

1

## Mein Ergebnisziel

1. Was ist mein Ergebnisziel, d.h. was soll sich in meinem Umfeld positiv verändern, und wann will ich dieses Ziel erreicht haben?  
*Ich will die Übergangsphase aktiv und initiativ gestalten. Dazu muss ich meine Rolle gegenüber den jetzigen Studienleitern finden und in Abstimmung mit ihnen das Vorgehen und die Kriterien für eine Nachfolgelösung festlegen.*
2. Wie wichtig ist mir – ausgedrückt auf einer Skala von 0 bis 10 – die Erreichung dieses Ziels? (10 = extrem wichtig.)  
*9*
3. Wie anspruchsvoll ist das Ziel, ausgedrückt auf einer Skala von 0 bis 10?  
*6*

## Die ersten zwei oder drei Hauptschritte der Zielerreichung

1. Schritt 1:  
*Eine Vision entwickeln, wie die Ausbildung und die Leitung des Instituts nach dem Ausscheiden der jetzigen Studienleiter aussehen soll.*
2. Schritt 2:  
*Diese Vision mit den Kollegen diskutieren und ihre Stellungnahme integrieren*
3. Schritt 3:  
*Einen Plan entwickeln, wie diese Vision schrittweise umgesetzt werden kann.*

2

## Meine Fähigkeiten

1. Was sind meine ein oder zwei wichtigsten Fähigkeiten/Ressourcen, die ich momentan habe und für die Zielerreichung nutzen kann/will?  
*1. Fachwissen im Bereich Beratung, gute Kenntnis der aktuellen Ausbildung und ihrer Stärken*  
*2. Kreativität, Neues aufnehmen - "quer" denken*
2. Gibt es in mir Kräfte und wenn Ja, welche sind es, die mich bremsen, meine Fähigkeiten optimal für mein Ergebnisziel einzusetzen?

## Mein Lern- und Entwicklungsziel

1. Welche meiner Fähigkeiten sollte ich weiterentwickeln, um mein Ergebnisziel (Feld 1A) besser zu erreichen? - Wie wäre das Lern- und Entwicklungsziel?  
*Meine Fähigkeiten im Umgang mit Autoritäten verbessern. Souverän auftreten.*  
*Im Moment Fähigkeitsstufe 4*  
*In einem Jahr 7*
2. Was würde ich anders machen, wenn ich das obige Lern- und Entwicklungsziel jetzt schon erreicht hätte?



2. Kreativität, Neues annehmen - quer denken

2. Gibt es in mir Kräfte und wenn Ja, welche sind es, die mich bremsen, meine Fähigkeiten optimal für mein Ergebnisziel einzusetzen?

Glaubenssatz: Wenn ich jetzt etwas entwickle, dann ist es ja doch nicht so gut, wie wenn es die zwei Kollegen machen würden.

im Moment Paniksture 4

In einem Jahr 7

2. Was würde ich anders machen, wenn ich das obige Lern- und Entwicklungsziel jetzt schon erreicht hätte?

Ich würde weniger darauf schauen, was die zwei gut finden oder erwarten, sondern mehr auf meine Themen achten und auf das, was mir wichtig ist. Ich würde mich auch nicht absichern in der Literatur, sondern darauf vertrauen, dass meine Ideen stark sind.

3

### Nächste zielführende Schritte

1. Welche ganz konkreten Schritte nehme ich mir für die Erreichung meines Ergebnisziels und meines Lern- und Entwicklungsziels mit Blick auf die nächsten 1, 2 oder 3 Wochen vor?

Auf zwei Zettel aufschreiben, was die zwei für positive Seiten haben, welche Art sie zu positiven Autoritäten macht. Ihnen mental dafür danken für dieses Geschenk und ihnen damit auch wieder etwas zurückgeben.

2. Wenn ich diese Schritte perfekt vollzogen habe, zu wieviel Prozent habe ich dann mein Ergebnisziel erreicht?

60%

3. Wenn ich diese Schritte perfekt vollzogen habe, zu wieviel Prozent habe ich dann mein Lern- und Entwicklungsziel (siehe Feld 2B) erreicht?

80%

### Weitere Unterstützung

1. Benötige ich für die nächsten Schritte Hilfe? Welche genau – und von wem?

Ich werde mit meiner Partnerin über diesen Prozess sprechen.

2. Wann will ich überprüfen, wie gut ich die gerade geplanten Schritte vollzogen habe: in 1, 2 oder 3 Wochen?

Bewertung von Coachingprozessen  
Geissler, H.; Wegener, R. (Hrsg.)  
2015, XIV, 352 S. 25 Abb., Softcover  
ISBN: 978-3-658-04139-7