techniken gibt es, mit denen sich die Gedanken des Träumers realisieren lassen. Manchmal wird der Realist auch als **Macher** bezeichnet.
- Der **Kritiker** fordert die Ansätze des Träumers und des Realisten heraus, indem er Chancen und Risiken identifiziert, Grenzen und Lücken aufzeigt, sowie konstruktiv und stets positiv Kritik äußert. Der Kritiker hilft durch sein Verhalten, mögliche Fehlerquellen zu identifizieren.



Einzeltechnik und Rollenspiel

Als Einzeltechnik funktioniert die Walt Disney Methode, in dem ein Problem von einer Person nacheinander als Träumer, Realist und Kritiker betrachtet wird. Als Rollenspiel in der Gruppe nehmen verschiedene Personen die einzelnen Rollen ein, die sie in nachfolgenden Runden so lange durchlaufen, bis jeder Teilnehmer jede Rolle einmal eingenommen hat und/oder eine Lösung für das Problem gefunden wurde.

Als Ergebnis der Walt Disney Methode könnte eine Liste mit Antworten auf folgende Fragen erstellt werden:

- a) Welche traumhaften Ideen sollen verfolgt werden?
- b) Welche realistischen Schritte sollen als nächstes umgesetzt werden?
- c) Welche Punkte müssen bei der Umsetzung dringend beachtet werden?

Hinweise:

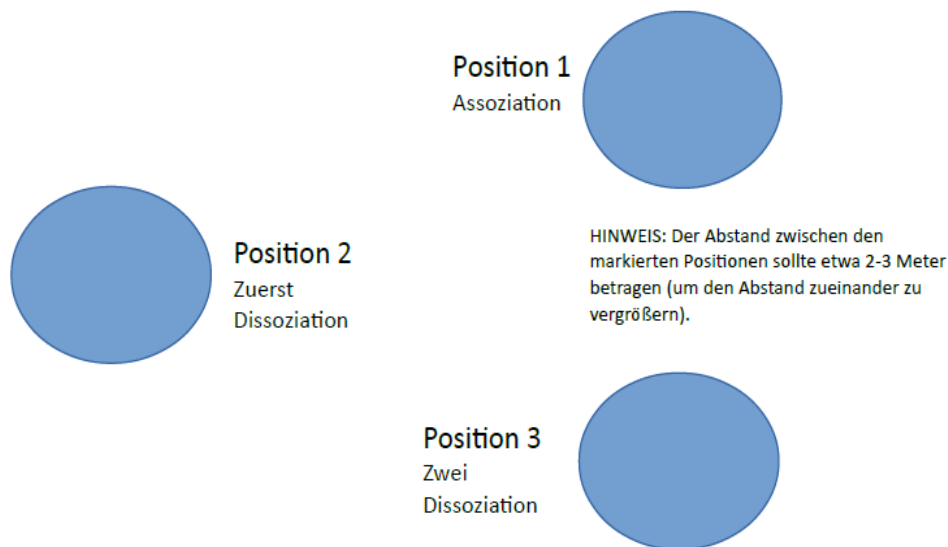
In manchen Varianten der Walt Disney Methode gibt es noch eine vierte Rolle: der **Neutrale**. Er ist Beobachter und Berater und unterstützt sowohl den geordneten Ablauf als auch die konkreten Teilnehmer in ihren spezifischen Rollen.

„Coaching-Modell für Jugendliche in der schulischen Berufsausbildung“

Drei Positionen

Das Verfahren dient der Bewertung, dem Transfer von Ressourcen, der Selbstbetrachtung aus der Ferne.

Hinweis: Der Trainer sollte den Ausdruck STELLEN SIE SICH VOR nicht verwenden - die Verwendung dieses Ausdrucks erschwert die assoziativen und Denkprozesse erheblich.



Position 1

Diese Person ist er „selbst“- sagt der Anführer: Du bist (name), du hast diesen Körper, du hast solche Gedanken und Träume. Lassen Sie (Namen) hier und wir gehen zur zweiten Position über.

Position 2

Der Anführer sagt: da steht es (name) (zeigt auf Position 1), Schau, wie er steht, wie er denkt, was seine Träume sind. Vielleicht willst du ihm etwas geben, was er braucht? Vielleicht willst du ihm etwas wegnehmen?

Position 3

Der Anführer sagt: da steht es (name) (zeigt auf Position 1), Schau, wie er steht, wie er denkt, was seine Träume sind. Vielleicht willst du ihm etwas geben, was er braucht? Vielleicht willst du ihm etwas wegnehmen?

Sag mir, wie du dich hier fühlst, willst du diese Emotionen mitnehmen?

Zurück zur Position 1 ist erforderlich.

Auswahl an: Direkt oder über Position 2

Skalierung

Ziel: Zielvorgaben festlegen, Ressourcen identifizieren

Verbale und/oder grafische Festlegung des Prozesses zur Zielerreichung; Skala von 0 bis 10; 0 bedeutet, dass ich mein Ziel überhaupt nicht erreicht habe; 10 bedeutet, dass ich mein Ziel vollständig erreicht habe.

Fragen:

Wo bist du heute?

Worin besteht der Unterschied zwischen der Situation, wenn du auf 6 bist?

Was wäre dazu notwendig?

Technik 5 Fragen

Ziel: Motivation anregen, Arbeitsfortschritt überwachen

Leistung: Am Ende des Arbeitsprozesses wird gemeinsam mit dem Kunden eine Überprüfung der Leistungen des Kunden anhand von 5 Leitfragen durchgeführt:

1. jetzt bin ich es...
2. Jetzt kann ich es...
3. Ich brauche keine weiteren...
4. ich habe keine Angst mehr..
5. Mein Leben ist jetzt...
6. In Zukunft werde ich auf Folgendes achten...

SWOT / TOWS

Wir stellen dem Kunden Fragen, die seine Fähigkeiten, Möglichkeiten und möglichen Bedrohungen aufzeigen, bevor wir mit der Planung beginnen.

Es kann in einer Sitzung oder als Hausaufgabe gemacht werden.

STÄRKEN	SCHWÄCHEN
CHANCEN	RISIKEN

Das Eisenhower-Prinzip

	Dringend	Nicht dringend
Wichtig	I. Krisen Notfälle	II. Prävention tägliche Aktivität
Nicht/ weniger wichtig	III. einige der Telefone einige der Treffen Korrespondenz	IV. Alltagsleben Zeitsparer

	Dringend	Nicht dringend
Wichtig	I. 20-25% 25-30%	II. 65-80 % 15%
Nicht/ weniger wichtig	III. 15% 50-60%	IV. weniger als 1% 2-3%

Was ist was?

Wie sollte es sein?

den?

Wie viel Zeit sollte also wofür aufgewendet wer-

