

Inhalt

Vorwort von Prof. Dr. Eckard König	5
Grundlagen	7
Beratung – ein Problem der Vielfalt	8
Ausbildungsberatung – eine Annäherung	10
Coaching – mein Verständnis	13
Ablauf meiner Coachingsitzungen	17
Struktur meiner Coachingsitzungen	20
Coachingthemen im Vorbereitungsdienst	34
Werkzeuge	38
Umgang mit den Werkzeugen	39
Transparenz erzeugen	41
Vertrauen schaffen	44
Komplimente machen	47
Zirkulär fragen	52
Hypothetisch fragen	54
Werthaltungen relativieren	57
Auslassungen erkennen	62
Als-ob-Zustand anregen	65
Nach Wundern fragen	68
Generalisierungen aufdecken	71
Neue Rahmen schaffen	74
Gefühle verändern	78
Machbarkeit von Zielen prüfen	82
Einschätzungen herausfordern	86
Zeitvorstellungen nutzen	92
Handlungssituationen bearbeiten	97
Selbstverantwortung stärken	101
Absichten positiv formulieren	103
Selbstvertrauen stärken	107
Entscheidungen treffen	111
Ziele genau bestimmen	115

Rapport herstellen	121
Unvernünftige Gedanken entlarven	128
Kausalketten zerbrechen	133
Situationen neu verstehen	137
Handlungspläne aufstellen	142
Provokationen nutzen	146
Konflikte lösen	150
Teufelskreise durchbrechen	154
Beispiele	162
Zum Umgang mit den Beispielen	163
Beispiel 1:	
Herr Konrad und die Lehrerrolle	164
Beispiel 2:	
Frau Ahlers und die Vernetzung	167
Beispiel 3:	
Herr Altmann und das Zeitmanagement	170
Beispiel 4:	
Frau Bröder und die unruhige Klasse	174
Beispiel 5:	
Herr Kahl und das dreckige T-Shirt	179
Beispiel 6:	
Frau Fischer und der Perfektionismus	184
Literatur	188
Bildnachweise	192

Die Coachingthemen und Beispieldialoge in diesem Buch beruhen auf dem langjährigen Erfahrungsschatz unseres Autors; insbesondere die Fallbeispiele sind aber verfremdet, typisiert und oft neu zusammengestellt. Es handelt sich weder um Gesprächsprotokolle einzelner Coachingsitzungen noch um konkrete Einzelfallschilderungen, sondern immer um verdichtete Darstellungen typischer Themen und Gesprächsverläufe sowie bewährter Lösungsmöglichkeiten.

henes flexibel reagieren wird. Und: Die Zeit einer Coachingsitzung ist so bemessen, dass in der Regel nur ein Thema ausführlich und zielführend behandelt werden kann.

Coachingthemen im Vorbereitungsdienst

Um welche Fragen kann es beim Coaching im Vorbereitungsdienst gehen?

Referendare wollen zum Beispiel wissen:

- (1) Wie kann ich erreichen, dass Tom nicht ständig in die Klasse ruft?
- (2) Wie habe ich auf die Schüler in meiner Deutschklasse gewirkt?
- (3) Wie geeignet war das Einstiegsmedium für diese Englischstunde?
- (4) Wie kann ich den Übergang von der Erarbeitung zur Präsentation sicherer gestalten?
- (5) Wie schaffe ich es, meinen Unterricht schneller zu planen?
- (6) Wie angemessen war mein Setting für kooperatives Lernen gewählt?
- (7) Wie kann ich in meiner Schule ein Projekt durchsetzen?
- (8) Wie kann ich Arbeitsaufträge so formulieren, dass meine Schüler in der 7b sie besser verstehen als bisher?
- (9) Wie kann ich Unterrichtsgespräche während der Vernetzung offener gestalten?
- (10) Wie komme ich besser mit meinem Ausbildungslehrer klar?
- (11) Wie kann ich das Lernergebnis in meiner Klasse 5 verbessern?
- (12) Wie muss ich reagieren, wenn Schüler im Unterricht stören?
- (13) Wie kann ich die Belastung im Vorbereitungsdienst besser in den Griff bekommen?
- (14) Wie kann ich meine Emotionen besser kontrollieren?
- (15) Wie kann ich ein guter Lehrer werden?
- (16) Wie lerne ich am besten, meine Grenzen zu erkennen und zu akzeptieren?
- (17) Wie gehe ich mit Schülern um, die bockig sind?
- (18) Wie schaffe ich es, die Kritik meiner Ausbilder nicht so persönlich zu nehmen?
- (19) Wie kriege ich es hin, mit weniger Angst in den Leistungskurs zu gehen?
- (20) Welche Ziele soll ich in den nächsten zwei Monaten anpacken?

Wichtig ist: Klären Sie den Begriff „Problem“. Problem meint kein Defizit, das jemand hat. Jemand hat dann ein Problem, wenn er ein Ziel hat, aber noch keine Vorstellung davon, wie er es erreichen kann (vgl. Duncker 1974). Zu einem echten Problem gehört auch die Motivation, der Wille des Menschen, die aktuelle Situation in Richtung auf das Ziel hin zu verändern. In diesem Sinne kann ein guter Referendar seine Kompetenzen noch verbessern oder auch ein weniger guter Referendar erst einmal sein Selbstverständnis als Lehrer klären wollen. In beiden Fällen liegt ein Problem vor, das der jeweilige Referendar überwinden möchte.

So machen Sie's

Erklären Sie das **MAMMA-Modell** anhand der folgenden Übersicht:

(1) M wie Mangel klären: Wo drückt der Schuh?

Wir verständigen uns über das Problem, das Sie in der Sitzung behandeln wollen.

Hier können Sie die Überlegungen einbringen, die Sie vorbereitet haben.

(2) A wie Anliegen formulieren: Was ist Ihr Ziel?

Wir kümmern uns um Ihre Absichten, für die aktuelle Sitzung und/oder für das gesamte Coaching.

Hier können Sie präzisieren, wozu genau Sie Hilfe wünschen.

(3) M wie Maßnahmen suchen: Was können Sie tun?

Wir ermitteln gemeinsam, welche Lösung(en) Sie im Blick auf das Problem erproben wollen. Dabei schauen wir uns auch an, welche Lösungen Sie früher schon ausprobiert haben und wie erfolgreich Sie dabei waren.

Hier dürfen Sie alle Ihre Ideen, Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen, die Ihnen helfen können, das Problem zu bewältigen.

(4) M wie Maßnahmen bewerten: Was wollen Sie tun?

Wir ermitteln gemeinsam, welche Lösung(en) Sie für das Problem erproben wollen.

Hier dürfen Sie alle Ihre Ideen, Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen, die Ihnen helfen, die Praxistauglichkeit einer Lösung zu bewerten.

Auslassungen erkennen

Darum geht's

Wir alle sagen nicht immer alles, was wir sagen könnten. Wir lassen Dinge aus. Referendare tun das auch! Nicht immer ist dabei eine Absicht im Spiel; oft lassen wir Informationen weg, weil sie uns unwichtig erscheinen oder weil wir sie vergessen haben. Auslassungen machen das Gesagte ungenau. Das ist im Coaching immer dann ungünstig, wenn der Referendar seine Ziele formulieren oder einen Handlungsplan aufstellen soll. Manchmal kann es im Coaching daher nützlich sein, verborgene Informationen zu ermitteln. Denn: Hin und wieder ist das Ausgelassene gerade das Wichtige, zum Beispiel wenn der Referendar bestimmte Dinge deshalb auslässt, weil er sich dadurch schützen möchte. Das Verborgene zu kennen hilft dem Referendar, an seinem Problem zielgenau zu arbeiten.

So funktioniert's



Konstruktive W-Fragen sind auch hier das Mittel der Wahl (siehe Tool „Generalisierungen aufdecken“): Was? Wann? Wie? Wer? Wodurch? Womit? Durch das Hinzufügen des Wortes „genau“ können die Fragen dann noch gezielter die Auslassung(en) ermitteln.

Beispiel 1:

- R** Ich habe den Eindruck, dass mir die Zeit wegläuft, wenn ich Unterricht vorbereite.
- C** Woran genau merken Sie das? Oder: Was genau meinen Sie damit, dass Ihnen die Zeit wegläuft?

Beispiel 2:

- R** Ich möchte als Lehrer anspruchsvoll sein.
- C** Was genau verstehen Sie unter anspruchsvoll?

Beispiel 3:

- R** Man soll ja einen problemorientierten Unterricht durchführen
- C** Wer genau ist ‚man‘?

Beispiel 4:

- R** Ich möchte mehr kooperativ arbeiten. Aber der Klassenlehrer will das nicht.
- C** Wie genau macht Ihnen der Klassenlehrer klar, dass er das nicht möchte?

Beispiel 5:

- R** Ich trickse mich dann immer wieder selbst aus. Gehe mal erst spazieren oder putze die Wohnung, bevor ich mit der Korrektur der Klausuren anfangen.
- C** Was genau machen Sie, wenn Sie sich ‚austricksen‘?

So machen Sie's

Lesen Sie den folgenden Dialog. Wie wirken die Fragen nach den Auslassungen auf Sie?

- C** Lassen Sie uns Möglichkeiten überlegen, wie Sie sich mehr motivieren können, die Klassenarbeiten schneller zu korrigieren.
- R** Ja, ich könnte schon am selben Tag anfangen.
- C** (nickt) Eine gute Idee! Was genau meinen Sie mit ‚anfangen‘?
- R** (sehr spontan) So ein, zwei Hefte korrigieren ... Dann fühle ich mich bestimmt schon ziemlich gut.
- C** Anfangen heißt für Sie also, nach der Korrektur von zwei Heften wieder aufzuhören?
- R** (nachdenklich) ... Nein. Ich müsste dann schon dranbleiben.
- C** Okay! Aber: Was heißt dranbleiben?
- R** (blickt nach oben, Pause) In der 9d habe ich 30 Schüler – 30 Hefte! Ich müsste da schon einige am Tag schaffen, an dem die Arbeit geschrieben wird.
- C** (hält Blickkontakt) Wie viele sind einige?
- R** (nach kurzer Pause) Zehn müsste ich packen.
- C** Ein Wort! Das gefällt mir! Wann genau wollen Sie denn an dem jeweiligen Tag mit der Korrektur anfangen?
- Was alles sollte der Coach in diesem Fall noch erfragen und damit präzisieren lassen?

So üben Sie's

Unten stehen Aussagen, die Referendare in einem Coaching formuliert haben. Überlegen Sie, welche Aspekte der Aussage Ihnen inhaltlich und vor dem Hintergrund des MAMMA-Modells (Seite 20 ff.) wichtig erscheinen. Formulieren Sie dann eine Frage, die einen dieser Aspekte konkretisiert.

- „Ich habe Ärger mit meinem Ausbildungslehrer. Das geht schon ziemlich lange so.“
- „Eine mögliche Maßnahme ist, den Schülern Grenzen zu setzen.“
- „Ich finde alle Lösungen gleich schlecht.“
- „Wenn ich wüsste, was ich machen sollte, wäre ich schon weiter.“
- „Am Ende der Stunde habe ich dann keine Zeit mehr gehabt.“
- „Die Klasse ist unruhig. Das stört mich einfach.“

Profitipps

- Nutzen Sie Fragen nach Auslassungen vor allem auch, damit der Referendar die Ziele des Coachings und Lösungen für sein Problem möglichst präzise formuliert. „Was genau ist im Blick worauf genau Ihr Ziel?“ – „Was genau wollen Sie wann, wo, wie und unter Nutzung welcher Hilfen machen, um Ihr Problem zu lösen?“ Besonders Ziele und Handlungspläne sollten eindeutig formuliert sein.
- Nach Auslassungen fragen kann man auch bei Unterrichtsnachbesprechungen: „Was genau haben die Schüler gelernt?“ Oder: „Was genau werden die Schüler heute Nachmittag ihren Eltern über die Stunde berichten?“ Aber auch: „Wie genau haben Sie das gemacht?“ „Wie genau haben Sie sich in der Phase gefühlt / erlebt / wahrgenommen?“
- Üben Sie auch in Gesprächen im Unterricht, mit Kollegen oder mit Freunden, nach Auslassungen zu fragen.

Lesetipps

Bandler/Grinder 2010a und 2011; Prior 2011; Wehrle 2010 und 2011