Coaching

von Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe II an der Peter-Weiss-Gesamtschule Unna

Stand: 15.02.2019

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergründe

2. Coachingverständnis

3. Zielsetzungen

3.1 Grundsätzliches

3.2 Konkretionen

4. Akteure des Coachings

4.1 Grundsätzliches

4.2 Der Coachee

4.3 Der Coach

5. Methode(n) und Verfahren

5.1 Grundsätzliches

5.2 Verfahren

5.2.1 Das Erstgespräch

5.2.2 Der Beginn des Coachingprozesses

5.2.3 Die weiteren Coachinggespräche

5.2.4 Der Abschluss des Coachingprozesses

5.2.5 Fortsetzung/Neuanfang des Coachings

5.2.6 Externe Begleitung und Beratung der Coachees

6. Implementation und Evaluation

6.1 Grundsätzliches

6.2 Implementation

6.3 Evaluation

7. Materialien

7.1 Protokollvorlage Erstgespräch

7.2 Protokollvorlage Coachinggespräche

7.3 Feedbackvorlage Coachinggespräch

7.4 Feedbackvorlage Coachingangebot insgesamt

7.5 Leitfaden für Gespräche

1. Hintergründe

An der Peter-Weiss-Gesamtschule ist in der Sekundarstufe I eine relativ engmaschige Begleitung und Beratung von Schülerinnen und Schülern sowie deren Eltern etabliert. Jede Klasse (25-30 Schülerinnen und Schüler) wird von zwei Lehrerinnen und Lehrern gemeinsam geführt, es gibt für jeden Jahrgang Beratungslehrerinnen und –lehrer, die an der Schnittstelle zwischen Abteilungsleitungen, Jahrgangsteams, Sozialpädagoginnen und –pädagogen, sowie mit den Schülerinnen und Schülern und ihren Eltern arbeiten.

In der Sekundarstufe II werden die Schülerinnen und Schüler (50-80 pro Jahrgang) und ihre Eltern dann noch von je einer/m Stufenleiter/in und der Abteilungsleitung begleitet. Die Schülerinnen und Schüler sind im Alter von 16-20 Jahren selbstverständlich erheblich selbstständiger als in der Sekundarstufe I. Es zeigt sich jedoch in den letzten Jahren zunehmend mehr, dass auch in der Sekundarstufe II für sehr viele Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit einer deutlich engmaschigeren Begleitung und Beratung sinnvoll und wünschenswert ist. Das zeigt z.B. das stetig wachsende und kaum zu bewältigende Interesse an der Beratung durch den Talentscout der TU-Dortmund.

Vor diesem Hintergrund ist die Idee der Einrichtung eines Coachingangebotes für Schülerinnen und Schüler entstanden. Nach der grundsätzlichen Vorstellung der Idee auf einer Oberstufenkonferenz, einigen Gesprächen zwischen Kolleginnen und Kollegen, der Diskussion der Idee auf einer Konferenz im Rahmen einer Revision und Vorstellung und Diskussion mit Schülerinnen und Schülern im Rahmen eines Klausurtages der Schülervertretung ist das folgende Konzept entstanden.

Das vorliegende Konzept versteht sich als Referenzrahmen, innerhalb dessen weiterhin vielfältige Änderungen, Erweiterungen und Optimierungen nicht nur möglich, sondern ausdrücklich erwünscht sind.

2. Coachingverständnis

Coaching ist ein interaktiver und personenzentrierter Begleitungsprozess, in dem schulische und private/familiäre Inhalte thematisiert werden können. Im Vordergrund steht dabei die schulische Rolle bzw. unmittelbar damit zusammenhängende aktuelle Anliegen der Schülerin/des Schülers.

Im Coaching wird die Schülerin/der Schüler begleitet und durch Gespräche angeregt, Ziele zu hinterfragen bzw. zu setzen und eigene Lösungswege zu entwickeln.

Coaching ist lösungsorientiert und zielfokussiert und auf eine bewusste Selbstentwicklung ausgerichtet.

3. Zielsetzungen

3.1 Grundsätzliches

Ziel des Coachings ist die Verbesserung der Selbstreflexions- und Selbstmanagementfähigkeiten der Schülerin/des Schülers, d.h., der Coach soll sein Gegenüber derart fördern, dass der Coach letztendlich nicht mehr benötigt wird.

3.2 Konkretionen

Im Coachingprozess sollen (je nach Interessenlage der Schülerin/des Schülers) letztlich die folgenden Dinge gefördert und unterstützt, bzw. erreicht werden:

- ✓ Stärkung der Sozialkompetenzen
- ✓ realistische Selbsteinschätzung bezüglich Fähigkeiten/Fertigkeiten;

- ✓ berufliche Orientierung; Studien- und Berufsfähigkeit
- ✓ eigenständiges, kritisches Denken
- ✓ Selbstständigkeit
- ✓ Informationsfähigkeit
- ✓ Organisationsfähigkeit
- ✓ Überblick über eigene Stärken/Ressourcen
- ✓ Entwicklungspotential
- ✓ positiver Blick auf die eigene Entwicklung
- ✓ Verantwortung für eigene Entwicklung
- ✓ Hilfebedarf erkennen und geeignete Angebote finden und annehmen
- ✓ gestärkter Umgang mit Lebens-Brüchen
- ✓ Verhaltensoptionen in Stresssituationen erkennen
- ✓ Resilienz

4. Akteure des Coachings

4.1 Grundsätzliches

Das Zusammenkommen von Coachee und Coach beruht auf dem Prinzip der Freiwilligkeit und der Vertraulichkeit. Ausgangs- und Mittelpunkt des Coachingprozesses sind die Interessen und die Fragestellungen, die der Coachee einbringt. Der Coach gibt Rahmen und Struktur des einzelnen Coachinggespräches vor und erinnert während eines längeren Prozesses ggf. an Verabredungen, allerdings nicht in Form einer Kontrolle des Coachees.

4.2 Der Coachee

Jede/r Schülerin und Schüler der Sekundarstufe II an der Peter-Weiss-Gesamtschule kann das Coaching im Rahmen der zur Verfügung stehenden Kapazitäten nutzen.

Der Coachee ist Subjekt (und niemals Objekt) des Coachingprozesses. Es geht darum in den geführten Gesprächen eigene Ressourcen und Möglichkeiten zu entdecken und für erkannte und beschriebene Probleme möglichst weitgehend selbstständig Lösungsstrategien zu entwickeln. Der Jugendliche ist Experte für das eigene Leben und für dieses auch verantwortlich. Nur der Coachee kann deshalb Veränderungen ggf. mit Hilfestellungen erfolgreich durchführen.

Der Coachee sucht sich aus den grundsätzlich zur Verfügung stehenden Coaches einen aus, mit dem das verpflichtende (s.u.) Erstgespräch geführt wird. Ob es nach dem Erstgespräch unmittelbar noch weitere Gespräche gibt, bzw. zu einem späteren Zeitpunkt bei Interesse geben wird, obliegt dem Coachee. Auch ein Wechsel des Coaches ist nach Abschluss eines konkreten Coachingsprozesses prinzipiell möglich.

4.3 Der Coach

Jede Lehrkraft, aber auch Sozialpädagoginnen und –pädagogen der Peter-Weiss-Gesamtschule kann prinzipiell als Coach in der Sekundarstufe II fungieren.

Der Coach ist Beobachter. Er begleitet den Prozess wertschätzend, akzeptierend und empathisch. Der Coach lenkt und strukturiert die Gespräche nur im Ablauf, in der Regel nicht inhaltlich! Er begleitet den Jugendlichen durch aktives Zuhören, setzt Gesprächstechniken ein und verzichtet weitgehend auf Ratschläge und vermeidet konsequent jede Form von Anweisungen.

Der Coach nennt eine maximale Anzahl von Coachees, die er bereit und in der Lage ist zu begleitet. Er verpflichtet sich dazu, die jeweiligen Begleitungen dann auch zu

einem Abschluss zu bringen (auch ein verabredeter Abbruch der Gespräche kann einen Abschluss darstellen).

Der Coach wahrt die Verschwiegenheit und agiert außerhalb der Coachinggespräche nur nach Absprache mit dem Coachee.

Coaches sind bereit sich selbst in den Bereichen, die für ein gelingendes Coaching wichtig sind, fortzubilden, bzw. mit anderen Coaches auszutauschen.

5. Methode(n) und Verfahren

5.1 Grundsätzliches

Jeder gecoachte Schüler bzw. jede Schülerin (Coachee) führt auf freiwilliger Basis mit einer Lehrkraft (Coach) ein oder mehrere Coachinggespräch(e). Diese Gespräche finden außerhalb des Unterrichts statt und in einem besonderen Besprechungsraum statt. An ihm nehmen nur Coachee, und Coach teil. Jedes Gespräch folgt einem klar strukturierten Ablauf und unterliegt der unbedingten Vertraulichkeit.

Kernprinzip des Coachings: Es ist nicht der Coach, der Lösungen vorschlägt oder gar vorgibt. Es ist der Coachee selbst, der über die Situation nachdenkt und neue, bessere Handlungsoptionen entwickelt. Dementsprechend geht es niemals um die Vermittlung von Fachwissen und auch nicht um die Vorgabe von Lernstrategien. Es zielt darauf, dass die Coachees in den Gesprächen selbst ihre Stärken und Schwächen identifizieren und dann, in der Folge, selbst Strategien entwickeln, um Stärken auszubauen und Probleme lösen, bzw. Defizite beseitigen zu können.

5.2 Verfahren

5.2.1 Das Erstgespräch

Das Erstgespräch ist das einzige im gesamten Coachingprozess, das von der Abteilungs-, bzw. der Stufenleitung initiiert wird und für jede/n Schülerin und Schüler verpflichtend ist.

Im Rahmen dieses Gespräches wird grundsätzlich geklärt, worum es im Coaching geht und worum nicht. Es wird sondiert, inwieweit der Coachee Interesse an einem Coaching hat und ob Coach und Coachee zueinander „passen“.

Im Rahmen des Erstgespräches entsteht eine Vereinbarung über das zukünftige Verfahren. Eine Kopie dieser Vereinbarung erhalten je der Coachee und der Coach. Eine weitere Kopie wird Teil der Schülerakte.

5.2.2 Der Beginn des Coachingprozesses

Im Begleitungsprozess wird zunächst die Ausgangsituation geklärt. Im Coaching kommt dem eine besondere Bedeutung zu, da es dem Coachee oft schwerfällt die aktuelle Situation und vor allem seine Zielsetzungen präzise zu beschreiben. Coach und Coachee schaffen eine Bestandsaufnahme, die zunächst die wichtigsten Informationen sammelt, dann in Beziehung zueinander setzt und ggf. die dahinterliegenden Prozesse klärt. Grundlegende Fragen an den Coachee sind in dieser Phase:

- ✓ Wie ist aus Ihrer Sichtweise die jetzige Situation entstanden?
- ✓ Welche Personen und Rahmenbedingungen sind an der aktuellen Situation beteiligt?
- ✓ Wie würden Sie Ihr Anliegen beschreiben? Wie würde dies ein Außenstehender/Mitschüler beschreiben?

- ✓ Welche Prozesse/Personen/Strukturen sind mit dafür verantwortlich, dass sich die aktuelle Situation ergeben hat? Wie könnte dies in Zukunft verhindert werden?
- ✓ Woran würden Sie konkret erkennen, dass sich Ihre Situation wie gewünscht entwickelt hat?
- ✓ Was geschieht, wenn alles einfach wie bisher weiterläuft?

Neben wertvollen Hintergrundinformationen erhält der Coach so Aussagen über die Ziele und (unbewussten) Erwartungen des Coachees. Dieser wiederum profitiert von den Fragen des Coachs, da sie ihm helfen, sein Anliegen eigenständig und umfassend zu formulieren. Der Austausch mit dem Coach kann bereits zu ersten konkreten Zielbeschreibungen führen.

5.2.3 Die weiteren Coachinggespräche

In Folge des Erstgespräches werden weitere Coachinggespräche vereinbart. Anzahl und Taktung werden anlassbezogen zwischen Coachee und Coach vereinbart. In den einzelnen Coachinggesprächen wird ein festes Gesprächs- und Zeitraster angewendet. Dabei liegt stets das folgende Raster zu Grunde:

Zeit	Phase
5 Min.	Willkommen heißen, Gesprächszweck und Setting klären
15 Min.	Ist-Stand erfassen und analysieren (Allgemeines – Stärken – Verbesserungsbereiche)
15 Min.	Probleme bearbeiten und Ziele entwickeln
5-7 Min.	Gesprächsinhalt und Ziele resümieren und schriftlich bekräftigen (Protokoll)
3-5 Min.	Stimmungsbarometer (Feedback), Verabschiedung

Auch wenn ein/e Schüler/in nach dem obligatorischen Erstgespräch zunächst keinen Bedarf für weitere Coachinggespräche signalisiert, kann sie/er zu einem späteren Zeitpunkt erneut das Coachingangebot in Anspruch nehmen. Auch hier gilt: Subjekt ist der Coachee, d.h. nicht die Lehrpersonen erklären, dass ein Coaching notwendig ist und durchgeführt werden muss, sondern die/der Schüler/in sucht nach Unterstützung.

5.2.4 Der Abschluss des Coachingprozesses

In jedem Coachingprozess ist zu Beginn die Vereinbarung von Ziel(en) und Zeitfenstern obligatorisch. Daher endet ein Coachingprozess nach dem Erreichen eines Ziels oder der Feststellung des Coachees, dass ein erklärtes Ziel nicht erreichbar ist oder nach Ablauf eines vereinbarten Zeitrahmens.

5.2.5 Fortsetzung/Neuanfang des Coachings

Neue Coachinggespräche können nach Abschluss eines Coachingprozesses zwischen denselben Beteiligten vereinbart werden.

Auch eine Wiederaufnahme von Coachinggesprächen nach einer vereinbarten Pause im Prozess ist möglich.

5.2.6 Externe Begleitung und Beratung der Coachees

Im Coachingprozess ergeben sich immer wieder Situationen, in denen Coaches an die Grenzen einer konstruktiven Begleitung kommen (können). Von daher ist das Coaching in ein Netzwerk unterschiedlicher Begleitungs- und Beratungsorganisationen einzubinden.

Die Coaches übernehmen dann eine der in der BASS beschriebenen Aufgaben einer/s Beratungslehrer/in, die „Lotsenfunktion", d.h. der Coach zeigt dem Coachee Wege auf, auf denen externe Beratung eingeholt werden kann. Ggf. baut der Coach auch die Brücke zu den jeweiligen externen Stellen, indem er den Erstkontakt vermittelt.

Solche externen Stellen können sein, z.B.

- ✓ (schul-)psychologische Beratungsstelle der Stadt Unna
- ✓ Jugendamt
- ✓ Frauen- und Mädchenberatungsstelle
- ✓ Pro Familia
- ✓ LÜSA, Drogenberatung
- ✓ Beratungsstellen im Zusammenhang von Rechts- oder Linksextremismus (z.B. EXIT)
- ✓ Beratungsstellen zu religiösem Fanatismus
- ✓ Spielsuchtberatung
- ✓ Kinderschutzbund; Kinderschutzbund (bis 18 Jahre)
- ✓ Kirchliche Seelsorgeeinrichtungen
- ✓ u.U. Pscholog*innen
- ✓ Agentur für Arbeit
- ✓ StuBOs (intern)

6. Implementation und Evaluation

6.1 Grundsätzliches

Das Angebot zum Coaching an der Peter-Weiss-Gesamtschule richtet sich an alle Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II und soll für diese – falls gewünscht – durch die gesamte Sekundarstufe II hindurch aufrecht erhalten werden. Es ist in der Startphase sinnvoll mit zunächst einem und zwar einem neu in der Oberstufe beginnenden Jahrgang zu beginnen.

Verantwortlich für die Durchführung und ggf. Aufrechterhaltung des Coachingangebotes ist die Abteilungsleitung der Sekundarstufe II. Idealerweise übernimmt einer aus dem Kreise der Coaches die Gesamtverantwortung für das Projekt.

6.2 Implementation

Das Coachingangebot wird erstmals zum Beginn des Schuljahrs 2019/2020 für die Schülerinnen und Schüler der EF eingeführt und soll dann jeweils in den weiteren Jahrgängen der EF angeboten werden.

Verantwortlich für die Anwendung der für den jeweiligen Jahrgang vereinbarten Parameter zeichnet die/der Stufenleiter/in der EF (Einführungsphase, Jg. 11), ggf. in Kooperation mit der Abteilungsleitung und der/m Gesamtverantwortlichen für das Coachingangebot.

In den ersten 14 Tagen des neuen Schuljahres wird den Schülerinnen und Schülern das Gesamtkonzept in einer Stufenversammlung vorgestellt. Die zur Verfügung stehenden Coaches nehmen (nach Möglichkeit) an dieser Versammlung teil.

Innerhalb der ersten vier Wochen nach Schuljahresbeginn wählen die Coachees ihren Coach. Die Wahl vollzieht sich nicht in einem anonymen Verfahren. Vielmehr suchen die Coachees innerhalb der zur Verfügung stehenden 14 Tage nach Vorstellung des Konzeptes ein kurzes Gespräch mit dem von ihnen präferierten Coach. Dieser stimmt unmittelbar dem Erstgespräch entweder zu oder lehnt es ab. Die Zustimmung mündet in einer Terminvereinbarung. Beides, Zustimmung und Ablehnung werden schriftlich durch den Coachee (ohne Angabe von Gründen) an die Stufenleitung zwecks evtl. notwendiger Neuorganisation gemeldet.

Wie viele Coachees ein Coach bereit ist zu begleiten, entscheidet er selbst. Es sollten für die Erstgespräche aber mindestens fünf und höchstens zwanzig Coachees sein. Im unmittelbaren – länger laufenden – Coachingprozess sollten je Coach auf keinen Fall mehr als zehn Coachees begleitet werden.

Vor den Herbstferien finden alle vereinbarten und verpflichtenden Erstgespräche statt. Im Einzelfall (z.B. wenn die Coachees das selber wünschen) können die Erstgespräche auch in Kleingruppen stattfinden. Das Protokoll über die durchgeführten Erstgespräche (Datum, Teilnehmende, Vereinbarungen) wird von Coachee und Coach unterschrieben und der Stufenleitung übermittelt und der Schüler/innenakte zugeführt. Das dient ausschließlich der Dokumentation, dass das Coachingangebot allen Schülerinnen und Schülern individuell unterbreitet worden ist.

Die ggf. weiteren Gespräche zwischen Coachee und Coach werden zwar protokolliert, aber nicht mehr weitergeleitet, sondern verbleiben als Grundlage zur Überprüfung von Termin- und Zielvereinbarungen etc. mit je einem Exemplar beim Coachee und beim Coach. Weder Inhalte noch Taktung oder Abschluss eines Coachings werden jemand anderem mitgeteilt oder zur Verfügung gestellt.

6.3 Evaluation

Gerade zu Beginn des Coachingangebotes ist eine gründliche Analyse des Verfahrens und des Verhältnisses von Aufwand und Nutzen unerlässlich. Daher ist zum einen eine anonymisierte Befragung der Coachees und der Coaches nach dem ersten und dem zweiten Halbjahr des Schuljahres 2019/2020 vorzunehmen.

Nach Abschluss eines Schuljahres sind jeweils das angewandte Verfahren und der Nutzen kritisch zu beleuchten und ggf. anzupassen, bzw. zu optimieren.

7. Materialien

Die Nutzung der Materialien ist nicht obligatorisch. Coaches können selbstverständlich auch eigene Materialien gestalten und nutzen, v.a. wenn es um die Protokollbögen für die einzelnen Coachingsitzungen geht.

Obligatorisch zu nutzen sind aufgrund der Vergleichbarkeit und der Möglichkeit einer einfachen Auswertung der Protokollbogen für das Erstgespräch und der Feedbackbogen für das Coachingangebot insgesamt.

Der Gesprächsleitfaden dient zur Orientierung.

7.1 Protokollvorlage Erstgespräch

Coachingsitzung (Erstgespräch) am mit	
Ziel(e) des Coachees	
Ist-Stand?	
Vereinbarung(en)	

Unna, den

(Unterschrift der/s Schülerin) (Unterschrift des Coaches)

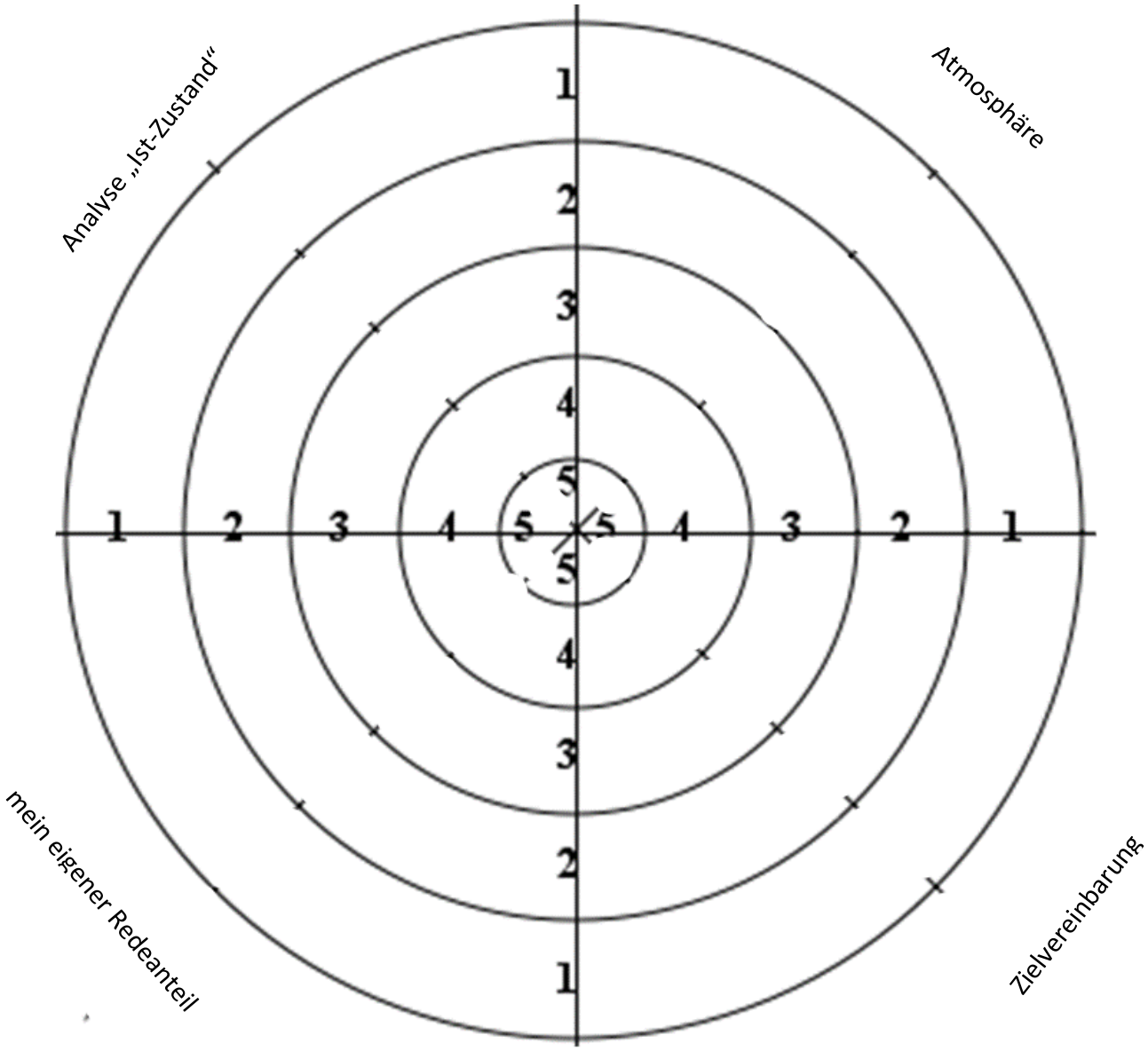
7.2 Protokollvorlage Coachinggespräche

Coachingsitzung Nr. am mit	
Ziel des Coachees	
Ist-Stand?	
Etappenziel(e)	
Vereinbarung(en)	

Unna, den

(Unterschrift der/s Schülerin) (Unterschrift des Coaches)

7.3 Feedbackvorlage Coachinggespräch



Was ich sonst noch sagen möchte…

7.5 Feedbackvorlage Coachingangebot insgesamt

Bewertung der Aussagen	stimme voll zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu	bin mir nicht sicher
Grundsätzliches				
Meine Erwartungen an das Coaching wurden erfüllt.				
Ich würde meinen Coach weiterempfehlen.				
Ich würde das Coachingangebot nochmals in Anspruch nehmen.				
Rahmenbedingungen und Setting				
Die Atmosphäre im Coaching war gut.				
Für das Coaching stand ausreichend Zeit zur Verfügung.				
Das angewandte Coachingverfahren war mir transparent.				
Der Coach				
Ich konnte im Coaching sagen, was mich bewegt.				
Der Coach hat gut zugehört.				
Das Coaching selbst				
Wir konkretisierten meine Coachingziele bzw. mein Coachingziel.				
Der Coach vereinbarte mit mir objektive Zielerreichungskriterien.				
Das Coaching hat mir bei der Bewältigung von Problemen geholfen.				
Das Coaching hat mir Perspektiven für meine persönliche Zukunft eröffnet.				
Durch das Coaching bin ich mir meiner Stärken und Schwächen deutlicher bewusst.				
Durch das Coaching nutze ich meine Fähigkeiten und Fertigkeiten gezielter.				
Durch das Coaching habe ich neue Verhaltensweisen erlernt.				
Durch das Coaching habe ich unerwünschte Verhaltensweisen abgebaut.				
Durch das Coaching habe ich mehr Klarheit über meine Situation gewonnen.				
Durch das Coaching fühle ich mich emotional entlastet.				

Was ich sonst noch sagen möchte…

7.6 Leitfaden für Gespräche

Zeit	Phase
5 Min.	*Willkommen heißen, Gesprächszweck und Setting klären* Wir schaffen ein Klima des Vertrauens – mit scheinbaren Kleinigkeiten: Wir reichen die Hand, lächeln, zeigen eine offene, aufgeschlossene Mimik, wahren den Blickkontakt, bieten einen Stuhl an, lassen Respekt und Wertschätzung spüren. Der Gesprächszweck kann zu Beginn *eines jeden* Gesprächs aufgezeigt werden, nicht nur zu Beginn der ersten Sitzung. Es wird nicht ein bisschen palavert, es wird strukturiert erörtert. Der Gesprächsverlauf wird transparent gemacht. Der Verlaufsbogen liegt auf dem Tisch. Evtl. wird ein Stift oder ein Stein auf das Feld gelegt, auf dem wir uns jeweils befinden. Der Coachee muss dabei wissen und spüren, dass alles, was er jetzt sagen wird, nicht „gegen ihn verwendet werden kann". Auf die absolute Vertraulichkeit wird am Beginn eines jeden Gesprächs aufs Neue hingewiesen. Wir fragen unseren Coachee in jedem Coachinggespräch aufs Neue nach seinem Ziel. Er soll es immer wieder explizit benennen. Dies trägt dazu bei, dass er sich des Ziels bewusst bleibt.
15 Min.	*Ist-Stand erfassen und analysieren* *(Allgemeines – Stärken – Verbesserungsbereiche)* Die „große" Zielvereinbarung mit sämtlichen Ziel- und Ist-Noten dient der Orientierung. Wo befindet sich der Coachee auf seinem Weg zum Ziel? Dazu benennt der Coachee die jeweils neuen Ist-Noten und vermerken diese (auf der Zielvereinbarung, nicht auf dem Protokoll). Wichtig in dieser Phase: Fragen/nachfragen, vor allem aber *aufmerksam und geduldig zuhören*! Dabei geht es darum „aktiv zuzuhören": Signalisieren durch Nicken, dass der Coachee die volle Aufmerksamkeit hat –Blickkontakt! Aktiv zuhören bedeutet auch: Erfassen, was gefühlsmäßig in dem Gesagten mitschwingt. Der Coachee berichtet und reflektiert. Wir unterstützen ihn dabei.

15 Min.	*Probleme bearbeiten und Ziele entwickeln* Hier gilt: Wir setzen keine fertigen Lösungen vor („Sie müssen dies oder jenes tun…“)! Wir hüten uns vor Ratschlägen („Ich empfehle Ihnen, …“)! Die Coachees sollen und müssen Ihre Etappenziele selbst entwicklen! Und: Sie entwickeln diese tatsächlich selbst. Die Coachee brauchen in dieser Phase besonders viel Zeit. Wir fragen nach, wiederholen Gesagtes, aber: Wir hören aktiv zu. Die Etappenziele, die sich der Coachee setzt und die er bis zur nächsten Coachingsitzung erreichen will, sollen „SMART“ sein: • **S**-pezifisch (das Ziel ist genau, konkret, leicht verständlich), • **M**-essbar (der Erfolg/die Zielerreichung ist überprüfbar), • **A**-ktiv beeinflussbar (der Coachee kann das Ziel erreichen), • **R**-elevant (das Ziel ist wirklich wichtig), • **T**-erminiert (es wird genau bestimmt, wann das Ziel erreicht werden bzw. wann die Maßnahme umgesetzt werden soll). Die Ziele dienen dem Coachee in den folgenden Wochen als Handlungsgrundlage. Und er weiß: Wir werden im nächsten Coachingsgespräch gemeinsam auf diese konkreten Ziele zurückkommen und überprüfen, inwieweit er sie hat realisieren können.
5-7 Min.	*Gesprächsinhalt und Ziele resümieren und schriftlich bekräftigen (Protokoll)* Diese Phase ist für den Coachee sehr wichtig. Erfahrungsgemäß schätzen sie es außerordentlich, dass das von Ihnen Gesagte von einem Coach in ihren Worten wiedergegeben wird! Deshalb sollte bewusst und möglichst oft die Wortwahl Ihres Coachees. Und: Es wird mit Hilfe des Protokollbogens ein Resümee gezogen. Der Coachee darf und soll durchaus wahrnehmen, dass wir uns auf unsere Aufzeichnungen – und das bedeutet zugleich: auf das von ihm Gesagte – stützen.
3-5 Min.	*Stimmungsbarometer (Feedback), Verabschiedung* Jetzt hören Sie nochmals aufmerksam und geduldig zu. Der Coachee tut seine Stimmung *nach* dem Gespräch kund. Mit dem Hinweis auf das nächste Gespräch zeigen wir nochmals den Prozesscharakter des Coachings auf. Das Gespräch wird auf diese Weise abgerundet und beendet. Der abschließende Handschlag setzt auch physisch einen Schlusspunkt.