



Erasmus+

Coaching-Modell für Jugendliche in der schulischen Berufsausbildung

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.

Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



1. Einführung – Analyse der Bedingungen für den Coaching-Prozess bei der Arbeit mit Berufsschülern

Ein wesentliches Merkmal der heutigen Welt ist die in einem ständigen Wandel begriffene gesellschaftliche und wirtschaftliche Realität. Dies eröffnet jungen Menschen sowohl in Polen als auch im Ausland vielfältige Handlungs- und Entwicklungsalternativen in Schule und Freizeit.

Von jungen Menschen werden immer neue Kompetenzen, Verantwortungsbereiche und Entscheidungen sowie die Überwindung zahlreicher Hindernisse erwartet, um einen Platz im Leben für sich zu finden und eigene Träume zu verwirklichen. Die sich wandelnden gesellschaftlichen Bedingungen erfordern ebenfalls eine veränderte Herangehensweise an die Arbeit mit Jugendlichen.

Bisher erfüllten und nach wie vor erfüllen Lehrer die Rolle als Experten und Meister, die die Schüler in die Welt der Traditionen, kulturellen Codes, Begriffe und Bedeutungen einführen. Die Formen und Methoden zur Realisierung dieser Ziele konzentrieren sich auf die Übermittlung, um dem Lehrer die Beherrschung des Kommunikationsprozesses zu ermöglichen. Von Lehrern gestellte Fragen dienen zumeist nicht dazu, vom Schüler etwas Neues zu erfahren und dessen Interpretationen, Meinungen, Ansichten, Wertevorstellungen, Pläne, Träume, Ziele oder Blockaden kennenzulernen. Stattdessen werden Fragen von Lehrern vor allem dazu genutzt, um den Grad der Aneignung des Lehrmaterials zu prüfen.

Dieser Ansatz steht in einem starkem Kontrast zur Form und den Prinzipien des Coachings, dessen Hauptmotto lautet: „Eine Frage ist keine Frage, wenn Du die Antwort schon kennst.“

Die Umgestaltung und Weiterentwicklung der Arbeit des Lehrers auf Basis des Coaching-Modells ist nur nach einer diametralen Änderung der Einstellung gegenüber den Schülern möglich. Zunächst einmal muss die Persönlichkeit des Schülers voll und ganz akzeptiert werden. Und das bedarf der Infragestellung der althergebrachten Hierarchie, der durch Dominanz ausgedrückten Abhängigkeit und des Verhältnisses zwischen Machthaber und Befehlsausführendem, die allesamt durch eine auf Kooperation, gegenseitiger Achtung, Vertrauen und Akzeptanz basierte Beziehung ersetzt werden müssen. In diesem Modell bleibt die Rolle des Lehrers strategisch wichtig, jedoch nicht als von außen für rechtskräftig erklärter Entscheidungsträger über die Entwicklung des Schülers, sondern als Organisator des Bildungsprozesses mit Verantwortung für dessen Verlauf und Struktur (und weniger für die Effekte), sowie als vom Schüler selbst gewählter Planer des Entwicklungsumfelds!

Die Gestaltung der Schüler-Lehrer-Beziehung auf Grundlage der Coaching-Prinzipien bedeutet, die Einzigartigkeit jedes Schülers anzuerkennen. So kann der Arbeit an Defiziten der Rücken zugekehrt und stattdessen der Schwerpunkt auf die Stärken des Schülers gelenkt werden. Durch diese Änderung entsteht authentisches Interesse an der Welt des Schülers sowie an dessen Hobbies und Plänen. Kritik und Tadel werden durch die Suche nach positiven Absichten ersetzt.

Die Implementierung eines solchen Modells sorgt für mehr Verantwortungs- und Handlungsbewusstsein in Bezug auf eigene Entscheidungen unter den Jugendlichen. Der Schlüssel ist die Fähigkeit und Bereitschaft, selbst zu entscheiden – und dies lässt sich nur durch eigene Entscheidungen erlernen, und nicht durch die passive Aufnahme von Anweisungen. Coaching begünstigt die Entwicklung des selbstständigen Denkens und eines guten Umgangs mit den Herausforderungen des Alltags.



Diese Arbeitsweise in der Schule anzuwenden ist mit Sicherheit eine große Herausforderung. Hierzu muss das klassische Bildungsmodell verändert werden. Das bisherige System fußt auf der Überzeugung, junge Menschen seien unvollkommen und unreif und müssten deshalb in einem entsprechend gestalteten Umfeld geformt und an das allgemein akzeptierte Werte- und Normensystem herangeführt werden. Dies wird dadurch realisiert, indem der Schüler als Gegenstand von Einwirkungen von oben behandelt wird, wobei dessen Persönlichkeit und Unabhängigkeit übergangen wird.

Aktuell werden pädagogische Theorien immer beliebter, die auf der Idee der Individualisierung des Schülers und des Aufbaus einer neuen Beziehungskultur auf Basis von Akzeptanz und Beschäftigung mit den Bedürfnissen basieren.

In diese Tendenz zur Änderung und Gestaltung der Lehrer-Schüler-Beziehungen fügt sich auch das Coaching als nicht direktive Arbeitsform mit Menschen ein. Coaching beruht auf der Begleitung der Entwicklung, des Sich-selbst-Kennenlernens, der Entdeckung eigener Potenziale und der Nutzung des erworbenen Wissens zur Definierung von Zielen, zur Planung von Wegen zur Zielerreichung sowie zur effektiven Umsetzung. Das bedeutet, Botschaften neu zu formulieren und größeren Wert auf das Zuhören und die Wahrnehmung der Botschaften des Schülers zu legen. Die Arbeit als Coach basiert darauf, wertvolle, entdeckende, öffnende Fragen zu stellen und den Antworten der Schüler mit wertfreiem Interesse zu begegnen.

2. Bedürfnisse der Schüler im Rahmen der Coaching-Unterstützung

Betrachtet man Schüler unter dem Gesichtspunkt des Einzelnen und der Gruppe, lassen sich ein Bedürfnis nach der Suche oder dem Aufbau einer eigenen Gruppe sowie der Wunsch feststellen, den eigenen Platz innerhalb dieser Gruppe zu finden. Derartige Gruppen entstehen rund um ein Hobby oder den Wunsch, aktiv etwas zu tun und (sehr häufig auch) zu ändern. Durch Gruppenaktivitäten glauben junge Menschen daran, selbst etwas bewegen zu können und mehr Kraft zu haben. Durch Treffen, Kontakte und die Zugehörigkeit zur Gruppe möchten sie vor allem selbst aktiv werden.

Häufig möchten Jugendliche die Welt, in der sie leben, ändern – jedoch möchten sie dabei nicht unbedingt bei sich selbst anfangen. Natürlich besteht auch weiterhin der Wunsch nach Anerkennung durch Erwachsene. Manchmal brauchen sie Animation, manchmal Wissen zu persönlichen und gruppenbezogenen Handlungsalternativen, dank der sie ihre Ziele auf individueller und gesellschaftlicher Ebene realisieren können.

Zu den wichtigsten Bedürfnissen der Jugendlichen zählen:

1. Die Ziel- und Sinnsuche durch die Definierung von Zielen und Handlungsrichtungen
2. Erfahrungen sammeln – vor allem unter Gleichaltrigen und Freunden
3. Die eigene Identität zu finden
4. Sich selbst mittels Selbstdefinition und Selbsterforschung zu entdecken
5. Eigene Ressourcen, Potenziale und Stärken zu erforschen
6. Mut zu erlernen und das Bewusstsein zu entwickeln, dass jeder Schritt Konsequenzen hat
7. Positive Schlussfolgerungen aus verschiedenen, gelegentlich auch schwierigen Erfahrungen zu ziehen



8. Die Offenheit für Veränderungen im Zusammenhang mit einem neuen Umfeld, ihrer zukünftigen Arbeit und der Begegnung mit verschiedenen Generationen im neuen Umfeld und in anderen Beziehungen zu erlernen.

Im Laufe des Erwachsenwerdens werden die Entscheidungen der Schüler stark von ihrem Selbstbild, ihren Vorstellungen von der Welt und dem, an was sie glauben, beeinflusst. Ein Teil der Schüler hat an der Schwelle zum Erwachsenwerden eine sehr negative Einstellung zu sich selbst und zu ihrer Umgebung. Unter anderem:

- können sie sich selbst nicht leiden,
- wissen sie nicht, was ihnen gefällt, was sie gerne tun würden und was sie eigentlich wollen,
- haben sie das Gefühl, in einer virtuellen Welt zu leben,
- sind sie überzeugt, die Welt sei gefährlich,
- haben sie Angst vor tiefgründigeren Beziehungen zu anderen Menschen,
- sind sie nicht in der Lage, für sich selbst zu sorgen,
- halten sie die Sorge für ihre eigenen Bedürfnisse für egoistisch und asozial,
- warten sie dennoch auf eine Märchenprinzessin oder einen Prinz auf dem weißen Ross, die/der ihnen von den Lippen abliest, was sie glücklich macht,
- sind sie der Meinung, Glück im Leben sei etwas unerreichbares,
- tragen sie Masken und sind überzeugt, dass niemand ihr wahres Ich kennenlernen möchte,
- sind sie sicher, dass sie niemand wertschätzt.

Häufig ziehen sie es vor, im Stillen vor sich hin zu leiden, anstatt ihre Wünsche jemandem anzuvertrauen. Die eigene Zufriedenheit mit dem Leben wird davon abhängig gemacht, dass andere Menschen das und nur das tun, was sie sich persönlich vorstellen.

3. Grundprinzipien des Coaching-Prozesses

Die Unterstützung im Rahmen des Coaching-Prozesses ist:

- ein Kommunikationsprozess, der auf die Bedürfnisse oder Ziele einer Person oder Gruppe ausgerichtet ist,
- ein Kooperationsprozess, dessen Ergebnis die Erarbeitung einer Problemlösungsstrategie durch eine Person oder Gruppe ist,
- ein Entwicklungsprozess, der auf der Entdeckung des Potenzials von Personen oder Gruppen beruht.

Dieser Prozess verlangt permanentes Engagement, um die Personen zu unterstützen, die Wissen und Fähigkeiten erlernen. Dabei geht es um das Anstoßen von Handlungen, um individuell als wichtig empfundene Ziele zu erreichen. Dies ist während des gesamten Prozesses sehr wichtig – besonders deshalb, weil der anfängliche Enthusiasmus abflachen kann, wenn Schwierigkeiten und Hindernisse auftauchen. Der Schüler wählt die Entwicklungsrichtung und entscheidet über Ziele und Umfang der Zusammenarbeit. Der Coach hingegen begleitet ihn auf dieser Reise soweit, wie er vom Schüler zu diesem gemeinsamen Weg eingeladen wird.

Die wichtigsten Kriterien für die Effektivität dieses Prozesses sind:



- Transparenz – Übermittlung und Entgegennahme von Informationen in geeigneter Weise.
- Perspektive – volle Konzentration auf die Interessen des Schülers.

Das ganzheitliche Coaching kennt keinen universalen Ansatz. Das bedeutet, dass die spezifische Situation jedes Schülers, seine besonderen Potenziale, Talente und Schwächen, den individuellen Charakter der Arbeit (entsprechende Auswahl von Methoden, Techniken und Stil) sowie die Verantwortung des Schülers für die erreichten Resultate determinieren. Deshalb ist es so wichtig, dem Einzelnen im Bedarfsfall bewusst zu machen, dass der Enderfolg der geführten Sitzung hauptsächlich von ihm persönlich abhängt.

4. Einführung in die Arbeitsformen im Rahmen der Coaching-Unterstützung

Die Arbeitsformen im Rahmen des Coachings umfassen Einzel- und Gruppenaspekte und dienen der Erreichung des Ziels: den Schüler mit den notwendigen Kompetenzen auszustatten, seine persönlichen und beruflichen Ziele aktiv und effektiv zu definieren und mit Hilfe seiner eigenen Ressourcen zu realisieren.

Im Rahmen des Coaching-Prozesses existiert eine klare Aufteilung der Verantwortung zwischen Coach und Schüler. Der Coach ist der Fachmann für den im Rahmen der Einzel- und Gruppensitzungen stattfindenden Prozess und die Kommunikation. Der Schüler hingegen ist Experte für sein Problem und dessen Lösung.

Die Rolle des Coachs bei der Arbeit mit dem Gecoachten lässt sich im Rahmen der sog. Sieben Coaching-Grundsätze von Carol Wilson gut definieren:

1. **Bewusstsein**
Alles, was der Coach tut und sagt, dient der Erweiterung der Selbstwahrnehmung und des Wissens des Gecoachten über sich selbst, und damit auch über mögliche Lösungen.
2. **Verantwortung**
Durch den Einsatz entsprechender Tools lernt der Coach, seine Urteile und Überzeugungen auf Basis seiner eigenen kulturellen Wurzeln, Erfahrungen etc. beiseite zu schieben.
Der Coach managt den Prozess, der Gecoachte füllt den Prozess mit Inhalten.
3. **Glaube an sich selbst**
Menschen entwickeln den Glauben an sich selbst, wenn ihnen Raum für Lernprozesse eingeräumt wird, im Rahmen derer sie sowohl Fehler machen, als auch geplante Ziele verwirklichen können. Der Coach ermutigt in entsprechender Weise zu weiteren Versuchen und glaubt an seine eigenen Fähigkeiten.
4. **Keine Schuldgefühle**
Im Coaching-Prozess werden Fehler als Möglichkeit wahrgenommen, zu lernen und Erfahrungen zu sammeln, anstatt einen „Sündenbock“ zu suchen oder Schuldgefühle zu entwickeln. Der Coach soll helfen, das Ziel zu definieren: wenn der Gecoachte versteht, welche Entscheidung am besten zu seiner inneren Welt passt, fühlt er sich nicht länger schuldig und kann in die Zukunft sehen.
5. **Lösungsorientierung**
Wenn sich der Gecoachte auf das Problem konzentriert, erscheint es immer größer. Konzentriert er sich aber auf die Lösung, kehrt das Problem in seine natürlichen



Schranken zurück und der Gecoachte findet in sich genügend Energie, um diesem die Stirn zu bieten.

6. Herausforderung

Manche Menschen lieben Herausforderungen und immer höhere Messlatten. Der Coach hilft dem Gecoachten, einen Schritt zurück zu machen und aus der Distanz bzw. aus verschiedenen Perspektiven auf das eigene Leben, die persönlichen Ziele und Herausforderungen zu schauen, ähnlich wie bei einem Spiegelbild.

7. Handlungen

Im Coaching-Prozess entdeckt der Teilnehmer neue Perspektiven, erlangt eine neue Sicht auf sich und die Welt und gewinnt neue Motivation für Veränderungen. Der Coach sorgt dafür, dass diese Motivation in konkrete Handlungen umgemünzt wird.

4.1. Arten der Unterstützung im Coaching-Prozess

Das Coaching für Berufsschüler ist eine interaktive Sammlung strukturierter, professioneller psychosozialer Einflussfaktoren, deren Ziel es ist, Kompetenzen zur Entwicklung der Potenziale des Schülers zu vermitteln. Coaching beruht auf der Freisetzung menschlicher Potenziale durch die Maximierung der persönlichen Effektivität.

Junge Menschen brauchen wie niemand sonst flexible Beziehungen zu Vertrauenspersonen. Sie brauchen jemanden, der ihnen zuhört, ihnen ermöglicht, sich selbst aktiv auszuprobieren und der sie so akzeptiert, wie sie sind.

Bei der Arbeit mit Jugendlichen können verschiedene Formen der Unterstützung genutzt und je nach Möglichkeiten und eigenen Ansichten miteinander kombiniert werden.

Der Coach kann dies nur in eingeschränktem Umfang und mit Zustimmung des Schülers tun, da er alle anderen Arbeitsformen als das Coaching eindeutig signalisiert, benennt und erläutert. Dazu zählen folgende Arbeitsformen:

- Schulung, Training – Prozess des Erwerbs von Wissen und Fertigkeiten durch Studieren, Erfahren und Lehren. Der Trainer ist der Definition nach Experte und der Ablauf des Trainings erfordert es, sich auf die spezifischen, zu erwerbenden Fertigkeiten einzustellen, um sofortige Resultate zu erzielen.
- Beratung – die Arbeit mit einem Schüler, der mit seinem Leben nicht zufrieden ist. Solche Schüler benötigen Führung und Ratschläge. Ein Berater hilft den Schülern, Probleme zu lösen.
- Mentoring – von Mentoring wird dann gesprochen, wenn eine als wissensstarke Person jemandem mit weniger Erfahrung Ratschläge erteilt. Im Mentoring wird über einen breiten Themenbereich diskutiert, der nicht auf den Arbeitskontext beschränkt werden kann. Der Mentor ist ein beruflich erfahrener Patron, der sich mit den beruflichen Interessen des Schülers befasst.

Wichtig ist, dass sich der Coach bei der Unterstützung des Schülers auf folgendes konzentriert:

1. Bedürfnisse (statt Probleme)
2. Potenziale und Stärken (statt Mängel und Schwächen),
3. Frühere Erfolge (statt Niederlagen),
4. Ausnahmen innerhalb von Problemen (statt Häufigkeit und Dimension des Problems),



5. Definition und Konstruktion einer positiven Vision für die Zukunft (statt der belastenden Vergangenheit).

Der Ansatz des Coaches bei der Arbeit mit Jugendlichen sollte auf folgenden, für Coach und Schüler gleichermaßen geltenden Grundsätzen basieren:

- Gemeinsame Konzentration auf die Erfolge des Lernprozesses. Der Coach hilft zu beschreiben, womit der Schüler gut zurecht kommt und welche Möglichkeiten und Stärken er hat – so wird Motivation und Stärke entwickelt, um das Ziel zu erreichen.
- Gemeinsamer Glaube daran, dass der Schüler selbst die Antworten auf seine wichtigsten Fragen und die Wege zur Lösung seiner Probleme kennt.
- Aufteilung der Verantwortung im Rahmen eines Gesprächs. Der Schüler ist Experte für sein Leben und weiß, was ihm zugutekommt und was ihm wichtig ist. Der Coach fragt, hört zu, fragt nach, um alles gut zu verstehen und ist „Geburtshelfer von Ideen“ und Lösungen, die der Schüler selbst hervorbringt.
- Gemeinsame Konzentration auf das Hier und Jetzt, um so die Zukunft des Schülers zu gestalten.
- Wahrnehmung der Vergangenheit als Schatztruhe von Wissen und positiven Erfahrungen, die dem Schüler alleine gehören.

4.2. Ziele und Einflussbereiche im Rahmen des Coachings für Jugendliche

Die wichtigsten möglichen Coaching-Bereiche für Schüler sind: persönliche Entwicklung, eigene Identität und berufliche Zukunft. Der Coaching-Ansatz für Jugendliche versteht diese Bereiche als sich überlappend und voneinander abhängig. Deshalb konzentrieren sich die Maßnahmen im Rahmen der einzelnen Sitzungen und des gesamten Prozesses auf die Entwicklung der Kompetenzen des Schülers und den Weg zu einer bewussten Wahl der eigenen beruflichen Entwicklungsrichtung.

Die Maßnahmen im Rahmen des Coachings umfassen folgende Punkte:

- Nachdenken über und Betrachtung der aktuellen Situation, Einblick und Verständnis, Wahrnehmung von Vorteilen und Verlusten,
- Wahrnehmung von Möglichkeiten und Konsequenzen der aktuellen und zukünftigen beruflichen und persönlichen Situation des Schülers,
- Identifizierung der eigenen Ressourcen durch den Schüler,
- Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen sowie Ergreifung von Maßnahmen zwecks Erreichung einer ausgeglichenen persönlichen und beruflichen Entwicklung,
- Emotionales Gleichgewicht des Schülers.

5. Entwickelte Kompetenzen im Rahmen des Coachings für Jugendliche

Ein Hauptziel des Coaching-Prozesses für Berufsschüler ist deren Unterstützung bei der Wahl des beruflichen Entwicklungswegs sowie Entwicklung von Kompetenzen, die die Chancen des Schülers bei der Realisierung dieser Ziele erhöhen.

Es werden drei Gruppen von Kompetenzen unterschieden, die bei der Planung der beruflichen Entwicklung von großer Bedeutung sind:



- Prozess- und Systemkompetenzen
- Persönliche Kompetenzen
- Soziale Kompetenzen

5.1. Prozess- und Systemkompetenzen

Zur Gruppe der Kompetenzen, die das Bewusstsein und Wissen über die Funktionsweise ausgewählter Prozesse begründen, zählen:

1. Steuerbarkeit – Kenntnis von und Zugriff auf vorhandene Ressourcen, mit denen die aktuellen Herausforderungen gemeistert werden können,
2. Verständlichkeit – Fertigkeit, im Zuge des Lebens aus dem internen und externen Umfeld auf den Einzelnen einströmende Reize zu strukturieren, vorherzusehen und zu erklären,
3. Zeitmanagement. Organisation der eigenen Arbeit,
4. Kenntnis der eigenen Lebenszentren,
5. Wissen um die im Prozess eintretenden Veränderungen,
6. Kenntnis der/Bewusstsein um die Bedeutung der Arbeit in der persönlichen Entwicklung,
7. Aktive und effektive Jobsuche im Rahmen der Realisierung der beruflichen und persönlichen Ziele.

5.2. Persönliche Kompetenzen

Zur Gruppe der Kompetenzen im Rahmen der persönlichen Entwicklung und des Funktionierens des Einzelnen gehören:

1. Ergebnisbezogenheit,
2. Flexibles Denken und Handeln. Akzeptanz von Verhaltensweisen, die häufig als von der Norm abweichend wahrgenommen werden,
3. Bewusstsein um die eigene Identität, den eigenen Verhaltensstil, die vorhandenen Ressourcen und Einschränkungen. Genaues Wissen um eigene Stärken und Schwächen und Bereitschaft, an diesen zu arbeiten.
4. Entscheidungsstärke,
5. Umgang mit Stress, Stressmanagement. Kontrolle eigener Emotionen und Reduzierung von Spannungen,
6. Problemlösungsfähigkeit,
7. Selbstständigkeit und Stärke, Ergreifen der Initiative,
8. Bewusstsein um den Einfluss eigener Überzeugungen auf Entscheidungen und Handlungen,
9. Kontrollgefühl, Selbstkontrolle,
10. Selbstbeurteilung, Vertrauen zu sich selbst,
11. Ausdauer,
12. Lernbereitschaft, persönliche Entwicklung,
13. Änderungsbereitschaft, Anpassungsfähigkeit,



14. Sinnverständnis – Bewusstsein, dass die Anforderungen Herausforderungen bedeuten, die die Anstrengungen und das Engagement wert sind.

5.3. Soziale Kompetenzen

Zur Gruppe der sozialen Kompetenzen gehören:

1. Fähigkeit, Beziehungen zum Umfeld und zwischen den Generationen zu knüpfen,
2. Kommunikationsfähigkeit auf rationaler und emotionaler Ebene,
3. Teamarbeit, gemeinsames Handeln zur Erreichung von Zielen,
4. Verhandlungsgeschick,
5. Konfliktlösungsfähigkeit,
6. Weitergabe von Wissen und Erfahrungen,
7. Empathie, Sensibilität für die Bedürfnisse anderer Menschen,
8. Zuverlässigkeit,
9. Durchsetzungsvermögen.

6. Formen der Einflussnahme im Rahmen des Coachings für Jugendliche

Der Umfang der Einflussnahme und das breite Kompetenzspektrum, das die Effektivität bei der Erreichung persönlicher und beruflicher Ziele sowie eines positiven, vorteilhaften Rückkoppelungseffekts in diesen Bereichen. Zur Steigerung der Effektivität und Effizienz wurden auch folgende weitere Arbeitsformen mit dem Schüler in das Konzept aufgenommen:

- Grundlegende Form der Einflussnahme: Coaching-Tools / Interventionen,
- Kurzvorträge, um den Schüler an neue Themen, Strategien und Techniken heranzuführen,
- Übungen / Mini-Workshops, um neue Techniken und Handlungsstrategien anzuwenden und einzuprägen,
- Monitoring-Elemente, die deutlich von der Coaching-Arbeit getrennt werden; der Schüler wird genau informiert und um Zustimmung zu dieser Arbeitsform gebeten,
- Gruppenarbeit in Form von Gruppen-Coaching, insoweit sinnvoll – vor allem aber wird die Option geschaffen, andere Schüler und Erwachsene aus dem Umfeld mit einzubeziehen,
- Aufgaben, Experimente zur Erledigung zwischen den Sitzungen,
- Zusammenfassung der erledigten Aufgaben zwecks Einprägung neuer Erfahrungen und Anstoßes des Änderungsprozesses,
- Diagnostische Tools, um die Selbstwahrnehmung eigener Ressourcen, der genutzten Strategien, Verhaltensstile, Problemlösungen etc. zu optimieren.

7. Lernprozess im Rahmen des Coachings von Jugendlichen

Der im Rahmen des Coachings ablaufende Prozess schafft solide Grundlagen für eine ganzheitliche Herangehensweise an die Funktionsweise des Schülers. Die Konzentration auf die Entwicklung und die Arbeit mit Kompetenzen, die große Auswirkungen auf die persönliche und berufliche Entwicklung haben, garantieren die Effektivität der Einflussnahme und die Effizienz des gesamten Prozesses.



7.1 Allgemeiner Coaching-Rahmen für Jugendliche

Der direkte Interventionsprozess beim Coaching in den Phasen 1-4 umfasst einen zeitlich beschränkten Einflussnahmeplan (4-6 Monate), bei dem 6-8 individuelle Coaching-Sitzungen vorgesehen sind. Jede Sitzung dauert 60 Minuten. Die Einzelsitzungen finden nicht häufiger als einmal alle zwei Wochen und nicht seltener als einmal monatlich statt.

Darüber hinaus werden aufgrund der unterschiedlichen Form und Einflusskraft auch 4 Gruppensitzungen à 4 Stunden in das Programm aufgenommen. Die Gruppensitzungen finden nach den ersten 2-3 Einzelsitzungen statt (jeweils eine Sitzung pro Monat). Aufgrund der Entwicklung von Vertrauen und Offenheit sollte sich die Gruppenzusammensetzung nicht ändern. Die Teilnehmerzahl sollte zwischen 5 und 8 Personen liegen. Dem Team kann ein Erwachsener zugeteilt werden, der über Erfahrung bei der Entwicklung des eigenen beruflichen Wegs verfügt.

Das Modell des Coaching-Prozesses basiert auf folgenden Maßnahmen:

Zielbestimmung

- Aktuelle Interessensgebiete,
- Bereiche durch Ziele ersetzen,

Identifizierung von Ressourcen

- von Zielen zu Ressourcen,

Motivationssteigerung

- von Ressourcen zur Planung von Maßnahmen,

Transfer

- von Plänen zum aktiven Handeln,

Monitoring

- vom Handeln zum Nachdenken über die Ergebnisse

7.2 Phasen des Coaching-Prozesses

Die Struktur des Coaching-Prozesses bei der Arbeit mit Jugendlichen umfasst 4 Einflussnahmephasen:

1. Vorbereitung und Problemanalyse, Diskussion von Herausforderungen, die der Schüler signalisiert
2. Identifizierung von Zielen und Maßnahmeplanung
3. Implementierung der Maßnahmen und Realisierung von Teilzielen
4. Zusammenfassung und Abschluss des Coaching-Prozesses





Im Rahmen der einzelnen Coaching-Sitzungen für Schüler werden folgende Maßnahmen realisiert:

Phase: Vorbereitung und Problemanalyse, Herausforderungen des Schülers

- Kontaktaufnahme und Festlegung von Grundregeln
- Identifizierung von Träumen, Visionen, Zielen, Bedürfnissen, Überzeugungen, Werten und vorhandenen Ressourcen
- Identifizierung der Lebenszentren des Schülers, auf die sich seine Aufmerksamkeit und Aktivitäten konzentrieren
- Festlegung des Ziels/der Ziele des Coaching-Prozesses

Phase: Zielbestimmung für den Prozess und Maßnahmenplanung

- Präzisierung und Prüfung der Prozessziele
- Festlegung von Teilzielen zur Unterstützung der Prozessziele
- Planung von Maßnahmen zur Erreichung der Teilziele
- Arbeit an der Steigerung der Motivation für die Maßnahmen zur Erreichung der Teilziele
- Arbeit an Einschränkungen und Hindernissen, die die Maßnahmen behindern
- Stabilisierung und Entwicklung der Ressourcen des Schülers.



Phase: Implementierung der Maßnahmen und Realisierung von Teilzielen

- Implementierung und Monitoring der Pläne zur Realisierung der Teilziele
- Überprüfung der laufenden Maßnahmen und Bewertung der Effektivität und Effizienz
- Stabilisierung und Entwicklung der vorhandenen Ressourcen
- Beseitigung von Faktoren und Überzeugungen, die die Motivation beeinträchtigen

Phase: Zusammenfassung und Abschluss des Coaching-Prozesses

- Vertiefung der erarbeiteten Kompetenzen
- Zusammenfassung des Coaching-Prozesses
- Gespräch über die weitere persönliche Entwicklung im Bereich Selbstregulation
- Evaluierung
- Selbstbewertung in Bezug auf die zur weiteren Entwicklung vereinbarten Kompetenzen
- Vornahme von Korrekturen und Ergänzungen der Ziele und Handlungsstrategien des Schülers.

7.3 Struktur der Coaching-Sitzungen

Der Coaching-Prozess wird in acht Sitzungen unterteilt. Jede Sitzung umfasst ein empfohlenes Ziel, einen Maßnahmenkatalog und eine vorgegebene Palette sinnvoller Techniken und Tools. Die Ziele der einzelnen Sitzungen gestalten sich wie folgt:

- Sitzung 1
Abschluss eines Vertrages und Erörterung der Situation des Schülers;
- Sitzung 2
Erörterung der Ressourcen und Erwartungen des Schülers;
- Sitzung 3
Vereinbarung der Prozessziele – vom Schüler zu entwickelnde Kompetenzen;
- Sitzung 4
Formulierung und Bestätigung der Handlungsstrategie;
- Sitzung 5–7
Realisierung der Ziele und Aufgaben im Rahmen der Kompetenzentwicklung;
- Sitzung 8
Zusammenfassung des Coaching-Prozesses

7.3.1 Sitzung 1

1. Ziele der Sitzung:
Kontaktaufnahme, Abschluss eines Vertrags und Erörterung der Situation des Schülers



2. Empfohlene Maßnahmen:
 - a) Kontaktaufnahme
 - b) Eruiierung der Erwartungen des Schülers
 - c) Abschluss eines Vertrags durch Vereinbarung der Zusammenarbeitsregeln zwischen Coach und Schüler
 - d) Einführung in die Grundsätze der Coaching-Methode und die Arbeitsweise im Rahmen des Prozesses (während der Coaching-Sitzungen und der Erledigung von Hausaufgaben)
 - e) Aufbau einer Beziehung
 - f) Gespräch über die aktuelle Zufriedenheit mit einzelnen Funktionsbereichen des Schülers
3. Empfohlene Tools.
 - a) Mini-Vortrag – Einführung in die Coaching-Arbeitsform
 - b) Lebenskreis
 - c) Wertekreis
 - d) Zielraster
 - e) SWOT-Analyse - persönlich
 - f) Sonstige Kreisschaubilder
 - g) Familienbaum

7.3.2 Sitzung 2

1. Ziele der Sitzung

Erörterung der Ressourcen und Erwartungen des Schülers
2. Empfohlene Maßnahmen
 - a) Analyse vorhandener Ressourcen
 - b) Benennung von Systemen und ausgefüllten Rollen (Familie, Freundeskreis, Schule)
 - c) Benennung von Lebenszentren
 - d) Vorhandene Spannungen zwischen Rollen und Systemen
 - e) Vereinbarung vorläufiger Prozessziele (u.a. mit Blick auf die berufliche Karriere)
3. Empfohlene Tools
 - a) Sieben Grundsätze für die Arbeit mit Zielen
 - b) Ressourcenkarte
 - c) Systemplan
 - Spannungen als Verbindungslinien
 - Unterstützung als aufbauende Kraft
 - d) Familiensoziogramm
 - e) Beziehungssoziogramm (Standardmodell oder in Form von Figuren, Zetteln)
 - f) Ressourcen



„Coaching-Modell für Jugendliche in der schulischen Berufsausbildung“

- Lebenskreis
 - Ressourcenkarte
 - Bedürfnisse/Herausforderungen, intrinsische Herausforderungen – extrinsische Herausforderungen)
- g) Entwicklungs-/Änderungsbereiche
- Gewinn- und Verlustbilanz
- h) Werte
- Moralisches Schlussfolgern – Sonne, Zettel, etc.

7.3.3 Sitzung 3

1. Ziele der Sitzung:
Vereinbarung der Prozessziele – vom Schüler zu entwickelnde Kompetenzen
2. Empfohlene Maßnahmen
 - a) Erläuterung der Vorgehensweise zur Zielformulierung
 - b) Ermittlung der individuellen Ziele des Schülers
 - c) Definierung von Zielen / zu entwickelnden Kompetenzen durch den Schüler in ausgewählten Systemen, mit Unterstützung des Coachs
 - d) Vorläufiger Maßnahmenplan auf Grundlage der vorhandenen Ressourcen und Identifizierung der erforderlichen Ressourcen
 - e) Ziele einschließlich perspektivischer Ziele, die der Schüler erreichen kann (Einflussbereiche)
3. Empfohlene Tools
 - a) Ziel – Kriterien
 - Blatt zur Überprüfung, ob das Ziel korrekt formuliert wurde
 - b) Überprüfung des individuellen Ziels
 - Dilts-Pfad
 - c) Maßnahmenplan und Ressourcen für die Ziele, Motivation
 - Kraftfeldanalyse von Kurt Lewin
 - Gewinn- und Verlustanalyse – für mich, für andere, für ...
 - Drei Positionen
 - Zielkarte
 - Zielraster
 - SWOT-Analyse



7.3.4 Sitzung 4

1. Ziele der Sitzung
Formulierung und Freigabe der Handlungsstrategie
2. Empfohlene Maßnahmen
 - a) Einfluss der vereinbarten Ziele auf persönliche, familiäre und zukünftige berufliche Bereiche
 - b) Kommunikation als Element zur Unterstützung der Zielerreichung und Umsetzung von Maßnahmen
 - c) Erstellung eines Zielbaums
 - d) Präzisierung der Ziele
 - e) Vereinbarung der zu realisierenden Maßnahmen zwecks Erreichung der gesetzten Ziele
 - f) Erreichen eines Konsenses (Ziele, Hilfsmaßnahmen, Abhängigkeiten) im Rahmen des Systems
 - g) Beginn der Arbeit an den Zielen auf Basis der Erörterung von Interessensgebieten, Leidenschaften und hiermit verbundenen beruflichen Interessen
 - h) Beginn der Arbeit an einer vom Schüler ausgewählten Kompetenz
3. Empfohlene Tools
 - a) Aktionsplan
 - b) Walt Disney-Strategie
 - c) Logische Ebenen nach Dilts
 - d) Änderungsetappen

7.3.5 Sitzungen 5 – 7

- Ziele der Sitzung
Realisierung der Ziele und Aufgaben im Rahmen der Kompetenzentwicklung und Erörterung der beruflichen Entwicklungsrichtung
1. Empfohlene Maßnahmen
 - a) Zusammenfassung der bisherigen Maßnahmen und Analyse der neu gewonnenen Erfahrungen
 - b) Identifizierung und Beurteilung des bisherigen Entwicklungsstands ausgewählter Kompetenzen
 - c) Überwachung der Fortschritte und Analyse der Realisierung und der erreichten Resultate
 - d) Implementierung von Korrekturmaßnahmen
 - e) Prüfung der Effekte und eventuelle Modifizierung der Strategie
 - f) Vereinbarung von Zielen und Maßnahmen für die Zeit zwischen den Sitzungen



2. Empfohlene Tools

- a) 5 Fragen (was kann ich besser, schlechter, aufhören, anfangen, anders tun, um die Realisierung der Ziele in der Familie zu erreichen)
- b) Mein/Dein Land
- c) Persönlichkeitstypen
- d) Begeisterungskarte
- e) Umgang mit Stress, Kontrolle von Emotionen
- f) Meta Mirror
- g) Anker
- h) Drei Positionen
- i) Transaktionsanalyse
- j) Konfliktkreis, Mediationen
- k) Kommunikationstechniken, empathische Botschaft

7.3.6 Sitzung 8

1. Ziele der Sitzung

Abschluss des Coaching-Prozesses

2. Empfohlene Maßnahmen

- a) Festigung erworbener Kompetenzen und Ressourcen
- b) Zusammenfassung der Zielerreichung
- c) Rückblick auf den Prozess, die Strategien zur Zielerreichung, die Fehlschläge und Erfolge
- d) Zusammenfassung des Coaching-Prozesses
- e) Gespräch über die weitere Entwicklung der Kompetenzen und die unternommenen Schritte zur persönlichen und beruflichen Entwicklung
- f) Evaluation des Coaching-Prozesses

3. Empfohlene Tools

- a) Vereinbarungskarte
- b) Zusammenfassungskarte

7.4 Schema der Etappen einer individuellen Coaching-Sitzung

Die Struktur aller Sitzungen basiert auf dem GROW-Modell, das auf vier grundlegenden Maßnahmen beruht:

GOAL – ZIEL – Benennung eines konkreten Punkts, der erreicht werden soll, hilft dabei, sich auf Lösungen statt auf das Problem selbst zu konzentrieren

REALITY – REALITÄT – Analyse der aktuellen Situation des Gecoachten



OPTIONS – MÖGLICHKEITEN – Neue Energie dank eines klareren Bilds der Wirklichkeit

WILL – WILLE – Wahl geeigneter Maßnahmen, zu deren Realisierung sich der Gecoachte verpflichtet.

Die empfohlene Struktur der Sitzungen auf Basis des GROW-Modells umfasst folgende Maßnahmen und Aktivitäten:

1. Anbahnung der Beziehung, Prüfung der Bereitschaft und der Ressourcen des Schülers
 - a. Prüfung der Situation
 - b. Erhöhung und Stabilisierung der Ressourcen
 - i. Zusammenfassung der Errungenschaften und Fortschritte.
2. Vereinbarung eines Ziels für die Sitzung
 - a. Festlegung des Themas/der Quelle für die Ziele der Sitzung
 - i. Gespräch über das aktuelle Problem
 - ii. Gespräch und Schlussfolgerungen aus dem Experiment, das der Schüler zwischen den Sitzungen durchgeführt hat (Hausarbeit)
 - iii. Einsatz von diagnostischen Tools
 - iv. Fortsetzung der Realisierung der für den gesamten Prozess vereinbarten Ziele, Zusammenfassung der Fortschritte.
 - b. Präzisierung des Ziels der Sitzung
 - c. Festlegung von Kriterien für die vereinbarten Ziele jeweiliger Sitzung
 - d. Stärkung der Motivation
 - i. Bezugnahme auf den hinter dem Ziel stehenden Wert
3. Aktuelle Situation - Erläuterung
 - a. Erzähle von der Situation – aktuelle Lage
 - b. Beschreibung des Soll-Zustands
 - c. Erweiterung des Bewusstseins für das Funktionieren des Schülers in verschiedenen Bereichen, Beziehungen und Systemen
 - d. Ebenen der Identität, Emotionen, Zustände und Fähigkeiten
4. Maßnahmen und Interventionen
 - a. Verschiedene Arten von Interventionen
 - b. Identifizierung von Ressourcen
 - c. Strategie für die Zielerreichung, Lösung von Problemen
5. Vereinbarung von Schritten / Zielen, die realisiert werden sollen
6. Stärkung der Motivation zur Realisierung der gesetzten Ziele
7. Formulierung von Aufgaben und Experimenten für die Zeit zwischen den Sitzungen
 - a. Vom Coach vorgegebene Aufgaben
 - b. Vom Schüler selbst vorgegebene Aufgaben



8. Zusammenfassung der während der Coaching-Sitzung erreichten Effekte

8. Coaching-Gruppensitzung

Das Gruppen-/Team-Coaching dient zur persönlichen Entwicklung und der Entwicklung der interpersonellen Kompetenzen und Effektivität der Teamarbeit.

Das Gruppen-Coaching unterscheidet sich vom individuellen Coaching dadurch, dass es eine größere Zahl von Personen, deren Erfahrungen, Überlegungen und Ressourcen erreicht und damit geeignet ist, tiefgreifendere und intensivere Erfahrungen der einzelnen Personen zu generieren, die sich auf die implementierten Änderungen auswirken. Zu einer Sektion gehören 5-7 Personen und ein aus Sicht der Gruppe externer Moderator (Coach), der den Gruppenarbeitsprozess unterstützt und überwacht.

Die Gruppentreffen können ganztägig sein, wobei eine hohe Effektivität ab einer Dauer von 3 Stunden pro Modul erreicht wird. Die Module sollten entsprechend organisiert werden, um Unterbrechungen oder Störungen des Coaching-Prozesses durch Teilnehmer zu vermeiden, die sich mit verschiedenen anderen Verpflichtungen beschäftigen.

Die Gruppe trifft sich 6-8 Mal in 2-4-wöchigen Intervallen. Dies bedeutet, dass der gesamte Arbeitsprozess der Sektion ca. 6 Monate dauert.

8.1. Prozess einer Coaching-Gruppensitzung

Die Teamarbeit wird im Rahmen eines standardisierten Gruppenprozesses realisiert, der von einem Moderator unterstützt wird. Dessen Aufgabe ist es, den Mitgliedern der Gruppe ein Gefühl der Sicherheit und des gegenseitigen Vertrauens zu verleihen. Die jeweils für eine Person oder die Arbeit an einem gemeinsamen, realistischen Problemthema für die Gruppe zur Verfügung stehenden Zeit sollte zwischen 60 und 90 Minuten betragen.

Der Prozess umfasst folgende Phasen:

1. Beginn der Gruppenarbeit – Erwartungen und Vorschläge.
2. Besprechung der Fortschritte und Beurteilung der in Folge der vorhergehenden Sitzung von jedem Teilnehmer realisierten Maßnahmen – 2-5 Minuten
3. Zeit für die Arbeit an einem individuellen Thema einer der Personen. Diese Phase besteht aus folgenden Schritten:
 - a. Präsentation des Problems, der Herausforderung oder des Dilemmas der jeweiligen Person
 - b. Sammlung von Fragen der übrigen Teilnehmer an die jeweilige Person und Beantwortung dieser Fragen durch die jeweilige Person auf freiwilliger Basis
 - c. Weitergabe von Erfahrungen durch die Teilnehmer in Bezug auf das diskutierte Problem der jeweiligen Person
 - d. Gruppendiskussion ohne aktive Teilnahme der Person, deren Problem besprochen wurde.
 - e. Überlegungen des Präsentierenden und Festlegung von Aufgaben und Zielen durch diese Person.
 - f. Überlegungen der übrigen Teilnehmer und Erklärung von Zielen, Änderungen und Maßnahmen, die umgesetzt werden sollen.
4. Mini-Workshop zu einem ausgewählten Thema, das den Bedürfnissen der Teilnehmer entspricht



5. Besprechung des gesamten Gruppenarbeitstags, Diskussion über die Arbeitsweise während der Sitzung und die Beziehungen innerhalb der Gruppe, etc.
6. Realisierung der Ziele und Aufgaben zwischen den Sitzungen durch die Schüler.

8.2. Geltende Regeln während einer Coaching-Gruppensitzung

Kritisch für die Effektivität des gesamten Prozesses ist die Gewährleistung folgender Bedingungen:

1. Vertrauen zwischen den Teilnehmern
2. Offenheit gegenüber den übrigen Gruppenmitgliedern
3. Vertraulichkeit innerhalb der Gruppe und Sicherstellung, dass keine Informationen nach außen dringen

Deshalb müssen folgende Bedingungen unbedingt erfüllt werden:

- Gleichbleibende Gruppenzusammensetzung während des gesamten Gruppen-Coachings. Falls eine neue Person zum Team stößt, muss ein schneller und effektiver Einarbeitungsprozess erfolgen und während der ersten gemeinsamen Sitzung ein vertiefter Rückblick und eine Supervision der Gruppenarbeit gewährleistet werden.
- Besprechung (besonders während der ersten Gruppensitzungen) aller Arbeitsprozesse für jede Iteration (nach Ende der Arbeit an einem individuellen oder Gruppenthema). Erörterung, was die Aktivitäten der Einzelnen oder der Gruppe unterstützt und was die Offenheit und das Vertrauen gestört hat.
- Vorgehen entsprechend des geplanten Prozesses, der die Arbeitsform für die jeweilige Phase vorschreibt – z.B. ausschließliches Stellen von Fragen.

9. Umzusetzende Vorgaben für die Coaching-Unterstützung von Jugendlichen

Im Rahmen der Implementierung der Coaching-Unterstützung sollte der Coach fünf wichtige Grundsätze beachten, die mit der Erreichung der geplanten Ergebnisse zusammenhängen:

Das Verhalten der Menschen spiegelt ihre Gedanken wider.

Individualität ist zu schätzen und sollte gesucht werden.

Mangelnde Motivation spiegelt häufig Entmutigung wider.

Über das Handeln entscheiden die voraussehbaren Konsequenzen.

Verantwortungsvoll behandelnde Menschen verhalten sich selbst verantwortungsvoll.

9.1. Vorgaben für die Coaching-Arbeit mit Berufsschülern

Der Lern- und Lehrprozess mit Hilfe von Coaching-Tools verwandelt die Wahrnehmung des Lehrer-Schüler-Verhältnisses in ein stärker partnerschaftlich geprägtes Verhältnis. Der Lehrer als Coach wird zum Partner, zu einem freundlichen, interessanten und inspirierenden Begleiter auf dem Bildungsweg, bei dem der Schüler selbst Einfluss hat und über das Ziel



und das Tempo der Aufgabenbearbeitung mitentscheidet, im Rahmen einer individuellen Lernstrategie arbeiten kann und das Gefühl hat, jemand besonderes zu sein. Ständiges Engagement, um die lernende Person zu unterstützen, ist während des gesamten Prozesses sehr wichtig – besonders deshalb, weil der anfängliche Enthusiasmus schrittweise verloren gehen kann. Der Schüler wählt als Partner die Entwicklungsrichtung und entscheidet über Ziele und Umfang der Zusammenarbeit. Der Coach begleitet ihn auf diesem Weg, wird dabei aber nur so stark aktiv, wie er zu diesem gemeinsamen Weg eingeladen wird. Im Rahmen der Implementierung der Coaching-Kultur im Verhältnis zu Schülern sollte folgende Herangehensweise gewählt werden:

1. Klarheit – Sicherstellen, dass alle Informationen angemessen vermittelt und aufgenommen werden.
2. Perspektive – volle Konzentration auf die Interessen des Schülers.
3. Es gibt keine universelle Herangehensweise – die individuelle Situation des Schülers, seine besonderen Potenziale, Talente und Schwächen geben den individuellen Charakter der Arbeit (entsprechende Auswahl von Methoden, Techniken und Stilen) und die Verantwortung des Schülers für die erreichten Ergebnisse vor. Deshalb ist es wichtig, den Schülern im Bedarfsfall bewusst zu machen, dass der Endeffekt der Sitzung hauptsächlich von ihnen selbst abhängt.
4. Engagement – ehrliches Interesse an der Person des Schülers. Dadurch kann in Erfahrung gebracht werden, was ihn motiviert, was ihm Sorgen bereitet und welche Maßnahmen ihn inspirieren.
5. Vertraulichkeit – Fähigkeit, Informationen über Beziehungen zu schützen und eine Atmosphäre des Vertrauens und der Sicherheit zu schaffen.
6. Authentische Beziehung – die Grundlage für die Arbeit ist eine partnerschaftliche, enge und auf gegenseitigem Vertrauen basierende Beziehung. Das Fundament der Arbeit des Coaches ist sein authentisches Engagement, sein Interesse an der Person des Schülers und seine Offenheit für dessen Bedürfnisse. Beziehungen müssen auf der Wahrheit und gegenseitigem Vertrauen basieren. Das Gespräch hingegen sollte auf Augenhöhe geführt werden – der Coach darf niemals von oben herab handeln oder als Autorität in allen Lebensbereichen auftreten.
7. Stärkung der Selbstsicherheit der Schüler – persönliches Engagement bei der Entwicklung und Pflege eines positiven Selbstbilds.
8. Zusammenarbeit – partnerschaftliche Atmosphäre, in der alle oder keiner gewinnt.
9. Konzentration auf das Ziel – laufende Ausrichtung auf die vom Schüler formulierten und realisierten Gedanken und Ziele. Coaching ist eine aufgabenbezogene Beziehung, konzentriert auf das Erreichen konkreter Effekte: die Verbesserung des Funktionierens des Gecoachten im Alltag, der Umsetzung von Änderungen und Lösung von Problemen.
10. Risiko – Ermunterung zur Einführung von Innovationen und zum Lernen durch Handeln und Bemühungen, um Strafen für Fehler zu vermeiden.
11. Geduld – einen Schritt weiter gehen, als kurzfristige Ziele es können – stattdessen eine Vision entwickeln (Zeitraum und Maßnahmen betreffend)

Bei der Arbeit mit jungen Menschen muss mit dem Aufbau einer Beziehung und des Vertrauens begonnen und Raum für gegenseitige Akzeptanz geschaffen werden. Dafür sind Authentizität seitens des unterstützenden Coachs und die Fähigkeit gefragt, zuzuhören, Fragen zu stellen, Erfahrungen weiterzugeben und Fehler zuzulassen. Unterstützung ist dabei kein



einmaliger Akt, sondern setzt den Aufbau von Vertrauen, Authentizität und Akzeptanz voraus. Der Prozess zieht sich über längere Zeit hin und wird entsprechend der Entwicklung des Schülers, der Gruppe und der Schule als Organisation verändert, sowie auch im Zuge der beruflichen und persönlichen Entwicklung der unterstützenden Person, d.h. des Coachs/Lehrers, angepasst.

10. Richtlinien für die Implementierung des Modells

Die in einem fortlaufenden Wandel begriffene gesellschaftliche Realität eröffnet jungen Menschen sehr vielfältige Handlungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in der Schule und Freizeit. Gleichzeitig aber werden von Jugendlichen immer neue Kompetenzen und Verantwortlichkeiten gefordert, und die Zahl der Hindernisse, die bewältigt werden müssen, um Träume umzusetzen, ist häufig überwältigend. Die ständig wechselnden gesellschaftlichen Bedingungen erfordern auch Änderungen bei der Herangehensweise an die Arbeit mit Jugendlichen.

Gefragt ist nicht nur Zeit, sondern auch die Erweiterung der eigenen Kommunikationsfähigkeit – vom Zuhören, über das Stellen von Fragen, bis hin zur Erteilung von Feedback.

Unterstützung ist ein:

- Kommunikationsprozess, der auf die Bedürfnisse oder Ziele des Schülers und der Gruppe ausgerichtet ist.
- Kooperationsprozess, im Zuge dessen eine Problemlösungsmethode erarbeitet wird.
- Entwicklungsprozess, der auf der Entdeckung des Potenzials der Schüler oder der ganzen Gruppen beruht.

Einer der Ansätze zur Unterstützung ist das Coaching, das die Herangehensweise an die Schüler-Lehrerbeziehung diametral verändert. Während traditionell der Lehrer hierarchisch über dem Schüler steht, ist dieses Verhältnis in der Coaching-Beziehung gleichgestellt. Der Schüler wird zum Menschen, der die Unterstützung des Coaches auf seinem Entwicklungsweg benötigt.

Coaching ist ein Prozess, der sowohl auf die sofortige Lösung aktueller Probleme, als auch auf die langfristige Entwicklung abzielt. Ein grundlegendes Instrument für diesen Entwicklungsweg ist das Gespräch mit einer sehr konkreten, vorgegebenen Struktur. Das Problem wird im Dialog erörtert und gemeinsam mit dem Schüler wird eine Lösung geplant.

Eine der Grundregeln ist, dass der Schüler selbst als erster das Problem diagnostiziert und den Lösungsweg festlegt. So lernt er mit Unterstützung des Coachs, seine Handlungen selbstständig zu analysieren und nach Lösungen zu suchen, die das Problem in der Zukunft verhindern helfen. Die Aufgabe des Coachs ist, zu überwachen, inwieweit die besprochenen Themen für die Ziele des Schülers relevant sind. Der Coach arbeitet vorwiegend mit effektiven Kommunikationstechniken, d.h. er stellt Fragen, die ins Schwarze treffen und die Ausnutzung des Potenzials des Schülers ermöglichen. Zudem hört er aktiv zu, um konstruktives Feedback auf der „Ich“-Ebene zu geben. Dabei gibt er keine Ratschläge, bewertet und belehrt nicht, erlaubt sich aber gelegentlich in der Zusammenfassung mehrere Möglichkeiten vorzugeben, aus denen der Schüler die beste Lösung für sich wählen kann.

Im Rahmen der Coaching-Unterstützung sollte auf den sog. konsultativen Kooperationsstil geachtet werden, der zwar Ergebnisse bringt, aber gelegentlich auch unangebracht ist und die erarbeitete partnerschaftliche Beziehung und das Vertrauen stört, da der Coach mehr oder weniger direkt gewisse Lösungen vorgeben kann. Bei der Arbeit an der Entwicklung



müssen die Fortschritte laufend bewertet, Termine festgelegt und kurzfristige Ziele vereinbart werden. Dadurch werden konkrete positive Resultate erreicht und die Motivation durch kleine Erfolge stark verbessert, sowie mehr Energie zum Handeln freigesetzt.

11. Messung der Effektivität der Coaching-Unterstützung

Im Rahmen der Evaluation empfiehlt sich die Arbeit mit einem Fragebogen zur Identifizierung der im Zuge verschiedener Maßnahmen während der Coaching-Unterstützung erreichter Änderungen und des erarbeiteten Zugriffs auf Ressourcen.

Der Fragebogen wird von den Schülern während der ersten und letzten Sitzung ausgefüllt und sollte um Fragen des Coaches erweitert werden, mit denen die Anfangs- und Abschluss-situation präzisiert werden können. Die Antworten hängen davon ab, wie der Schüler die jeweilige Situation versteht, und basieren nicht ausschließlich auf einer durch eine Zahl wiedergegebenen Meinungsäußerung.

Darüber hinaus stellt der Evaluierungsbogen auch ein Coaching-Tool dar, mit dem der Schüler seine eigenen Bedürfnisse und Defizite definieren sowie die Skala und das Gewicht der Änderungen und Errungenschaften erkennen kann. Das Muster für einen Fragebogen auf Grundlage der Identifizierung eigener Ressourcen und Kompetenzen ist im Anhang beige-fügt.

Der Fragebogen umfasst folgende Aspekte:

- Gefühl der Handlungsmacht und Kontrolle über das eigene Leben
- Gefühl, eigene Entwicklungsziele zu realisieren
- Persönliche Ausgeglichenheit
- Motivation zur Realisierung von beruflichen Zielen
- Selbstdisziplin
- Optimismus
- Zufriedenheit mit den Beziehungen zu Gruppen Gleichaltriger
- Prozess- und Systemkompetenzen
- Persönliche Kompetenzen
- Soziale Kompetenzen

Die Bewertung basiert auf der Wahrnehmung zum jeweiligen Zeitpunkt sowie dem erwarteten Ergebnis.

Anschließend hat der Schüler die für ihn wichtigen Aspekte und Kompetenzen zu benennen. Hierfür sollten die aktuellen, gewünschten und zu erhaltenden Ergebnisse diskutiert werden. Zudem sollten auf Basis der Sitzung explorative Fragen gestellt werden, dank derer der Schüler seine Bewertungen präzisieren kann (Umwelt, Umfeld, Verhalten, Beziehungen, erreichte Ergebnisse, etc.)

12. Methoden und Techniken für die Supervision des Coaching-Prozesses

Die Supervision ist eine Form und Methode der beruflichen Entwicklung, bei der ein Fachmann der jeweiligen Disziplin bei seiner Arbeit von der Unterstützung eines anderen Fachmanns dieser Disziplin Gebrauch macht, der ähnliche oder umfangreichere Berufserfahrung vorzuweisen hat. Die Person, die die Supervision durchführt, wird als „Supervisor“ bezeichnet, die in Anspruch nehmende Person hingegen als „Supervisand“. Der Supervisor ist meistens eine Person mit einem entsprechenden Zertifikat, alternativ können die Qualifikationen auch anderweitig bestätigt werden, z.B. durch einen Mit-



gliedsverband oder eine andere Organisation mit entsprechenden Befugnissen. Die Supervision umfasst den gegenseitigen Austausch von Erfahrungen und Ansichten über die vom Supervisanden erwähnten Probleme, die Suche nach deren Wesen und Struktur sowie die Erörterung neuer Lösungen.

Die Perspektive des reflektierenden Schülers (D. Schon, Ch. Argyris) geht davon aus, dass:

- wirkliche Probleme komplex, einzigartig und instabil sind – und deshalb „wissenschaftliche Methoden“ nicht ausreichen können.
- wir alle einen Satz eigener Theorien für verschiedene Lebenssituationen haben (Wissen, Erfahrung, unbewusstes Handeln)
- Professionalismus die Fähigkeit ist, bewusst über eigene Theorien nachzudenken und diese adäquat zur sich veränderten Wirklichkeit einzusetzen, sowie neue Möglichkeiten in Erwägung zu ziehen. Sinn der Arbeit des Supervisors und Coachs ist es, einen laufenden, kreativen Prozess des Nachdenkens anzuregen.

Im Rahmen der Coaching-Supervision werden drei Arten der Supervision angewendet:

1. Entwicklungsbezogene Supervision – dabei wird der Coach in seiner Entwicklung in verschiedenen beruflichen Bereichen unterstützt; der Ansatz umfasst die Definition des individuellen Coaching-Stils, die Erörterung eigener Entwicklungsressourcen und die Planung der weiteren Entwicklungsrichtungen.
2. Problembezogene Supervision – hier werden schwierige Fälle analysiert, mit denen der Coach in seiner Arbeitspraxis zu tun hat. Der Supervisor hilft dabei, ein Verständnis für die wirklichen Herausforderungen und Schwächen des Coachs zu entwickeln und die Frage zu klären, wie sich seine innerliche Überzeugungen und Werte auf die Effektivität der Arbeit mit den Schülern auswirkt.
3. Normative Supervision – hier ist das Ziel, konkrete Coaching-Fertigkeiten nach Maßgabe der in verschiedenen Ansätzen und Akkreditierungssystemen vorgesehenen Kompetenzmodellen zu entwickeln. Dieser Supervisionstyp wird häufig als Pflichtteil der Zertifizierungs- oder Akkreditierungsverfahren in Coaching-Schulen und Akkreditierungsorganisationen für Coaches gefordert. Der Supervisor analysiert Sitzungen des Coaches und erteilt ihm Feedback bezüglich der Konformität seiner Fähigkeiten mit dem vorgeschriebenen Kompetenzstandard.

Der Supervisionsprozess umfasst zumeist folgende Bereiche:

- Selbstaufmerksamkeit des Coaches.
- an die Situation angepasstes Zeigen von Gefühlen und Umgang mit schwierigen Emotionen.
- Korrektes Erkennen der Natur und Struktur des aktuellen Zustands des Schülers (Kern des Problems).
- Adäquate Beschreibung des Soll-Zustands (Ziels).
- Kenntnis und korrekte Auswahl und Anwendung von Methoden, mit Hilfe derer der Schüler vom Ist- zum Soll-Zustand gelangt.
- Qualität des Kontakts und der Kommunikation mit den Schülern.
- Grad des Verständnisses der Qualität der Coach-Schüler-Beziehung und Nutzung derselben zum Wohle des Schülers.
- Korrektheit des mit dem Schüler geschlossenen Kontrakts und dessen Berücksichtigung während des gesamten Coaching-Prozesses.



- Grad des Verständnisses des Coaching-Prozesses und dessen Leitung (adäquates Erkennen und Nutzen der Etappen des Wandels, die der Schüler durchläuft, wie z.B. Momente des „Stolperns“, Krisen, Wendepunkte, etc.).
- Systematisches Denkvermögen, das das Verständnis für Interdependenzen, gegenseitige Zusammenhänge und Einflüsse, denen der Schüler am Arbeitsplatz unterliegt, sowie die Berücksichtigung der Ziele aller Elemente des jeweiligen Systems (z.B. Region, Abteilung, Team) und das Verständnis für das System als Ganzes ermöglicht. Diese Fähigkeit ist auch für die Initiierung von Änderungen seitens des Schülers notwendig, die ausschließlich positive Folgen für Beziehungen zu anderen Menschen bedingen.
- Grad der Nutzung eigener Ressourcen durch den Coach und Wiedererlangung des Zugriffs auf Ressourcen, falls dieser eingebüßt wurde.
- Umgang mit Stress, Krisen und anderen schwierigen Situationen.
- Berücksichtigung der ethischen Berufsgrundsätze für Coaches, wie von internationalen und nationalen Schulungs- und Zertifizierungsorganisationen beschrieben.

Die individuelle Supervision dauert normalerweise 1,5 Stunden und umfasst die Face-to-Face-Arbeit von Coach und Supervisor (manchmal auch 2 Supervisoren). Die Sitzung kann entweder im Rahmen eines Treffens oder per Telefon oder Skype stattfinden. Je nach Thema und Zielen des Coachs, sind folgende Methoden denkbar:

- Der Supervisor übernimmt die Rolle des Schülers, mit dem der Coach eine Sitzung durchführt und seine Arbeitsmethode präsentiert; derartige Meetings werden aufgezeichnet, um im Anschluss die realisierte Sitzung zu besprechen. Eine Person tritt als Schüler, die zweite als Supervisor auf.
- Die Supervision beruht auf einer gemeinsamen Analyse einer tatsächlichen Coaching-Sitzung, die der Coach aufgezeichnet hat (mit Zustimmung des betroffenen Schülers).
- Supervision auf Basis der Methode des reflektierenden Lernens, d.h. auf Grundlage von Schlussfolgerungen des Coachs zu einem bestimmten, ihn interessierenden Thema (Ziel, Erwartungen).
- Während der individuellen (und Gruppen-)Supervision ist der Entwicklungsstand des Coaches sehr wichtig, da die Arbeitsform und die Art der Durchführung in jedem Einzelfall an den „Kunden“ der Supervision angepasst werden muss. Dabei ist zu bedenken, dass das Wesen der Supervision ein reflektierender Lernprozess des Coachs, die Sorge um die eigene Arbeitshygiene und das Bewusstsein des Unterstützt Werdens ist.

Die entwicklungsbezogene Supervision umfasst einen Prozess aus 8-12 Supervisionssitzungen. Manchmal sind die Prozesse kürzer, eher seltener auch länger. Zu Beginn des Prozesses werden gemeinsam mit dem Coach die Ziele des Supervisionsprozesses vereinbart. Im Zuge der gemeinsamen Arbeit wird auf folgende Arbeitstechniken und -methoden zurückgegriffen:

- Analyse aufgezeichneter und transkribierter Sitzungen
- Analyse von Fallstudien
- Erörterung von eigens ausgewählten Artikeln und Kapiteln von Büchern – ausgewählt je nach den individuellen Bedürfnissen des Coachs
- Erledigung individueller Aufgaben, z.B. Untersuchung der Effektivität eigener Coaching-Prozesse, Entwicklung von Tools, Testen neuer Coaching-Techniken



- Teilnahme an Projekten mit anderen Coachs in Supervisionsprozessen.

Die problembezogene Supervision kann als Prozess realisiert werden, der zumeist kürzer dauert die entwicklungsbezogene Supervision (üblich sind 3-5 Sitzungen), oder alternativ als einzelne Interventionssitzungen. Im Rahmen der gemeinsamen Arbeit werden zumeist konkrete, echte Sitzungen des Coachs analysiert.

Empfohlene Formen der Supervision für Coachs:

1. Individuelle Supervision: während der Sitzung nimmt immer nur ein Coach die Hilfe eines Supervisors in Anspruch. Die Aufmerksamkeit des Supervisors richtet sich auf die von diesem Coach vorgebrachten Problembereiche. Diese Form wird empfohlen, wenn ein Coach dringend einen bestimmten Fall besprechen möchte, der einer zusätzlichen Analyse bedarf. Darüber hinaus umfasst die individuelle Supervision eine entsprechende Zahl von Treffen. Kompliziertere Fälle können dabei laufend besprochen werden, praktisch nach jeder der Sitzungen. Der Supervisor begleitet den Coach und unterstützt ihn dabei, die einzelnen Etappen des Coachings zu durchlaufen.
2. Die Gruppensupervision beruht darauf, dass die Meetings für eine Gruppe von Coachs gehalten werden. Deshalb dauert jede einzelne Sitzung mehrere Stunden, gelegentlich auch einen ganzen Tag. Der Nachteil dieser Form ist, dass die einzelnen Coachs nur wenig Zeit haben, um sich mit eigenen Fällen zu befassen. Der Vorteil dieser Supervisionsvariante ist hingegen die Chance, unterschiedliche Fälle anderer Kollegen kennenzulernen, die in verschiedenen Kontexten und mit anderen Stilen arbeiten. So können die einzelnen Teilnehmer ihr praktisches Wissen bereichern und um Inspirationen des Supervisors und der anderen Gruppenmitglieder erweitern. Bei dieser Form werden häufig auch Fragen, Beobachtungen und allgemeinere Probleme und Phänomene bei der Arbeit als Coach diskutiert, die sich aus der Erfahrung der einzelnen Teilnehmer ergeben.
3. Kollegiale Supervision, auch „Intervision“ genannt – diese Form zeichnet sich dadurch aus, dass die Sitzungen nicht von einem Supervisor gehalten werden, der die Verantwortung für den Ablauf des Treffens übernimmt und so die Bedürfnisse der Teilnehmer befriedigt. Stattdessen haben alle Teilnehmer eine gleichrangige Stellung, geben einander Feedback, teilen eigene Ideen mit und jeder lernt von jedem. Der Vorteil dieser Supervisionsform ist die relativ einfache Verfügbarkeit und die weniger formale, freie Atmosphäre. Dies hilft einigen Coaches, Hemmungen vor der Offenbarung von Informationen über die eigene Arbeit und vor allem auch eigene Probleme schneller abzulegen.

13. Kompetenzprofil für Coachs

Das Kompetenzprofil des Coaches umfasst vor allem folgende Bereiche:

- Fähigkeit, einen Coaching-Kontrakt zu erarbeiten.
- Fähigkeit, eine Beziehung zwischen Coach und Schüler aufzubauen, nonverbales Engagement, Präsenz im „Hier und Jetzt“, Wertschätzung, Interesse.
- Kommunikationsfähigkeit: Zusammenfassen, Paraphrasieren, Wiedergeben von Botschaften. Diese Fähigkeiten umfassen auch das reflektierende Zuhören, Coaching-Fragen, Sprechpausen und die direkte Kommunikation.
- Fähigkeit, sog. „starke“ Fragen zu stellen.



„Coaching-Modell für Jugendliche in der schulischen Berufsausbildung“

- Fähigkeit, den Schüler bei seinen Lernfortschritten und der Entwicklung neuer Verhaltensweisen durch den Einsatz adäquater Coaching-Tools zu unterstützen.
- Fähigkeit, das Potenzial des Schülers zu entdecken.
- Fähigkeit, den Prozess im Rahmen des Coaching-Prozesses zu leiten.
- Konstruktives Lösen von Konflikten bei gleichzeitiger Entwicklung der emotionalen Sphäre des Schülers im Zuge des Coaching-Prozesses (d.h. Entwicklung der Selbstwahrnehmung, Realisierung von persönlichen und entwicklungsbedingten Zielen).

Das Kompetenzprofil eines Coachs für die Arbeit mit Schülern lässt sich wie folgt definieren:

| Kompetenzgruppe/-bereich | Wissen | Fähigkeiten | Haltungen |
|--------------------------|--|--|--|
| Kommunikation | <p>Kenntnisnahme grundsätzlicher Sprachmuster</p> <p>Verfügen über Wissen im Bereich der interpersonellen Kommunikation</p> <p>Verfügen über Wissen bezüglich der Regeln der korrekten Kommunikation (Grundsätze der effektiven verbalen und nonverbalen Kommunikation, aktives Zuhören, Fragen stellen, Feedback, Grundsätze des motivierenden Dialogs)</p> <p>Verfügen über Wissen über Kommunikationshindernisse</p> <p>Kenntnisnahme der Besonderheiten der interfamiliären Kommunikation und der Kommunikation am Arbeitsplatz, einschließlich der Grundsätze der effektiven systeminternen Kommunikation</p> | <p>Fähigkeit, den intersubjektiven Ansatz zu wahren</p> <p>Fähigkeit, Wissen über die interpersonelle Kommunikation in der Praxis anzuwenden</p> <p>Fähigkeit, die Situation des Schülers in den Kontext einzuordnen (phänomenologischer Ansatz)</p> <p>Verwenden einer für die Schüler verständliche Sprache</p> <p>Ausdrücken der Gedanken, Gefühle und Bedürfnisse präzise und Fähigkeit, Botschaften anderer Menschen korrekt zu lesen,</p> <p>Fähigkeit, Beobachtungen und Gedanken mitzuteilen</p> <p>Fähigkeit, für die Schüler verständliches Feedback zu geben</p> <p>Kenntnisnahme der Anwendung Techniken des adäquaten Zuhörens in der Praxis (offene Fragen stellen, paraphrasieren, widerspiegeln, klarstellen, Aussagen der Schüler zusammenfassen)</p> <p>Verfügen über die Fähigkeit, nonverbale Botschaften zu verstehen und zu senden</p> | <p>Dialogische Haltung, Akzeptierende und nicht wertende Haltung, Folgen des Schülers und Akzeptanz des Schülers in der „Rolle als Experte seiner eigenen Angelegenheiten“</p> |
| Beziehungen | <p>Verfügen über Wissen über zwischenmenschliche Beziehungen, u.a. generationsübergreifende und hierarchische Beziehungen</p> <p>Verfügen über grundlegendes Wissen über Grenzen und Räume in zwischenmenschlichen Beziehungen</p> <p>Kenntnisnahme der Grundsätze der Anbahnung individueller Kontakte zu Schülern: Folgen, empathische Reaktion, Wohlwollen, Offenheit, Konkretheit und Konzentration auf das „Hier und Jetzt“</p> <p>Kenntnisnahme der Grundla-</p> | <p>Fähigkeit, von Vertrauen geprägte, auf den Menschen ausgerichtete Beziehungen aufzubauen</p> <p>Fähigkeit, Schritte zum Aufbau und zur Stärkung von auf den Menschen ausgerichteten Beziehungen zwischen den Teilnehmern des Coaching-Prozesses einzuleiten</p> <p>Achten auf Bedürfnisse des Schülers, Fähigkeit sie wahrzunehmen und zu verfolgen</p> <p>Fähigkeit, die jeweilige Situation aus den Augen des Schülers wahrzunehmen</p> <p>Fähigkeit, in den Schülern ein</p> | <p>Von Wertschätzung, Offenheit und Empathie geprägte Haltung.</p> <p>Souveränität sich selbst gegenüber.</p> <p>Distanz, Unparteilichkeit und Objektivität.</p> <p>Zivilcourage, Ehrlichkeit, Durchsetzungsvermögen.</p> <p>Wertschätzung der Weltanschauung und Wertesysteme der Schüler sowie Akzeptanz kultureller Unterschiede.</p> <p>Unterstützung des Autonomiegefühls der Schüler.</p> <p>Von Selbstreflexion geprägte Haltung.</p> |



„Coaching-Modell für Jugendliche in der schulischen Berufsausbildung“

| | | | |
|--------------------|---|---|--|
| | gen des Konfliktmanagements (u.a. Grundsätze der Mediation) | Bewusstsein für die eigene Handlungsmacht zu entwickeln, sowie deren Autonomie und Selbstwertgefühl zu stärken Fähigkeit, mit Empathie zu reagieren und Widerstand so mitzuverfolgen, dass Antworten und Lösungen vor allem von Seiten des Schülers kommen. Fähigkeit, in Konfliktsituationen angemessen zu reagieren Beachtung professioneller Distanz und Unparteilichkeit gegenüber den Schülern und Schaffen so für jeden Teilnehmer einen sicheren Raum, um zu sprechen und sich auszudrücken. Andauernde Beachtung der Vertraulichkeit Fähigkeit, mit Widerstand seitens der Schüler umgehen | |
| Emotionen | Verfügen über Wissen aus dem Bereich der Emotionspsychologie (u.a. Mechanismen des Auftretens von Emotionen, ihren Einfluss auf das Verhalten und den Umgang mit Emotionen und Schutzmechanismen). | Fähigkeit, mit Emotionen umzugehen. Fähigkeit, emotionale Situationen zu erkennen, zu benennen und zu beschreiben – sowohl eigene als auch die der Schüler. Fähigkeit, angemessen auf konkrete Verhaltensweisen des Schülers zu reagieren, mit heftigen emotionalen Reaktionen des Schülers umzugehen. Fähigkeit emotionale Manipulationen zu erkennen und sich davor zu schützen. Fähigkeit, Schutzmechanismen des Schülers (und eigene) zu erkennen und mit diesen umzugehen. | Stabile und reife Persönlichkeit. Offenheit für Emotionen anderer. Akzeptanz der Gefühle des Schülers und eigener Emotionen. |
| Prozesse | Kenntnisnahme des Coaching-Prozesses, dessen Phasen und Bedingungen. Verfügen über Wissen aus dem Bereich der Voraussetzungen für den Ablauf des Coaching-Prozesses; Kenntnisnahme der Grundsätze für den Abschluss von Vereinbarungen mit dem Schüler Kenntnisnahme der Kriterien für die Evaluierung des Coaching-Prozesses. | Fähigkeit, den Schülern die grundlegenden Elemente des Coaching-Prozesses zu erläutern. Fähigkeit, den Coaching-Prozess in der Praxis zu realisieren und dem Schüler dabei ein Gefühl der Sicherheit zu geben. Fähigkeit, angemessen auf untypische Situationen zu reagieren. Fähigkeit, den Coaching-Prozess zu überwachen, kritisch zu beurteilen und erforderliche Anpassungen vorzunehmen. Fähigkeit, zu erkennen, wann der Coaching-Prozess unterbrochen und durch andere Maßnahmen ersetzt werden muss (z.B. Krisenintervention). | Feinfühligkeit, Verantwortungsgefühl gegenüber dem Schüler. Verantwortung für eigene Reaktionen. Akzeptanz der Autonomie des Schülers während des Änderungsprozesses. Aufmerksamkeit gegenüber Bedürfnissen und Zielen des Schülers, bei gleichzeitiger Berücksichtigung des persönlichen und familiären Systems. |
| Methoden und Tools | Verfügen über Wissen aus dem Bereich der Methoden, Techniken und Tools im Rah- | Fähigkeit, geeignete Tools einzusetzen und im Bedarfsfall eigene zu entwickeln. | Ethisch angemessene Herangehensweise bei der Anwendung von Tools, Respekt |



„Coaching-Modell für Jugendliche in der schulischen Berufsausbildung“

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>men des Coaching-Prozesses für Schüler und Kenntnisnahme der Anwendungsregeln. Kenntnisnahme der Methoden, Techniken und Tools für das individuelle Coaching und Fähigkeit, diese bei der Arbeit mit dem Einzelnen vor dem Hintergrund der Gruppe adäquat einzusetzen. Kenntnisnahme der Tools, Techniken und Methoden für die Prozessevaluierung.</p> | <p>Fähigkeit, die Arbeitsmethoden entsprechend der konkreten Fälle auszuwählen. Fähigkeit, Änderungsprozesse zu überwachen und im Bedarfsfall „einen Schritt zurück zu machen“. Fähigkeit, den Coaching-/Arbeitsprozess mit dem Schüler zu evaluieren.</p> | <p>gegenüber den Werten des Schülers. Grundsatz der minimalen Intervention. Akzeptanz für die Ambivalenz des Schülers in Bezug auf vorgeschlagene Methoden, Techniken und Tools.</p> |
| Organisation | <p>Verfügen über Informationen über das aktuelle Entwicklungshilfeprogramm für Schüler im jeweiligen lokalen Umfeld in Bezug auf die zukünftige berufliche Karriere. Kenntnisnahme der rechtlichen Bedingungen für die Unterstützung des Schülers in seiner beruflichen Entwicklung, Kenntnisnahme der Abläufe für die Beantragung von Unterstützung für den Schüler in Hilfsorganisationen. Kenntnisnahme der Grundsätze der gesetzlich zulässigen Intervention.</p> | <p>Fähigkeit, mit Hilfsorganisationen im Umfeld des Schülers und mit sonstigen Experten zu kooperieren. Fähigkeit, für den Schüler fachlich spezialisierte Unterstützung in externen Einrichtungen zu beantragen oder dem Schüler detaillierte Auskünfte diesbezüglich zu erteilen. Fähigkeit, den Schüler dazu zu motivieren, die Hilfe von Experten in Anspruch zu nehmen.</p> | <p>Verantwortung für das Gegenüber. Bewusstsein für eigene Schwächen. Offenheit und Bereitschaft für eine Zusammenarbeit mit verschiedenen Einrichtungen/Stellen.</p> |
| Persönliche und berufliche Entwicklung | <p>Verfügen über Fachwissen zum Thema Coaching. Kenntnisnahme der neuesten Veröffentlichungen über Coaching und ähnliche Wissenschaften, Verfügen über Wissen bezüglich der Möglichkeiten der persönlichen und beruflichen Entwicklung (z.B. Kurse, Supervisionen, Schulungen). Verfügen über Wissen hinsichtlich eigener Ressourcen und Schwächen.</p> | <p>Fähigkeit, sich selbst zu beurteilen und Selbstreflexion zu entwickeln. Fähigkeit, Feedback anzunehmen und für die eigene Entwicklung und Weiterbildung zu nutzen. Offenheit für die Teilnahme an Supervisionen; Fähigkeit, in schwierigen Situationen selbst Rat und Supervisionsoptionen zu suchen; Bereitschaft an zusätzlichen Schulungen und Trainings teilzunehmen.</p> | <p>Interesse an persönlicher Entwicklung, Weiterbildung, Verbesserung und Innovation Offenheit für die Teilnahme an Supervisionen und Feedback. Selbstreflexion.</p> |
| System | <p>Verfügen über Wissen in den Bereichen Soziologie, Sozialpädagogik, Sozialpsychologie und korrekte Sozialisierung und Erziehung. Verfügen über Wissen über die Funktion des Einzelnen im Beruf und die berufliche Entwicklung (z.B. Ambitionen, Karriere, Motivation) sowie die Persönlichkeitsentwicklung. Kenntnisnahme der Mechanismen von Prozessen innerhalb von Kleingruppen (Gruppenrollen, Struktur, Entwick-</p> | <p>Fähigkeit, die Besonderheiten einzelner Phasen der Karriereentwicklung zu erkennen und zu diagnostizieren. Ist in der Lage, Gruppenprozesse zu managen.</p> | <p>Offenheit und Verantwortungsbewusstsein. Aufmerksamkeit gegenüber Bedürfnissen der einzelnen Gruppenmitglieder.</p> |



„Coaching-Modell für Jugendliche in der schulischen Berufsausbildung“

| | | | |
|-------|--|--|--|
| | lungsphasen von Gruppen, Gruppenarbeitsregeln, Führungsposition und Änderungsmanagement). | | |
| Ethik | Kenntnisnahme der universellen ethischen Werte bei der Arbeit mit Schülern. Kenntnisnahme von Ethik-Kodex für Coachs | Fähigkeit, sich von den ethischen Grundprinzipien bei der Arbeit als Coach leiten zu lassen und diese in allen Coaching-Situationen anzuwenden. Fähigkeit, sich nach den Bedürfnissen des Schülers zu richten: dessen Wertesystem und Autonomie zu schätzen. | Wertschätzung, Toleranz und Engagement |

Einzelne Fähigkeiten des Coaches im Kontext der realisierten Aufgaben:

| Aufgaben | Fähigkeiten |
|---|---|
| Potenzial fördern | Zuhören Fragen stellen Positives umformulieren Erkennen und Benennen von Ressourcen Wertschätzung für aktive Schritte zeigen |
| Perspektiven erweitern | Konfrontieren Konsequenzen aufzeigen Feedback Neue Perspektiven eröffnen: Ja und... |
| Unterstützung bei der Ideensuche | Stärken identifizieren |
| Unterstützung beim Lernprozess und der Zielerreichung | Wertschätzung zeigen Misserfolge aufarbeiten Engagement des Schülers stärken und Konzentration auf die Ziele Zu eigener Aktivität motivieren |
| Stärken im Handlungsprozess | Prozess- und Eigenmanagement Konzentration auf das „Hier und Jetzt“ Informationen ordnen Zusammenfassen |

14. Richtlinien zur Schulung von Coaches

Es wird davon ausgegangen, dass der Ergänzungskurs für Coaches in der Jugendarbeit an Personen mit grundlegender inhaltlicher Ausbildung und Berufserfahrung in der Arbeit mit Menschen und im Bereich der Berufsbildung gerichtet ist.

Formale Kriterien für Kursteilnehmer sind:

- Fachlich ausgerichtete Hochschulbildung (Psychologie, Pädagogik, soziale Arbeit etc.), eventuell Hochschulbildung und dokumentierte Weiterbildungskurse (Weiterbildungsstudium, Kurse, etc.), die eine Vorbildung in den Bereichen Gesellschaftswissenschaften, Methodik sozialwissenschaftlicher Forschungsarbeit, Arbeit mit Menschen und beratende Tätigkeiten nachweisen;



- Dokumentierte 12-monatige Berufserfahrung bei der direkten Arbeit mit Menschen (einschließlich Jugendlicher).
- Abgeschlossener Coaching-Kurs mit Zertifikat.

Organisatorischer und zeitlicher Rahmen

Der Kurs umfasst 120 Arbeitsstunden. Es wird empfohlen, den Ausbildungsprozess auf mindestens 5 Monate zu verteilen. Eine entsprechende Verlängerung des Kurses kann aufgrund der Notwendigkeit, das erlangte Wissen zu festigen, Erfahrungen zu sammeln und die neuen Fähigkeiten (praktisch) zu testen, erfolgen. Als bewährte Kursformel werden 2-tägige Veranstaltungen alle 2-4 Wochen zu je 12-15 Stunden empfohlen.

Das Programm sieht die Integration verpflichtender praktischer Elemente und Supervisionsveranstaltungen vor (die beiden letzten Veranstaltungen umfassen je 16 Stunden). Der erfolgreiche Abschluss des Schulungszyklus wird durch eine entsprechende Bescheinigung bestätigt.

Modellablauf der Schulung

Der empfohlene Schulungsprozess sieht folgende Ausbildungsphasen für Coaches vor:

1. Ausgleichsphase

Die Teilnehmer (je nach vorhandenem Wissen, Fähigkeiten, Erfahrung oder beruflicher Vorbildung) nehmen an einer Reihe von Weiterbildungsveranstaltungen zu folgenden Themen teil: interdisziplinäres Wissen über die Familie, Grundlagen der Psychologie (Sozialpsychologie, Pädagogik (Sozialpädagogik), Sozialarbeit, Elemente der Philosophie und Anthropologie, Coaching-Modelle und Axiologie.

Die präsentierten Inhalte stellen die notwendige Grundlage für die volle Teilnahme an den späteren Phasen dar. Auf diese Weise wird auch Personen die Kursteilnahme ermöglicht, die keine formale fachliche Vorbildung besitzen, aber nach der Erlangung/Strukturierung des vorhandenen Wissens in der Lage sind, den Kurs aufzunehmen.

2. Integrationsphase

Es wird ein mind. 3-tägiges interpersonelles Training in Form eines Seminars geplant. Ziel dieses Trainings ist es einerseits, sich selbst und das eigene Funktionieren in der Gruppe besser kennenzulernen, und andererseits Sensibilität für die Bedeutung von Gruppenprozessen und interpersonelle Beziehungen zu entwickeln. In dieser Phase sollte außerdem die Einführung in das Konzept des entwicklungsbezogenen Coachings auf Grundlage von Kommunikation und Beziehungen fallen.

Vorteile der Teilnahme an diesem Training:

- Besseres Selbstverständnis (Entwicklung der Selbstaufmerksamkeit, des Körperbewusstseins und der Selbstreflexion)
- Kennenlernen der eigenen Person und anderer Gruppenmitglieder im Rahmen interpersoneller Beziehungen.
- Entwicklung der Kommunikations- und Mitteilungsfähigkeit.
- Optimierung der Eigenpräsentation
- Erlernen des Umgangs mit Konfliktsituationen, Kennenlernen der eigenen Reaktionen und der Reaktionen anderer in Konfliktsituationen.
- Verifizierung schematischer Verhaltensweisen, die den Aufbau guter Beziehungen innerhalb der Gruppe erschweren.



- Hilfe geben – Hilfe annehmen
 - Fähigkeit, Feedback und konstruktive Kritik anzunehmen.
 - Kennenlernen der Annahmen und Konzepte des Coachings.
 - Nachdenken über Gruppenprozesse und deren Dynamik (mit Anleitung)
3. Hauptphase – Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen
- In dieser Phase erarbeiten und erweitern die Teilnehmer Wissen, Kompetenzen und Fähigkeiten zur Anwendung des Coaching-Konzepts in der Arbeit mit Jugendlichen.
- Dies umfasst folgende Schritte:
- Kennenlernen der theoretischen und konzeptionellen Grundlagen des Coachings für Jugendliche.
 - Kennenlernen der Grundlagen der Arbeit mit Jugendlichen, und dabei insbesondere die Fähigkeit, das Familienumfeld und dessen Ressourcen kennenzulernen; Grundlagen der Arbeit mit Jugendlichen.
 - Praktische Elemente mit einem externen Kunden – mit Supervision, dokumentiert durch eine Audio- oder Audio-/Video-Aufzeichnung.
 - Abschlussprüfung:
 - Theorie – schriftlicher Test, Diplomarbeit
 - Praxis – Supervision einer Sitzung mit einem externen Kunden oder einem Kursteilnehmer



Anhänge

Ausgewählte Hilfsmaterialien



Ausgewählte Coaching-Tools

Bewertungsfragebogen

| Bedeutung, Gewicht | | Zufriedenheit | | | | |
|---------------------------------------|--|---------------|--------|--------|------|-----------|
| | | Sehr gering | Gering | Mittel | Hoch | Sehr hoch |
| | Realisierung eigener Entwicklungsziele | | | | | |
| | Handlungsmacht und Kontrolle über das eigene Leben, eigene Initiativen | | | | | |
| | Persönliche Ausgeglichenheit | | | | | |
| | Motivation zur Realisierung beruflicher Ziele | | | | | |
| | Selbstdisziplin | | | | | |
| | Optimismus | | | | | |
| | Zufriedenheit mit den Beziehungen innerhalb der Gruppe Gleichaltriger | | | | | |
| Prozess- und Systemkompetenzen | | | | | | |
| | Steuerbarkeit – Kenntnis von und Zugriff auf eigene Ressourcen, um aktuellen Anforderungen gerecht zu werden | | | | | |
| | Klarheit – Fähigkeit, Reize aus dem inneren und äußeren Umfeld während des gesamten Lebens zu strukturieren, vorherzusehen und zu erklären | | | | | |
| | Zeitmanagement. Organisation der eigenen Arbeit | | | | | |
| | Kenntnis der eigenen Lebenszentren | | | | | |
| | Kenntnis der Phänomene im Änderungsprozess | | | | | |
| | Kenntnis und Bewusstsein der Bedeutung der Arbeit für die persönliche Entwicklung | | | | | |
| | Aktive und effektive Jobsuche zur Unterstützung der Umsetzung eigener beruflicher und persönlicher Ziele | | | | | |
| Persönliche Kompetenzen | | | | | | |
| | Ergebnisbezogenheit | | | | | |
| | Flexibles Denken und Handeln | | | | | |
| | Akzeptanz von Verhaltensweisen, die | | | | | |



| | | | | | | |
|----------------------------|---|--|--|--|--|--|
| | häufig als von der Norm abweichend empfunden werden | | | | | |
| | Objektive Selbstaufmerksamkeit, Bewusstsein eigener Verhaltensstile, Ressourcen und Schwächen | | | | | |
| | Genaueres Wissen um eigene Stärken und Schwächen und Bereitschaft, sich weiterzubilden | | | | | |
| | Entscheidungsfähigkeit | | | | | |
| | Umgang mit Stress, Stressmanagement | | | | | |
| | Kontrolle von Emotionen und Verringerung von Anspannungsgefühlen | | | | | |
| | Problemlösungsfähigkeit | | | | | |
| | Bewusstsein um den Einfluss von Überzeugungen auf Entscheidungen und Handlungen | | | | | |
| | Gefühl der Kontrolle und Selbstkontrolle | | | | | |
| | Selbsteinschätzung, Selbstvertrauen | | | | | |
| Soziale Kompetenzen | | | | | | |
| | Fähigkeit, Beziehungen im Umfeld und zwischen den Generationen zu knüpfen | | | | | |
| | Kommunikationsgeschick auf rationaler und emotionaler Ebene | | | | | |
| | Empathie, Sensibilität für die Bedürfnisse anderer Menschen | | | | | |
| | Zusammenarbeit, Kooperation zwecks Zielerreichung | | | | | |
| | Verhandlungsgeschick | | | | | |
| | Konfliktlösungsfähigkeit | | | | | |
| | Weitergabe von Wissen und Erfahrungen | | | | | |
| | Einhalten von Versprechen | | | | | |
| | Durchsetzungsvermögen | | | | | |

