

# Coaching und Ziele setzen

## 3 Schritte auf dem Weg zur Verwirklichung der Aktivität



### Schritt 1 - Vorbereitende Phase

Diese Aktivität führt die Teilnehmenden durch einige grundlegende Schritte auf dem Weg zu ihrer Wandlung zu einem kompetenteren Coach. Wir haben alle Beziehungen, entweder persönlicher oder beruflicher Art und haben somit in unserem Leben unbewusst alle bereits eine Rolle als Mentor und Coach für andere Menschen gespielt. Sich verbessern und diese Kompetenzen fördern ist der erste Schritt auf dem Weg zur Anerkennung, dass wir Coaches sind. Außerdem führt der Kurs Sie durch einige theoretische Beschreibungen über das Coaching und gibt Ihnen konkrete Antworten und Wege an die Hand, um Sie auf eine positive und ermutigende Art und Weise zu begleiten.

### Schritt 2 - Aktivitätsphase

Wer ist ein guter Coach? Sind Sie in Ihrem Leben bereits gecoacht worden, z. B. von Ihren Freunden und der Familie? Das Profil eines guten Coach ist ganz einfach eine Kombination aus professioneller Haltung und Motivation. Zu den wichtigsten Grundlagen beim Coaching gehören die gesetzten Ziele. Angesichts der eigenen Aufgaben setzt sich jeder Ziele, um zu Ergebnissen zu kommen. Sie können mit den Teilnehmenden eine Diskussion über ihre potenziellen Ziele führen.

Jedoch müssen die Ziele, die wir Anderen und uns setzen, SMART sein. Klicken Sie den Link <https://bit.ly/3hKnwPu> an. Auf Seite 40 finden Sie eine detaillierte Erläuterung zu den SMART-Zielen.

S - Spezifisch

Welches Ziel hast Du? Kannst Du es beschreiben?

M - Messbar

Anhand welcher Kriterien bewertest Du es? Wie würdest Du erkennen, dass Du es erreicht hast?

A - Annehmbar und erreichbar

Stellt das Erreichen der Ziele eine Herausforderung für Dich dar? Welchen persönlichen Nutzen ziehst Du daraus?

R - Realistisch

Ist der Umfang Deines Ziels erreichbar? (Das kann auch in einer nachfassenden Besprechung diskutiert werden)

Hast Du etwas gewählt, das zu breit angelegt ist?

T - Timed / Zeitlich festgelegt

Wann kannst Du anfangen? Wie sehen die einzelnen Schritte aus? Welche Frist hast Du Dir gesetzt?

Auf der Grundlage der vorgenannten Ziele und Schritte, wie realistische und messbare Ziele gesetzt werden, folgt die Aufgabe.

AUFGABE 1 Schreibe Dein aktuell wichtigstes Ziel in die vorstehende Tabelle.

AUFGABE 2 Wir können unsere Ziele abstrakt mit Träumen verbinden. Lass' uns also träumen! Bitten Sie jemanden, verschiedene, abstrakte Bilder auszudrucken (siehe Bild unten). Drehen Sie die Bilder erst so um, dass Sie sie



Art der Aktivität:  
Coaching

Nutzen der Aktivität:  
Mit dieser Aktivität können Teamarbeit, Kommunikation und Entscheidungsfindungskompetenzen verbessert werden.



Zeitliche Planung:  
30 Minuten



Nachverfolgung  
der Aktivität:

Weiterführende Literatur:  
<https://bit.ly/3hKnwPu>



Weitere  
Komponenten der  
Value-Fallbeispiele:  
Tipps, um SMART-Ziele zu setzen: „Es ist wahrscheinlicher, dass Menschen, die sich Ziele setzen, Erfolg haben, als Menschen, die das nicht tun.“ Tal Ben Shoham, Harvard University  
Formulieren Sie Ziele als Absichtserklärung, nicht als Elemente auf einer Wunschliste. „Ich möchte ...“ ist zu schwach. „Ich will ...“ bringt eine Intention zum Ausdruck und ist stark.

Verwenden Sie eine klare, spezifische Ausdrucksweise  
Beginnen Sie Ihre Aussage zu Ihrem Ziel mit „Zu“ und einem Verb

nicht sehen können. Denken Sie anschließend 2 Minuten über das gesetzte SMART-Ziel nach. Drehen Sie nach 2 Minuten alle abstrakten Bilder um. Wählen Sie intuitiv ein Bild vom Stapel.

Nutzen Sie den SMART-Zielansatz  
Vermeiden Sie negativen Sprachgebrauch - eine positive Ausdrucksweise motiviert mehr und wird besser mit Erfolg verknüpft

Verknüpfen Sie jetzt anhand der folgenden Fragen Ihr Ziel mit dem Bild und seinen Elementen und erzählen Sie die Geschichte der Person, die Ihnen mit den Bildern geholfen hat.

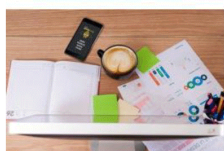
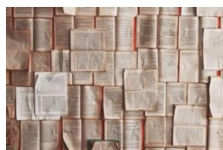
Diskussionsfragen:

- ✓ Was habt Ihr zu Anfang diskutiert?
- ✓ Auf welche Elemente bist Du aufmerksam geworden?
- ✓ Was haben die Bilder mit den Träumen gemeinsam?
- ✓ Wie hast Du die Endversion erreicht?
- ✓ Was war einfach / schwer?

### Schritt 3 - Nachbereitende Phase

Feedback gehört zu den grundlegenden Aspekten des Coaching. Aus Sicht des Coaches ist es wichtig, den Feedback-Prozess mit dem Teilnehmenden zu lenken, da diese nicht immer positiv sind. Außerdem sollte Feedback nicht nur positiv sein, es sollte dahingehend konstruktiv sein, dass es Anhaltspunkte zu potenzieller Verbesserung und Anpassung gibt. Wenn man über Feedback spricht, sollte man auch gewisse wichtige Lehren berücksichtigen, denn Feedback geht immer in beide Richtungen. Feedback sollte auf Verständnis beruhen und taktvoll sein. Nie Feedback mit der Absicht geben, das Selbstwertgefühl eines Anderen zu beeinträchtigen, denn Feedback sollte auf gegenseitigem Vertrauen beruhen. Wenn Sie sich entscheiden, Feedback in einem Rahmen mit mehr als einem Empfänger zu geben, beachten Sie bitte, dass es besser ist, öffentlich Komplimente (positives Feedback) zu machen und Kritik (konstruktives Feedback) unter vier Augen zu äußern. Das gilt insbesondere für Menschen, die keine konstruktive Kritik und Feedback gewöhnt sind. Für diese Menschen ist die Aufteilung in öffentlich und privat zu Beginn für die ersten Feedback-Sitzungen am besten, wobei man später nach und nach Feedback in Gegenwart anderer Mitarbeiter oder Menschen geben kann (Dobрева, J. & Veleva-Bialek, 2011).

Abstrakte Bilder:



Zitierter Wert:

Beispiel für Zielsetzungen:  
Eine Beförderung zum [Stellung] bis Mai 2022 erreichen  
Mein Selbstvertrauen und meine persönliche Präsenz weiterentwickeln, um einen Vortrag über ABC bei der Konferenz XYZ im Dezember 2021 zu halten

Quelle:

<https://www.managingchange.org.uk/> )

Ihre Notizen:

- ✓ ...
- ✓ ...
- ✓ ...

