

ABSCHLUSSARBEIT ZUR SYSTEMISCHEN COACHINGAUSBILDUNG

THEMA:
PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG

David Berciano

Inhalt:

	SEITE
I. Einleitung	3
II. Grundlagen der Persönlichkeitsentwicklung	4
III. Präsentation einer Arbeitsvorlage	5
1. Identifizieren verschiedener Ressourcen (Hardskills, Softskills)	5-8
2. Konkretisierung/Nennung von Beispielen (Vorlage)	9
IV. Konkrete Durchführung der Kompetenzanalyse im Coaching-Kontext	10
1. Einführung der Methode	10
2. Durchführung und Zielsetzung der Methode	10
2.1 Durchführung	10-11
2.2 Zielsetzung	11
3. Umgang mit Herausforderungen	12
4. Auswertung	12
V. Fazit	13
IV. Quellenangabe	14

I. Einleitung

Das berufsbezogene Coaching soll zukünftig für mich mehr in den Vordergrund rücken. Ich habe eine Arbeitsvorlage erstellt die mir in meiner Funktion als Ausbildungsleiter und Abteilungsleiter mit Personalverantwortung dienlich sein soll und zugleich Auszubildende, Mitarbeiter aber auch generell Menschen bei der Persönlichkeitsentwicklung unterstützen kann, sich ihrer Kompetenzen bewusst zu werden bzw. auch neue Kompetenzen zu erlangen. Zudem kann ich mir vorstellen als Coach in dem Bereich (Um)Orientierung tätig zu sein. In meiner Abschlussarbeit möchte ich zunächst auf die Grundlagen der Persönlichkeitsentwicklung eingehen um anschließend eine Methode vorzustellen mit deren Hilfe diverse Kompetenzen herausgearbeitet und auf eine zukünftige private als auch berufliche Lebenswelt übertragen werden können.

II. Grundlagen der Persönlichkeitsentwicklung

Persönlichkeitsentwicklung ist ein umfassender Prozess, der darauf abzielt, die persönlichen Fähigkeiten und das Potenzial eines Individuums zu verbessern. Dies kann durch Bildung, Selbsterkenntnis, Erfahrungslernen und gezielte Trainingsmaßnahmen erfolgen. Der Fokus liegt darauf, individuelle Stärken zu maximieren und Schwächen zu minimieren, um persönliche und berufliche Ziele zu erreichen.

Wichtige Konzepte

1. Selbstreflexion: Ein tieferes Verständnis der eigenen Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen. Dies kann durch Techniken wie Tagebuchschreiben, Meditation oder Feedback von anderen erreicht werden.
2. Selbstwirksamkeit: Das Vertrauen in die eigene Fähigkeit, bestimmte Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Hohe Selbstwirksamkeit fördert die Motivation und die Bereitschaft, Herausforderungen anzugehen.
3. Zielsetzung: Die Fähigkeit, klare und erreichbare Ziele zu formulieren, ist entscheidend für die persönliche Entwicklung. Effektive Zielsetzung umfasst SMART-Ziele (spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitgebunden).
4. Emotionale Intelligenz: Das Bewusstsein über die eigenen Emotionen und die der anderen, um effektiver in sozialen und beruflichen Kontexten zu interagieren.
5. Lebenslanges Lernen: Die Bereitschaft und Fähigkeit, kontinuierlich neues Wissen und neue Fähigkeiten zu erwerben.

III. Präsentation einer Arbeitsvorlage

1. Identifizieren verschiedener Ressourcen (Hardskills, Softskills)

Arbeitsblatt: Herausarbeiten von Persönlichkeitsmerkmalen (hier wird der Coachee angesprochen)

Im ersten Schritt geht es zunächst darum, Persönlichkeitsmerkmale herauszuarbeiten und eventuell fehlende hinzuzufügen. Danach wollen wir verstehen, ob man sich in ausgearbeiteten Persönlichkeitsmerkmalen wiederfindet und sich diese auch selbst zuschreibt oder auch andere aufgeführte Merkmale erreichen möchte.

Persönlichkeitsmerkmale sind u.a.:

- Durchsetzungsfähigkeit
- Einsatzbereitschaft
- Entscheidungsstärke
- Führungsfähigkeit
- Motivation
- Lernbereitschaft
- Flexibilität
- Zuverlässigkeit
- Selbständigkeit
- Initiative
- Kommunikationsfähigkeit
- Kooperationsbereitschaft
- Teamfähigkeit
- Verantwortungsbereitschaft, usw...

Wir möchten gemeinsam anhand einer Skalierung den Istzustand herausarbeiten und dann zu verstehen, was es benötigt um sich in den eingruppierten Skalen zu verbessern oder die Erkenntnis zu erlangen, dass der Status Q genauso gut ist und es keiner Verbesserungen und weiterer Maßnahmen bedarf.

Führen Sie eine Selbstanalyse durch und gehen Sie dabei auf jede einzelne der Persönlichkeitsmerkmale ein. Stellen Sie sich selbst die Frage:

1. Besitze ich diese Merkmale und wenn ja, in welchem Grad?
(0= gar nicht, 10= besitze ich absolut zu 100%)
2. Wann und in welchem Zusammenhang habe ich diese Qualifikation schon gebraucht und erkennbar eingesetzt? (z.B. im privaten Umfeld, in der Schule, auf der Arbeit, im Verein, im Ehrenamt usw.). Schreiben sie sich diese Qualifikationen auf gepaart mit einem Beispiel, zB wie habe ich wo bei wem diese Qualifikation angewandt.
3. Nehmen auch andere diese Schlüsselqualifikationen an mir wahr? Haben Sie entsprechende Wertschätzung/Anerkennung wegen Ihrer Fähigkeiten bekommen.
4. Wenn nein: Überlegen Sie, wie kann ich meine Stärken besser sichtbar machen? (z.B. im Freundeskreis oder beim Dialog mit Kollegen oder Vorgesetzten).

Soziale Kompetenzen im Überblick

Allgemein zählen zur sozialen Kompetenz folgende Kenntnisse und Fähigkeiten:

Im Umgang mit sich selbst:

- Selbstwertgefühl
- Selbstvertrauen
- Urvertrauen
- Wertschätzung
- Selbstwirksamkeit
- Eigenverantwortung
- Selbstdisziplin

In Bezug auf Zusammenarbeit:

- Teamfähig
- Kooperation
- Motivation
- Konfliktfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit

Im Umgang mit Anderen:

- Achtung
- Anerkennung
- Empathie
- Kompromissfähigkeit
- Recht durchsetzen können
- Menschenkenntnis
- Kritikfähigkeit
- Wahrnehmung
- Toleranz
- Respekt
- Sprachkompetenz
- Zivilcourage

Führungsqualitäten:

- Verantwortung
- Fleiß
- Flexibilität
- Großzügigkeit
- Härte
- Konsequenz
- Vorbildfunktion

Im Allgemeinen:

- Emotionale Intelligenz
- Engagement

2. Arbeitsblatt: Identifizieren einzelner Stärken

Anhand von Beispielen, Stärken benennen

- Was mache ich gerne?
- In welchen Bereichen gelte ich als Experte?
- Was geht mir leicht von der Hand?
- Was schätzen meine Kollegen oder Freunde an mir?
- Wann bittet man mich um Rat?
- Worauf könnte ich nicht verzichten?
- Wofür werde ich gelobt?
- Welche Arbeiten geben mir ein Gefühl der Zufriedenheit?
- Gibt es bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten, die ich anderen beibringen könnte?
- Was sind meine Lieblingsaufgaben im Job aber auch in der Freizeit?
- Bei welchen Aufgaben vergeht die Zeit wie im Fluge?
- Welche Aufgaben gebe ich ungern ab?

Konkretisierung anhand von Beispielen/Begründungen

Hard Skills (alle erlernten Fähigkeiten)

1. Hard Skill-Stärke:

1. Begründung.....

2. Begründung.....

2. Hard Skill-Stärke:

1. Begründung.....

2. Begründung.....

3. Hard Skill-Stärke:

1. Begründung.....

2. Begründung.....

Soft Skills (in Bezug auf soziale Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen)

1. Soft Skill-Stärke:

1. Begründung.....

2. Begründung.....

2. Soft Skill-Stärke:

1. Begründung.....

2. Begründung.....

3. Soft Skill-Stärke:

1. Begründung.....

2. Begründung.....

IV. Konkrete Durchführung der Kompetenzanalyse im Coaching-Kontext

1. Einführung der Methode

Beispielhaftes Szenario:

Im Rahmen einer beruflichen Umorientierung hat sich Herr Müller an mich gewandt, um in einem Coaching Klarheit darüber zu erlangen, wohin er sich beruflich entwickeln könnte.

Das Erstgespräch mit Herrn Müller verlief so, dass er zunächst davon berichtet, was er beruflich bisher gemacht hat und weshalb er in seinem aktuellen Arbeitsumfeld nicht mehr arbeiten kann und auch nicht mehr möchte.

Mittels des Coachinghauses sind wir letztendlich zu Folgendem gekommen:

Zielformulierung des Coachees: Berufliche Umorientierung

Auftrag an den Coach: Unterstützung und Begleitung im Prozess (Kompetenzanalyse)

Nachdem dies geklärt war, habe ich Herrn Müller mit der von mir entwickelten Methode der Kompetenzanalyse vertraut gemacht, indem ich ihm zunächst erklärte, wie wir systematisch vorgehen.

2. Durchführung und Zielsetzung der Methode

2.1 Durchführung

Im ersten Schritt geht es zunächst darum, die individuellen Persönlichkeitsmerkmale zu identifizieren und eventuell fehlende hinzuzufügen. Danach wird im gemeinsamen Diskurs herausgearbeitet, in welchen Persönlichkeitsmerkmalen sich der Coachee wiederfindet.

Der Coachee soll anhand einer Skalierung den Istzustand herausarbeiten um anschließend zu verstehen, was es benötigt, um sich in den eingruppierten Skalen zu verbessern oder die Erkenntnis zu erlangen, dass der Status Q genauso gut ist und es keiner Verbesserungen und weiterer Maßnahmen bedarf.

Zudem schauen wir uns das Themengebiet der sozialen Kompetenzen mit den unterschiedlichen Kenntnissen und Fähigkeiten an, die ich in folgende Überschriften gegliedert habe:

Soziale Kompetenzen:

Im Umgang mit sich selbst

In Bezug auf Zusammenarbeit

Im Umgang mit anderen

Führungsqualitäten

Im Allgemeinen

Identifizieren und Ausarbeiten einzelner Stärken anhand gewisser vorformulierter Fragestellungen

Beschreibung

Diese Fragen helfen sowohl dem Coachee als auch dem Coach dabei, einen tieferen Einblick in die alltagsnahe Lebenspraxis und die entsprechenden Präferenzen und Fähigkeiten zu gewinnen. Diese Fragen können je nach Coachingdauer kurz und knapp oder auch sehr ausführlich beantwortet werden.

Zum Abschluss des Arbeitsblattes soll der Coachee die ausgearbeiteten Hard- und Softskills benennen und kurz beschreiben wie und in welchem Kontext er diese bereits erfolgreich genutzt und umgesetzt hat.

Nachdem wir die verschiedenen Ressourcen ausgearbeitet haben (Hard-Softskills) und anhand der Vorlage jetzt auch verschiedene Beispiele benannt haben, geht es nun abschließend darum eine mehr oder weniger deutliche Tendenz der Persönlichkeitsmerkmale und damit auch der potenziellen Persönlichkeitsentwicklung zu erkennen.

2.2 Zielsetzung der Methode

Mit dieser Methode der Kompetenzanalyse soll der Coachee das Bewusstsein erlangen, welche Kompetenzen er besitzt und welche er sich im Laufe seines Lebens bereits erarbeitet hat (Ressourcenstärkung).

Gleichzeitig soll er erkennen, inwiefern es noch Entwicklungspotentiale gibt. Folgerichtige Fragestellungen können im weiteren Prozess erläutert werden:

Wohin möchte der Coachee sich noch entwickeln? Wie kann er eine noch bessere Version seiner selbst werden? Wie soll die Skalierung am Ende aussehen (realistisch)?

Wie kann er sein Umfeld (beruflich/privat) an seine Kompetenzen anpassen?

3. Herausforderung

3.1 Coachee findet keinen Zugang zu Ressourcen

Findet der Coachee keinen Zugang zu Ressourcen würde ich als Coach zirkuläre Fragen stellen, wie z.B.: „Wie würde ihr bester Freund oder Ihre Familie sie bewerten oder welche Stärken würden Sie in Ihnen erkennen und benennen?“

„Was steht zum Beispiel im Arbeitszeugnis?“

Ein anderer Zugang zu Ressourcen eines Coachees kann auch sein, ihn an seine Hobbys wie zB Musik, Sport zu erinnern und daraus die entsprechenden Ressourcen hervorzuheben und diese zu wertschätzen.

3.2 Coachee überschätzt sich und es mangelt ihm an Selbstreflexion

Dies kann im Kontext vorkommen, wenn schon weitere Informationen zu der Person vorliegen (Arbeitgeber möchte, dass ein konkretes Thema beleuchtet wird, indem diese Person mögliche Defizite hat).

Hier sollte durch zirkuläres Fragen eine Sensibilisierung für mögliche Defizite erfolgen, welche dann seitens des Coaches mit dem notwendigen Feingefühl besprochen werden. Hier können anschließend Handlungsstrategien erarbeitet werden, welche dem Coachee dabei helfen, die förderlichen Skills an den Tag zu legen.

4. Auswertung

Bei der Auswertung der Kompetenzanalyse sollte der Coachee die Erkenntnis erlangt haben was er bis jetzt gut gemeistert hat und wo er aktuell keine Notwendigkeit für Entwicklung sieht.

Im Umkehrschluss soll der Coachee aber auch die Erkenntnis gewonnen haben in welchen Bereichen er noch Entwicklungspotenzial hat und kann diese Themen gemeinsam mit dem Coach besprechen und in weiteren Sitzungen angehen.

Fazit:

Die in der Arbeit von mir beschriebene Methode mit den entsprechenden Arbeitsblättern zur Persönlichkeitsentwicklung zeigen, dass Menschen durch gezielte Reflexion ihre Fähigkeiten identifizieren und auch verbessern können. Dies kann nicht nur zu einer größeren Zufriedenheit im privaten und beruflichen Leben führen, sondern auch zu einem besseren Umgang mit komplexen und herausfordernden Situationen.

Abschließend bleibt festzustellen, dass Persönlichkeitsentwicklung nicht als Ziel, sondern als fortlaufender Prozess betrachtet werden sollte. Dementsprechend könnte die hier angewandte Kompetenzanalyse nach einiger Zeit wiederholt und mit der vorangegangenen abgeglichen werden.

Insgesamt hat mir die Auseinandersetzung mit dem Thema Persönlichkeitsentwicklung nicht nur theoretische Erkenntnisse gebracht, sondern auch praktische Anregungen geliefert, wie hier ein Umgang mit einem schwer zu greifenden Thema, wie der Persönlichkeitsentwicklung sowohl für mich als Coach als auch für einen Coachee, gelingen kann.

QUELLENANGABEN:

Selbstreflexion

- **Tagebuchschreiben:**
 - Pennebaker, J. W. (1997). "Writing about emotional experiences as a therapeutic process." *Psychological Science*, 8(3), 162-166.
 - Diese Studie untersucht, wie das Schreiben über emotionale Erlebnisse das Wohlbefinden verbessern kann.
- **Meditation:**
 - Kabat-Zinn, J. (2003). "Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future." *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.
 - Eine Übersicht über die Anwendung von Achtsamkeit und Meditation zur Förderung von Selbstreflexion und mentalem Wohlbefinden.

Selbstwirksamkeit

- Bandura, A. (1997). "Self-efficacy: The exercise of control." New York: W. H. Freeman.
 - Ein grundlegendes Werk über das Konzept der Selbstwirksamkeit und wie sie das Verhalten und die Motivation beeinflusst.

Zielsetzung

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). "Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey." *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
 - Dieser Artikel bietet eine umfassende Theorie der Zielsetzung und zeigt auf, wie spezifische und herausfordernde Ziele die Leistung verbessern können.

Emotionale Intelligenz

- Goleman, D. (1995). "Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ." New York: Bantam Books.
 - Ein wegweisendes Buch, das erklärt, wie emotionale Intelligenz den persönlichen und beruflichen Erfolg beeinflussen kann.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). "What is emotional intelligence?" In *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, 3-31.

Lebenslanges Lernen

- Knowles, M. S. (1975). "Self-directed learning: A guide for learners and teachers." Chicago: Follett.
 - Ein klassisches Werk über die Bedeutung und Methoden des selbstgesteuerten Lernens im Kontext lebenslangen Lernens.
- Kolb, D. A. (1984). "Experiential learning: Experience as the source of learning and development." Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
 - Ein Buch, das das Konzept des Erfahrungslernens erklärt und dessen Rolle in der Persönlichkeitsentwicklung beschreibt.

