

Teil 1C: Coaching
Prozess & Leitfaden für
die Coaching-Sitzung

IFLA Coach Training



International Federation of
Library Associations and Institutions

Einleitung



IFLA-Sektionen: Berufliche Weiterbildung und Lernen am Arbeitsplatz (CPDWL) sowie Management & Marketing (M & M)

2020 Arbeitsgruppe:

- Ewa Stenberg, Koordinatorin der Arbeitsgruppe
- Almuth Gastinger, CPDWL
- Ulrike Lang, CPDWL
- Carmen Lei, CPDWL
- Barbara Schleihagen, M & M
- Vera Keown, M & M

IFLA Coaching Initiative -

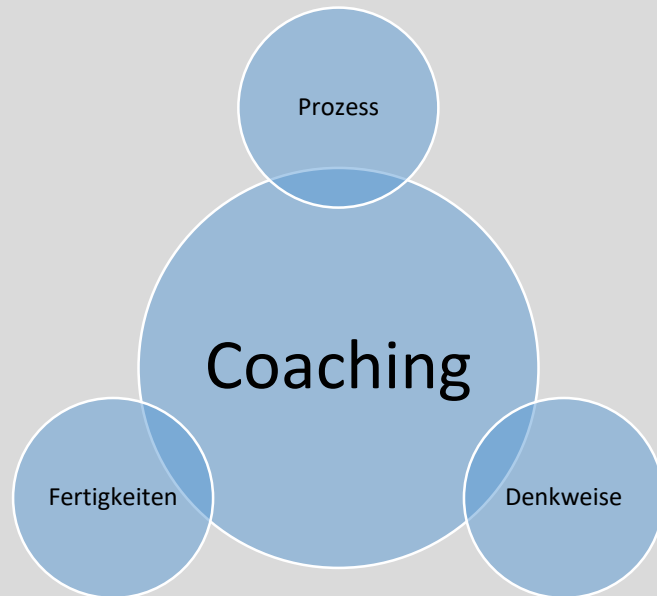
<https://www.ifla.org/cpdwl/projects>

Ausbilderin

Vera Keown

- Associate University Librarian, University of Manitoba, Canada
- Member, IFLA Management & Marketing Section
- Member, CPDWL – M & M Coaching Initiative
- Certified Leadership Coach, Member ICF, & Gallup Certified Strengths Coach

IFLA Coach Training Serie

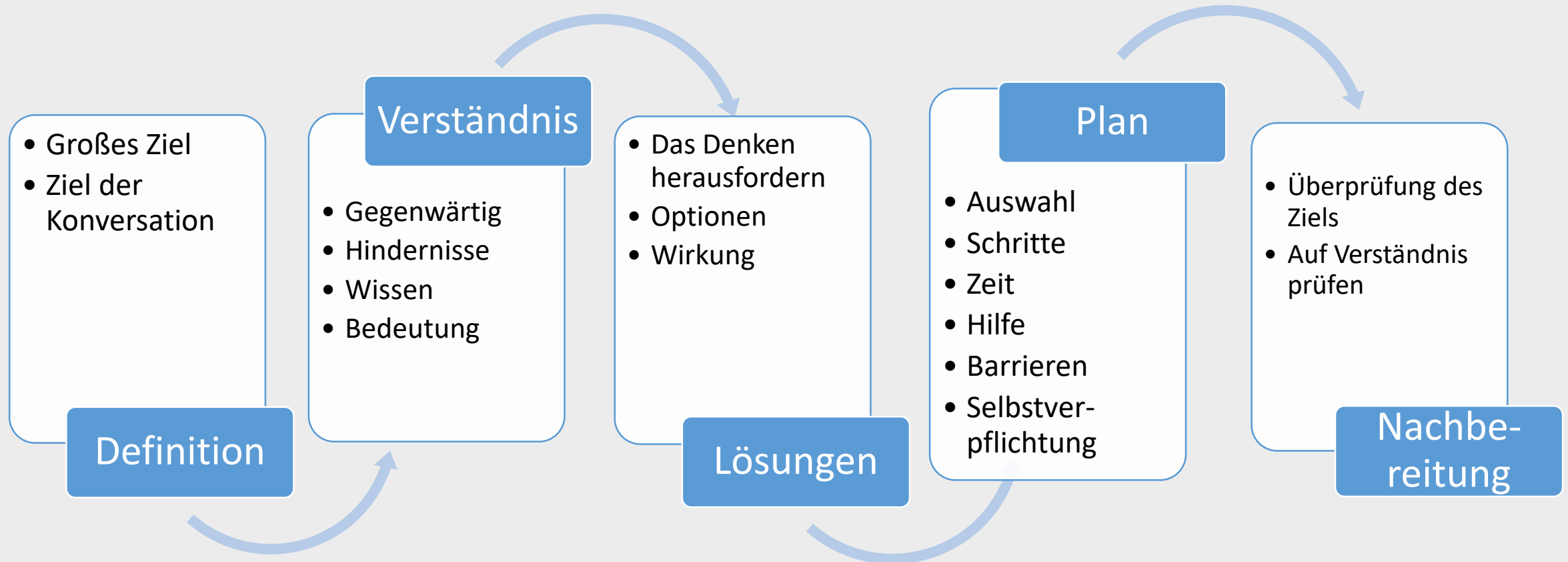


- Teil 1A – Einführung in das Coaching
- Teil 1B – Coaching-Prinzipien, Denkweise & Rollen
- **Teil 1C – Coaching-Prozess & Leitfaden für die Coaching-Sitzung**
- Teil 1D – Coaching-Fertigkeiten – Fragen stellen
- Teil 1E – Coaching-Fertigkeiten – Zuhören & Feedback geben
- Teil 2 – Alles zusammenfügen - Live-Webinar

Lernziele

- Identifizieren der Schritte im Coaching-Prozess
- Erklären des Zwecks der einzelnen Schritte im Coaching-Prozess
- Beispiele geben für Fragen, die in jedem der Schritte des Coaching-Prozesses gestellt werden können

Prozess



Helfen Sie dem Coachee, das Problem und den Schwerpunkt des Coachinggesprächs zu definieren

Schritt 1: Definition

- Kurze Beschreibung der Situation
- Identifizieren des langfristigen Ziels
- Ziel für die aktuelle Coaching-Sitzung wählen
- Erklärung des Coaching-Prozesses

Schritt 1: Definition

2 Minuten

Schritt 1: DEFINITION	Helfen Sie dem Coachee, das Problem und den Schwerpunkt des Coachinggesprächs zu definieren
	Coaching-Fragen
Großes Problem	Worüber möchten Sie heute sprechen?
Herausforderung, Ziel	Wie sieht das gewünschte Ergebnis aus?
Ziel des Gesprächs	Worauf wollen Sie sich in den 20 Minuten, die wir zusammen haben, konzentrieren?

Helpen Sie dem Coachee, ein tieferes Verständnis für die Herausforderung zu entwickeln

Schritt 2: Verständnis

- Objektiver Blick auf die Situation
- Annahmen artikulieren
- Worin besteht die Diskrepanz?
- Erforschen von Erfahrung und Wissen
- Artikulieren Sie den Wert

Schritt 2: Verständnis

4 Minuten

Schritt 2: Verständnis	Helfen Sie dem Coachee, ein tieferes Verständnis für die Herausforderung zu entwickeln
	Coaching-Fragen
Derzeitige Situation	Was haben Sie bisher getan, um dieses Ziel zu erreichen?
Hindernisse	Was steht Ihrem Vorgehen im Wege?
Wissen & Erfahrung	Welche Strategien haben Sie in der Vergangenheit angewandt, um ein ähnliches Problem zu lösen?
Bedeutung	Wie wird die Erreichung dieses Ziels Ihnen und/oder anderen zugute kommen?

Schritt 3: Lösungen

Helfen Sie dem Coachee, sich auf Lösungen zu konzentrieren

- Denken herausfordern
- Unterschiedliche Perspektiven
- Fokus auf Lösungen
- Bedeutung identifizieren

Schritt 3: Lösungen

6 Minuten

Schritt 3: Lösungen	Helfen Sie dem Coachee, sich auf Lösungen zu konzentrieren
	Coaching-Fragen
Das Denken herausfordern	Was haben Sie noch nicht versucht?
Optionen identifizieren	Was sind Ihre Optionen?
Auswirkungen	Was passiert, wenn Sie nichts tun?

Helpen Sie dem Coachee, seine/ihre Strategie für das Weiterkommen zu entwickeln

Schritt 4: Plan

- Fokus auf Aktionen
- Aktionen aufschlüsseln
- Sich auf einen Zeitrahmen festlegen
- Identifikation von Personen und anderen Ressourcen

Schritt 4: Plan

6 Minuten

Schritt 4: PLAN	Helfen Sie dem Coachee, seine/ihre Strategie für das Weiterkommen zu entwickeln
Option wählen	Welche von all den Optionen und Ideen, die Sie sich haben einfallen lassen, wird Ihnen Ihrer Meinung nach am besten helfen, Ihr Ziel zu erreichen?
Konkrete Schritte	Beschreiben Sie die konkreten Schritte, die Sie unternehmen müssen, um zum gewünschten Ergebnis zu gelangen.
Zeitraumen	Was werden Sie tun und bis wann?
Hilfe & Ressourcen	Welche Unterstützung werden Sie benötigen, um diese Schritte zu unternehmen? Z.B. Menschen, Geld, Zeit
Hindernisse	Welche Hindernisse könnten sich Ihnen in den Weg stellen? Wie werden Sie diese überwinden?
Selbstverpflichtung	Wozu verpflichten Sie sich selbst? Wie werden Sie sich selbst zur Rechenschaft ziehen?

Helpen Sie dem Coachee, handlungsfähig zu sein

Schritt 5: Nach- bereitung

- Überprüfung des Gesprächs- und Sitzungsziels
- Rückbindung an das Endziel (größeres Ziel)
- Auf Verständnis prüfen

Schritt 5: Nachbereitung

2 Minuten

Step 5: Nachbereitung	Helfen Sie dem Coachee, handlungsfähig zu sein
	Coaching-Fragen
Gesprächsziel überprüfen	Sind Sie der Meinung, dass wir das Ziel für die heutige Sitzung erreicht haben?
Auf Verständnis prüfen	Haben Sie alle Informationen, die Sie benötigen, um anzufangen?

Überprüfung

- Identifizieren der Schritte im Coaching-Prozess
- Erklären des Zwecks der einzelnen Schritte im Coaching-Prozess
- Beispiele geben für Fragen, die in jedem der Schritte des Coaching-Prozesses gestellt werden können

Zusätzliche Informationen

Das GROW Coaching Modell

Whitmore, J. (2017). *Coaching for performance fifth edition: The principles and practice of coaching and leadership*. London: John Murray Press.

- Erhältlich in 22 Sprachen (je nach Ausgabe)
- [70 Coaching Questions for Managers Using the GROW Model](#)
- [29 Coaching Questions That Can Help Increase Success](#)
- [The Questions Good Coaches Ask](#)

Wie geht es weiter?

- Teil 1A – Einführung in das Coaching
- Teil 1B – Coaching-Prinzipien, Denkweise & Rollen
- Teil 1C – Coaching-Prozess & Leitfaden für Coaching-Sitzung
- **Teil 1D – Coaching-Fertigkeiten – Fragen stellen**
- Teil 1E – Coaching-Fertigkeiten – Zuhören & Feedback geben
- Teil 2 – Alles zusammenfügen - Live-Webinar

Danke und Kontakt

Vera Keown

Executive and Leadership Coach

Vera.Keown@keownconsulting.com

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/verakeown/>

IFLA Coaching Initiative -

<https://www.ifla.org/cpdwl/projects>

CPDWL Sektion - <https://www.ifla.org/cpdwl>

M & M Sektion - <https://www.ifla.org/management-and-marketing>