

Entwicklungszielgespräche in der Sekundarstufe I:

Systemisches Coaching mit Schüler:innen nach dem GROW-Modell

Entwicklungszielgespräche in der Sekundarstufe I:

Systemisches Coaching mit Schüler:innen nach dem GROW-Modell

Konzipiert an der

Martin-Niemöller-Gesamtschule, Bielefeld

Philippos Zdoupas

Lara Kuhlhoff

Martin Grust

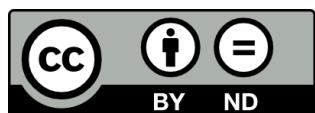
Anne-Marie Jaekel

Jan Ehlert

2023, Universitätsbibliothek Paderborn

Erschienen unter Creative Commons Namensnennung – Keine Bearbeitung 4.0, Internationale Lizenz (CC-BY-ND 4.0)

Informationen unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/legalcode>



URN: urn:nbn:de:hbz:466:2-45187

doi: 10.17619/UNIPB/1-1756

Zitievorschlag:

Zdoupas, P., Kuhlhoff, L., Grust, M., Jaekel, A.-M. & Ehlert, J. (2023). Entwicklungszielgespräche in der Sekundarstufe I: Systemisches Coaching mit Schüler:innen nach dem GROW-Modell. Paderborn: Universitätsbibliothek.

Inhaltsverzeichnis

1.	Ziel und Anlage der Entwicklungszielgespräche	2
2.	Die Rolle der Lehrkraft als Coach.....	4
3.	Kommunikationstechniken.....	5
4.	Die vorbereitete Umgebung.....	6
5.	Ablaufschema der Entwicklungszielgespräche.....	7
5.1	Goal: Orientierung und Zielvereinbarung	7
5.2	Reality: Klärung der Problemsituation	12
5.3	Options: Sammlung von Lösungsideen.....	14
5.4	Will: Festlegung eines Handlungsplans	19
6.	Literaturverzeichnis.....	21

1. Ziel und Anlage der Entwicklungszielgespräche

In der Adoleszenz sehen sich heranwachsende Jugendliche mit vielfältigen emotionalen und sozialen **Entwicklungsaufgaben** konfrontiert. Dies betrifft etwa die Akzeptanz körperlicher Veränderungen, die Ablösung von den Eltern, das Aufbauen langfristiger Freundschaften und Beziehungen sowie die Entwicklung eines realistischen Selbstbildes (Hurrelmann & Quenzel, 2016). Neben der Familie und der Peergroup stellt insbesondere das Bezugssystem der Schule einen bedeutsamen Referenzrahmen bei der Bewältigung jener entwicklungsbezogenen Herausforderungen dar. Folgt man dem Konzept der „*handelnden* Bewältigung von Entwicklungsaufgaben“ (Fend, 2005, S. 205), so lässt sich daraus für den schulischen Kontext die Leitidee ableiten, dass Lehrkräften die Aufgabe zukommt, Unterstützungsformate bereitzustellen, die eine möglichst selbstständige und eigenverantwortliche Bewältigung der individuellen Entwicklungsaufgaben ermöglichen. Das pädagogische Handeln der Lehrkraft zeichnet sich in diesem Zusammenhang weniger durch direktive Instruktionen, sondern vielmehr durch prozessbegleitende Unterstützungsmaßnahmen aus – frei nach dem Leitspruch: *Unterstütze mich dabei, selbst neue Lösungen zu finden* (vgl. König & Vollmer, 2012, S.16).



(adaptiert nach Wiethoff & Stolcis, 2018, S.51)

Um jenem pädagogischen Anspruch gerecht werden zu können, wurde auf Grundlage eines in der pädagogischen Praxis bewährten Coaching-Ansatzes („Coaching mit Schülerinnen und Schülern nach dem GROW-Modell“, Wiethoff & Stolcis, 2018) das Konzept der Entwicklungszielgespräche für die **Jahrgänge 7 und 8** entwickelt.

Die konzeptionellen Grundlagen sehen Folgendes vor:

- **Zielsetzung** der Entwicklungszielgespräche ist es, eine individuelle Problemlage herauszuarbeiten, zu welcher in einem schülerzentrierten Format Handlungs- und Lösungsstrategien entwickelt, angewandt und abschließend bewertet werden.
- Gegenstand der Entwicklungszielgespräche sind **emotionale, motivationale und soziale Themen**. Es handelt sich ausdrücklich nicht um Lernzielgespräche.
- Alle Schüler:innen einer Klasse erhalten **einmal pro Schuljahr** die Möglichkeit, ein Entwicklungszielgespräch samt nachfolgendem Evaluationsgespräch mit einer Klassenlehrkraft zu führen.
- Die Entwicklungszielgespräche finden in einem **wöchentlichen Turnus** in den doppelbesetzten **Klassenstunden** statt. Die Gesprächsdauer beträgt, je nach Gesprächsgegenstand und -verlauf, etwa **30 Minuten**.

Die Entwicklungszielgespräche folgen dabei einem festen Ablaufschema:

1. Goal	<i>Welches Problem möchte ich lösen?</i>	Orientierung auf der Inhaltsebene
2. Reality	<i>Was zeichnet die Problemsituation aus?</i>	Konkretisierung der Problemsituation
3. Options	<i>Welche Lösungsmöglichkeiten habe ich?</i>	Sammlung von Lösungsideen
4. Will	<i>Wie lautet mein Handlungsplan?</i>	Planung konkreter Handlungsschritte

Das vorliegende Handbuch stellt den konzeptionellen und inhaltlichen Orientierungsrahmen für die Durchführung der Entwicklungszielgespräche dar. Für jede Phase (G-R-O-W) liegt ein übersichtsartiger Handlungsleitfaden vor, welcher das jeweilige Ziel, die methodische Herangehensweise, konkrete mündliche Instruktionen sowie das erforderliche Moderationsmaterial umfasst.

2. Die Rolle der Lehrkraft als Coach

Lehrkräfte sehen sich in der Schule mit vielfältigen und teils widersprüchlichen Rollenerwartungen konfrontiert. Sie agieren etwa als Fachexpert:in, Beurteiler:in, Erzieher:in oder Berater:in. Der Coachingprozess im Rahmen der Entwicklungszielgespräche fordert von der durchführenden Klassenlehrkraft eine vorherige **Reflexion des eigenen Rollenverständnisses** ein. Wie zu Beginn angedeutet, handelt es sich bei den Entwicklungszielgesprächen explizit nicht um eine Expertenberatung, sondern vielmehr um ein strukturiertes Gesprächsformat, welches die Förderung individueller Problemlösekompetenzen zur Zielsetzung erklärt. Diese Prämisse erfordert Rollenklarheit, sowohl seitens der Klassenlehrkraft als auch auf Seiten des/der Schüler:in.

Unterschiede in ausgewählten Aufgaben und Haltungen in der Rolle als...	
Lehrkraft	Coach
<ul style="list-style-type: none"> • Unterrichten – für die gesamte Lerngruppe • Methodische Expertise • Fachliche Expertise • Lösungs- und Lernwege aufzeigen • Unterstützung bei der Entwicklung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen • Beurteilen – Noten vergeben • Verantwortung für die Gestaltung von Unterricht 	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching – als Angebot für Einzelne • Expertise für den Coachingprozess • Haltung des Nicht-Wissens • Unterstützen, die eigene Lösung zu finden • Unterstützung bei der Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten und überfachlichen Kompetenzen • Wertfreie Akzeptanz • Verantwortung für die Einhaltung des Coachingprozesses

(vgl. Wiethoff & Stolcis, 2018, S.66)

Je klarer die Unterschiede der Rollen „Lehrkraft“ und „Coach“ offengelegt werden, desto leichter kann sich der/die Schüler:in auf das Entwicklungszielgespräch einlassen. Daher wird im Vorfeld deutlich gemacht, dass es sich nicht um eine hierarchische Bewertungssituation, sondern vielmehr um eine Prozessbegleitung und -beratung auf Augenhöhe handelt (siehe Handlungsleitfaden für „Goal“, S.7). Um die für den Coachingprozess erforderliche **Rollenstabilität** gewährleisten zu können, sind die phasenspezifischen Handlungsleitfäden jeweils mit didaktischen und organisatorischen Kommentaren, mündlichen Instruktionen und ergänzenden Kommunikations- und Handlungstechniken versehen. Diese Ergänzungen sollen dabei helfen, nicht „aus der Rolle zu fallen“.

3. Kommunikationstechniken

„Eine Beziehung zwischen zwei Menschen, die auf gegenseitiger Achtung, Wertschätzung und Vertrauen beruht [...] eine solche Beziehung ist Voraussetzung jeder Beratung“(Mohl, 2013, S. 131).

Im vorausgegangenen Kapitel wurde mit der Rollenklarheit der Lehrkraft eine bedeutsame Voraussetzung für das Gelingen des Coachingprozesses definiert. Um eine unterstützende, akzeptierende und wertschätzende Gesprächsatmosphäre zu gewährleisten und aufrechtzuerhalten, können folgende **Kommunikations- und Interaktionstechniken** genutzt werden (vgl. Pallasch & Simon, 2003, S. 22-23):

1. Kontakt halten	Der Coach nimmt eine zugewandte Körperhaltung ein, stellt in angemessenem Umfang Augenkontakt her und zeigt regelmäßige Aufmerksamkeitsreaktionen (z.B. Nicken und kurze verbale Zustimmung).
2. Zuhören	Der Coach lässt den Coachee stets aussprechen und hört empathisch zu.
3. Wiederholen	Relevante Aussagen werden vom Coach aufgegriffen und in eigenen Worten wiederholt, um dem Coachee zu signalisieren, verstanden zu werden.
4. Bestätigen	Dem Coachee wird durch Bestätigung des Gesagten signalisiert, dass er als Experte des eigenen Problems ernstgenommen wird.
5. Zusammenfassen	Die zwischenzeitliche Bündelung und Strukturierung der formulierten Gedanken erfolgen stets in Verbindung zu einer Absicherung („Habe ich also richtig verstanden, dass...?“).
6. Zeit geben	Dem Coachee wird immer wieder Zeit gegeben, über die eigene Situation und die Impulse des Coaches nachzudenken. So kann es gelingen, dass sich der Coachee vollkommen auf das Gespräch einlässt.
7. Nonverbale Signale beachten	Der Coach achtet auf körpersprachliche Signale. Interpretiert der Coach bestimmte Regungen als Anzeichen für intensive Denkprozesse oder eine innerliche Abwehrhaltung, so kann er diese Informationen für die Gestaltung des Coachingprozesses nutzen.

Dabei ist bedeutsam zu betonen, dass jene Kommunikations- und Interaktionstechniken nicht mechanisch abgearbeitet werden können – Sie dienen vielmehr als **Orientierungs- und Ankerpunkte** für einen gelingenden Gesprächsverlauf.

4. Die vorbereitete Umgebung

„Wenn man sich in dem Raum nicht wohlfühlt, dann fehlt die Energie, es wird anstrengend, zu arbeiten – und nicht selten schlägt sich das auf das Ergebnis nieder“ (König & Vollmer, 2012, S. 48).

Um eine vertrauliche Coachingsituation zu ermöglichen, ist es erforderlich, einen möglichst überdauernden Raum einzurichten, der explizit in seiner Funktion als Beratungsraum definiert und genutzt wird. Mit einer klaren Abgrenzung zu den Klassen- und Fachräumen geht das Potenzial einher, eine Gesprächsatmosphäre zu schaffen, im Rahmen derer persönliche Anliegen thematisiert werden können. Es empfiehlt sich, hierfür einen **Differenzierungs- oder Beratungsraum** zu wählen. Folgende Aspekte gilt es bei der Einrichtung des Raumes zu beachten:

Privatsphäre

Das Beratungssetting ist von außen nicht oder nur geringfügig einsehbar. Dies geht mit einer Reduktion von Ablenkungen einher und sichert dem Coachee ein gewisses Maß an Anonymität zu.

Möglichkeiten:

- Paravents
- Fensterbilder
- Teilverfolierung der Fenster

Materialien

Sowohl das Coachingziel als auch die Lösungsideen können sichtbar festgehalten werden. Visualisierungen können den Denkprozess unterstützen und inhaltliche Orientierung geben.

Möglichkeiten:

- Flipchart
- Moderationskarten
- Block und Stift (auch für den Coachee)

Sitzanordnung

Empfohlen wird eine 90°-Sitzposition zueinander. So kann Blickkontakt gehalten, aber auch phasenweise unterbrochen werden. Die Ausrichtung ist dabei stets auf die Flipchart gerichtet.

Möglichkeiten:

- Sessel
- Sessel und Sofa
- Tisch

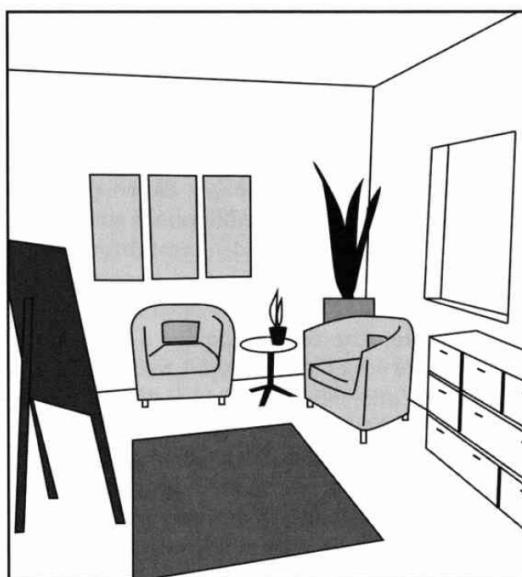


Abbildung: Mögliche Raumaufteilung eines Coachingraumes (nach Wiethoff & Solcis, 2018, S. 84)

5. Ablaufschema der Entwicklungszielgespräche

Die Ausführungen zum Rollenverständnis der Lehrkraft als Coach (Kapitel 2), zu den Kommunikationstechniken (Kapitel 3) sowie zur vorbereiteten Umgebung (Kapitel 4) sind als bedeutsame Voraussetzungen für das Gelingen des Coachingprozesses zu verstehen. Es empfiehlt sich daher, die Ausführungen vor dem ersten Gespräch aufmerksam zu lesen, sodass die Lehrkraft in den entsprechenden „Modus Operandi“ findet.

5.1 Goal: Orientierung und Zielvereinbarung

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Orientierung auf persönlicher und inhaltlicher Ebene • Festlegen des inhaltlichen Schwerpunkts für das Gespräch
Struktur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung 2. Eingangsimpuls 3. Fragestellung
Zeit	Etwa 5 Minuten

1. Einführung

Der Coach beginnt das Gespräch mit einer kurzen Erläuterung der Funktion des Coachingprozesses. Formulierungsvorschlag:

„In dem Gespräch heute wollen wir zusammen gucken, was dir auf dem Herzen liegt. Ich möchte dir durch einige Fragen dabei helfen, deine eigenen Lösungen für ein bestimmtes Thema deiner Wahl zu finden.“

2. Eingangsimpuls

Anschließend stehen zwei Varianten zur inhaltlichen Gesprächseröffnung zur Auswahl. Dabei handelt es sich um eine hierarchische Anordnung – Der Coach beginnt mit Variante a). Sollte auf den ersten Impuls keine substanzelle Reaktion vom Coachee folgen, kann mit Variante b) fortgefahrene werden.

- a) **Impulsfrage:** „Worüber möchtest du heute mit mir reden?“ Der Coachee formuliert anschließend eigenständig einen Gesprächsanlass.
- b) **Türöffner:** Es werden Gesprächskarten mit offenen Satzanfängen auf dem Boden verteilt. Instruktion: „Suche dir drei Karten aus und vervollständige jeweils den Satz auf der Karte“ (siehe S. 10-11).

Der Coach hört aufmerksam zu und fasst die Themen bzw. Problemfelder schlagwortartig auf Moderationskarten zusammen. Anschließend fasst der Coach kurz zusammen und fragt: „*Welches Thema ist dir heute am wichtigsten?*“ Der Coach notiert das zentrale Thema auf der Flipchart.

3. Fragestellung

Abschließend fragt der Coach: „*Stell dir vor, du verlässt nach unserem Gespräch den Raum. Welche Frage möchtest du für dich selber beantwortet haben?*“ Unterstützend können Wortkarten mit entweder Fragepronomen („Was...?“, „Wie...?“) oder Satzanfängen („Wie kann ich...?“, „Was kann ich machen, um...?“, „Wie kann es klappen, dass...?“) als Formulierungshilfen an die Flipchart geheftet werden.

Türöffner

Ich mache mir im Moment Sorgen, weil ...	Mir geht es gut, weil ...	Mich stört ...
Meine Beziehung zu ... ist ...	Ich bin im Moment glücklich, weil ...	Ich bin enttäuscht über ...
Ich bin traurig, weil ...	Manchmal komme ich mit einem schlechten Gefühl in die Schule, weil ...	Es hilft mir, wenn ...
Ich suche Hilfe bei ...	In meiner Familie bin ich ...	Im Moment bin ich am liebsten ...
Ohne mich wäre die Klasse ...	Wenn ich etwas an mir verändern könnte, dann wäre das ...	Ich kann besonders gut ...
Meine Freund:innen mögen mich, weil ...	Ich mag meine Freund:innen, weil ...	Ich fühle mich ausgeschlossen, wenn ...
Ich wünsche mir ...	Am Wochenende ...	Ich rege mich total auf, wenn ...

Formulierungshilfen für die leitende Fragestellung (Fragepronomen)

Was...?

Wie...?

Formulierungshilfen für die leitende Fragestellung (Satzanfänge)

Was kann ich
machen, um ...?

Wie kann es
klappen, dass ...?

Wie kann ich ...?

5.2 Reality: Klärung der Problemsituation

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Klärung der Problemsituation für den Coachee • Entwicklung einer erweiterten Perspektive auf die Situation • Ausgangspunkt für spätere Lösungsideen
Struktur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung 2. Klärung der Problemsituation 3. Abschluss
Zeit	Etwa 5 Minuten

1. Einführung

Diese Phase des Gesprächs soll einen Klärungsprozess für den Coachee initiieren. Der Coach unterstützt den Coachee dabei, seine Problemsituation auch aus anderen Perspektiven zu betrachten. Formulierungsvorschlag:

„Im nächsten Schritt geht es darum, dein Problem besser zu verstehen. Dafür werde ich dir durch spezielle Fragen ein wenig helfen.“

2. Klärung der Problemsituation

Ziel der folgenden Gesprächsphase ist es, den „Nährboden“ für spätere Lösungsideen zu bereiten. Dabei geht es nicht darum, die bisherige subjektive Wahrnehmung des Coachees als falsch zu entlarven. Ebenso ist auf eine strenge Trennung zwischen der Klärung der Problemsituation einerseits und der Formulierung von ersten Lösungsideen andererseits zu achten (siehe Kapitel 5.3).

Dafür werden zunächst **Prozessfragen** mit **chronologischem Fokus** berücksichtigt. Der Coach stellt Fragen zur gegenwärtigen Situation, zur Vorgeschichte der Problemsituation sowie zur weiteren Entwicklung der Situation. Dabei werden die Fragen sukzessive konkreter. Prozessbegleitend werden die Gesprächstechniken **Generalisierungen und Verzerrungen auflösen** und **Widerspiegeln von Gefühlen** angewandt. Die nachfolgende tabellarische Darstellung gibt einen Überblick über Prozessfragen und Gesprächstechniken.

Prozessfragen mit chronologischem Fokus

Fragen zur gegenwärtigen Situation:

1. „Was tust du üblicherweise in so einer Situation?“

Fragen zur Vorgesichte:

1. „Wie ist es zur Situation, wie sie heute ist, gekommen?“
2. „Was hast du bislang getan, um das Problem zu lösen?“
3. „In welcher Situation ist das Problem einmal nicht aufgetaucht und was hat dazu beigetragen?“
4. „Ist es dir vielleicht vorher schon einmal gelungen, ...?“

Fragen zur weiteren Entwicklung der Situation:

1. „Was denkst du, wie sich die Situation in den nächsten Wochen entwickeln wird?“
2. „Was wäre das Beste, das passieren könnte?“

Prozessbegleitende Fragen

Generalisierungen und Verzerrungen auflösen:

Verallgemeinerungen von Aussagen oder Verhaltensweisen (z.B. „immer“, „alle“ oder „jeder“) werden durch Nachfragen aufgelöst und gemeinsam relativiert.

„Kommt das Verhalten wirklich immer vor?“
 „Gab es schonmal eine Situation, in der nicht passiert ist?“

Gefühle Widerspiegeln:

Durch aktives Zuhören versucht der Coach, die Gefühle herauszufiltern, die in der Erzählung des Coachees eine Rolle spielen und spiegelt diese (als Hypothese) zurück:

„Nehme ich richtig wahr, dass du...?“
 „Hast du in dieser Situation Angst, dass...?“

(adaptiert nach Wiethoff & Stolcis, 2018, S.98ff.)

3. Abschluss

Nachdem die Klärung der Problemsituation durch gezielte Fragen und Impulse unterstützt wurde, gilt es anschließend, einen Übergang zur nächsten Gesprächsphase (Options) zu finden. Dabei sollte die Klärung nicht voreilig durch den Coach abgeschlossen werden, sondern dem Coachee vielmehr abschließend die Möglichkeit eröffnet werden, letzte bedeutsame Informationen für die Klärung der Situation ergänzen zu können.

Formulierungsvorschläge:

„Ist dir noch etwas wichtig?“

„Fällt dir noch etwas Wichtiges ein, was du zu deiner Situation sagen möchtest?“

5.3 Options: Sammlung von Lösungsideen

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Sammlung möglichst vieler Lösungsideen • Bestimmung einer oder mehrerer Vorgehensweise(n)
Struktur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung 2. Sammlung von Lösungsideen 3. Bewertung der Lösungsvorschläge
Zeit	Etwa 15 Minuten

1. Einführung

Der Coach erläutert den Ablauf der nachfolgenden Gesprächsphase und weist auf die Trennung von Sammlung und Bewertung hin (siehe S. 15). Die Lösungsideen werden auf Moderationskarten notiert. Formulierungsvorschlag:

„Jetzt soll es darum gehen, Lösungsvorschläge zu sammeln. Es gibt keine richtigen und falschen Lösungen. Deine Ideen werden nicht von mir kommentiert oder bewertet. Ich frage nur nach, wenn ich etwas nicht verstanden habe.“

Die strikte Trennung von Sammlung und Bewertung ist bedeutsam, da der Coachee hierdurch kreativere Lösungsideen entwickeln kann und in seinem Denkprozess nicht eingeschränkt wird. Der Coach nimmt während dieser Phase eine neutrale Haltung ein (vgl. Kapitel 2).

2. Sammlung von Lösungsideen

Bei der Sammlung von Lösungsideen handelt es sich um eine schüler:innenzentrierte Gesprächsphase. Der Coach fragt daher zu Beginn unmittelbar nach den Lösungsideen des Coachees und greift dabei explizit die zuvor formulierte Problemsituation auf. Formulierungsvorschläge:

„Wie kann es dir gelingen...?“

„Was kann dazu beitragen, dass...?“

Die vom Coachee genannten Lösungsideen werden vom Coach einzeln und unkommentiert auf Moderationskarten notiert. In der Sammlungsphase kann es zu Anlaufschwierigkeiten kommen, die durch gezielte Prozessfragen überwunden werden können.

Formulierungsvorschläge:

„Was würde dir ein Freund / eine Freundin / deine Lehrkraft in dieser Situation raten?“

„Hat dir in der Vergangenheit einmal etwas / jemand dabei geholfen, ...?“

„Was könntest du selber anders machen, damit...?“

Insgesamt gilt es in dieser Gesprächsphase zu berücksichtigen, dass Denkpausen einen produktiven Bestanteil des Prozesses darstellen. Es ist daher bedeutsam, dass der Coach dazu in der Lage ist, Gesprächspausen zu ertragen, um nicht vorschnell zu intervenieren. Gleichsam sollte darauf geachtet werden, dass der Coachee nicht abschweift, sondern sich ausschließlich auf die Problemlösung fokussiert.

Sofern keine neuen Lösungsideen mehr aufkommen, kann der Coach selbst Lösungsansätze einbringen, die bereits in der Klärungsphase (Reality) genannt wurden. Es ist bedeutsam, dass am Ende der Sammlung von Lösungsideen mehrere Optionen zur Auswahl stehen, sodass diese abschließend bewertet und hinsichtlich ihres Nutzens hierarchisiert werden können.

3. Bewertung der Lösungsvorschläge

Die Bewertung der Lösungsvorschläge wird vom Coachee vorgenommen und erfolgt unter Rückgriff auf ein Ampelsystem mit folgenden Abstufungen:

- **Rot:** „nicht zielführend“
- **Gelb:** „vielleicht zielführend“
- **Grün:** „zielführend“

Dafür werden drei farbige Kreise auf dem Boden ausgelegt (siehe S. 16-18). Der Coachee erhält folgende Instruktion:

„Lies jede Lösung einmal laut vor und überlege, ob sie „nicht zielführend“, „vielleicht zielführend“ oder sogar „zielführend“ für deine Situation ist. Lege die Karten unter die entsprechenden Kreise. Unter den grünen Kreis darfst du höchstens drei Lösungskarten legen.“

Abschließend werden die als „zielführend“ kategorisierten Karten durch den Coachee hierarchisiert (Platz 1, 2 und 3). In dieser Phase interveniert der Coach nur, wenn mit den formulierten Lösungsvorschlägen selbst- oder fremdgefährdendes Verhalten einhergehen würde.

Ampelsystem zur Kategorisierung und Hierarchisierung der Lösungsideen (rot)



Ampelsystem zur Kategorisierung und Hierarchisierung der Lösungsideen (gelb)

vielleicht
zielführend

Ampelsystem zur Kategorisierung und Hierarchisierung der Lösungsideen (grün)



5.4 Will: Festlegung eines Handlungsplans

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> Ableitung von konkreten Handlungsschritten Erstellen eines Handlungsplans
Struktur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung 2. Handlungsplan 3. Terminierung eines Folgegesprächs
Zeit	Etwa 5 Minuten

1. Einführung

Nachdem in der vorangegangenen Phase über die Hierarchisierung ein „zielführender“ Lösungsvorschlag (Platz 1) ausgewählt wurde, werden aus diesem anschließend konkrete Handlungsschritte abgeleitet. Dabei gilt: je konkreter, desto besser. Formulierungsvorschlag:

„Abschließend geht es darum, deine nächsten Schritte für den Umgang mit der Problemsituation zu planen. Dabei hilft uns diese Tabelle.“

2. Handlungsplan

Zur Fixierung und Visualisierung des Handlungsplans werden folgende Aspekte in tabellarischer Form festgehalten (siehe S. 20):

- **Anlass** (Benennung der Problemsituation)
- **Lösung** (Nennung der Lösungsstrategie und Darstellung der Handlungsschritte)
- **Terminierung** („Bis wann?“)
- **Unterstützung** („Wer hilft mir dabei?“)
- **Indikatoren** („Woran erkenne ich, dass es geklappt hat?“)

3. Terminierung eines Folgegesprächs

Der Coach moderiert den Prozess. Coach und Coachee erhalten jeweils ein Exemplar des Handlungsplans und vereinbaren einen Termin für das abschließende Reflexionsgespräch. Es empfiehlt sich, das Reflexionsgespräch möglichst unmittelbar nach Durchführung des Handlungsplans (siehe „Terminierung“) zu führen. Der Coach bedankt sich für das Gespräch und bestärkt den Coachee in der Durchführung seines Handlungsplans.

Handlungsplan für _____ vom _____. _____. _____

Anlass (Was ist das Thema?)	Lösung (Wie gehe ich vor?)	Terminierung (Bis wann?)	Unterstützung (Wer oder was hilft mir?)	Indikatoren (Woran erkenne ich, dass es geklappt hat?)
	<p>1. Schritt:</p> <p>2. Schritt:</p> <p>3. Schritt</p>			

Das **Anschlussgespräch** findet statt am: _____

6. Literaturverzeichnis

- Fend, H. (2005). Entwicklungspsychologie des Jugendalters (3. Auflage). Wiesbaden: VS.
- Hurrelmann, K. & Quenzel, G. (2016). Lebensphase Jugend: Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung (13. Auflage). Weinheim/München: Beltz Juventa.
- König, E. & Vollmer, G. (2012). Handbuch Systemisches Coaching (2. Auflage). Weinheim/Basel: Beltz.
- Mohl, A. (2013). Der große Zauberlehrling. Das NLP-Arbeitsbuch für Lernende und Anwender. Teilband 1 (3. Auflage). Paderborn: Junfermann.
- Pallasch, W. & Simon, R. (2003). Professionelles Coaching im Schulbereich. Journal für Schulentwicklung 1/2003, S. 17-34.
- Wiethoff, C. & Stolcis, M. (2018). Systemisches Coaching mit Schülerinnen und Schülern (1. Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.