

Online Webinar **Swiss Snowsports Forum**

1. November 2021, 17.00 bis 18.30 Uhr

Coaching im Schneesport

Lernen in der Ausbildung von Schneesportlehrperson
noch effektiver und lustvoller gestalten

Dr. Robert Wegener
Co-Leiter Coaching Studies FHNW

1

Programm

Referat Coaching im Schneesport

Übung Coaching von Schneesportlehrenden

Diskussion Fragen und Rückmeldungen

2

2



Coaching im Schneesport

Lernen in der Ausbildung von Schneesportlehrperson
durch Coaching noch effektiver und lustvoller gestalten

3

3

Inhalt

- (1) Coaching, was ist das?
- (2) Exkurs: Coaching im Führungstraining
- (3) Coaching in der Schneesportausbildung - Ah so!
- (4) Übung 'Coaching von Schneesportlehrenden'

4

4

Coaching, was ist das?



5

5

Ein gesellschaftliches Phänomen ...

☺ **Coaching trifft Nerv der Zeit**

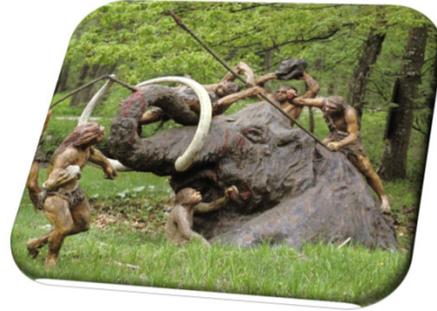
«Roger Federer hat einen Coach – wieso haben Arbeitslose keinen?» (Wegener 2016)

☹ **Coaching als inflationär verwendete Worthülse**

«Astro-Coaching, Dance-Coaching, Wohnsiedlungs-Coaching» (Böning 2005)

6

6



Entstehung

- Steinzeit → Menschen helfen sich seit jeher, in Dingen besser zu werden, z.B. im Herstellen von Äxten, töten Mammuts.
- Begriff: Ungarisch «Kocsi» → Engl. «Coach»
- Idee: Menschen von A nach B begleiten → Analogie für Begleiten im Erreichen von Zielen (z.B. Aufnahme Universität)
- Neuzeit → Coaching im Spitzensport, in der Führungsentwicklung u.a.m.

7

7

- Heute: Standard in Personal-/Führungskräfteentwicklung grosser Firmen
- Zunehmend neue Anwendungsfelder wie Arbeitsintegration, Gesundheit, Lebensführung und z.B. auch Breitensport.



8

8

Coaching, so what?!

9

9

Begriff

«Coaching is unlocking people's potential to maximize their own performance. It is helping them to learn rather than teaching them.» (Whitmore 1992)

«Coaching bedeutet, das Potential von Menschen freizulegen und damit Leistung zu maximieren. Dabei geht es v.a. darum, Menschen zu helfen erfolgreich zu lernen statt ihnen zu sagen, wie etwas geht.» (eigene Übersetzung)

“Hilfe zur Selbsthilfe”

10

10

Exkurs: Coaching im Führungskräftetraining

→ Teure Führungstraining

→ Berufsalltag holt rasch ein

→ Es bleibt wenig vom Führungstraining hängen

Forschung zeigt: Lerntransferquote war in Führungstrainings lange tief ☹

11

11

Innovation → (Transfer-)Coaching

Coaching *im* Führungstraining

- Was von den Inhalten möchtest du jetzt in deinen Führungsalltag transferieren?
- Was nimmst du dir ganz konkret vor? Bis wann?
- Woran wirst du erkennen, dass du damit erfolgreich bist?
- Wie kann dir das gelingen? Welche Ressourcen hast du dazu?
- Wie kann ich dir dabei behilflich sein?
- Wer sonst könnte dich in diesem Vorhaben unterstützen? Wie?

12

12

Coachings nach Führungstraining

- Wo stehst du mit Deinem Ziel heute, 1, 2 ... Wochen nach dem Führungstraining?
- Was hat seither deine Arbeit am Ziel erleichtert?
- Was hat diese erschwert? Was noch?
- Wie zufrieden bist du mit den Ergebnissen deiner Arbeit?
- Was nimmst du dir nun vor?
- Wie kann ich dir dabei behilflich sein?
- Wer oder was kann dir sonst noch helfen?

→ Mit (Transfer-)Coaching wurden Lerntransferquoten in Führungstrainings massiv gesteigert. Mit ein Grund für den Aufwind von Coaching.

Weiterführende Literatur

- Geissler, Harald (2011) Coaching meets Training – zur Lösung des Transferproblems durch «virtuelles Transfercoaching (VTC)». In R. Wegener und M. Loebbert (Hg.) Coaching entwickeln. Forschung und Praxis im Dialog, S. 123-134. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Greif, Siegfried, Benning-Rohke, Elke (2015) Konsequente Umsetzung von Ziele durch Coaching. In: Coaching Theorie und Praxis, 1, S. 25-35.
- Koch, Axel (2019) Transferstärke-Coaching. In: R. Wegener et al. (Hg.) Wirkung im Coaching. S. 117-131.
- Olivero, G., Bane, K., Kopelman, R.E (1997) Executive Coaching as a Transfer of Training Tool

Coaching-Wirkfaktoren für effektive Lernprozesse

Wie hier sichtbar

- Selbstkongruente Ziele
- Umsetzungsunterstützung

Und darüber hinaus

- Solide Arbeitsbeziehung
- Affektaktivierung- und Affektkalibrierung
- Ressourcenaktivierung
- Ergebnisorientierte Selbst/Problemreflektion

Coaching in der Schneesportausbildung – Ah so!

Eine Investition und Innovation für die Zukunft?!



Old School

Ich (Ausbildner*in) bin Schneesport-Expert*in und weiss wie es geht.
Alle mir nach, ich zeig euch wie!

New School

Lasst uns zusammen erfolgreich sein! Ich (Ausbildner*in) bin
Expert*in für Schneesport und du (Teilnehmer*in) bist Expert*in für
deinen Lernprozess! Zusammen sind wir maximal wirksam.

Coaching-Erfolgsfaktoren für effektives Lernen





Positives und sicheres Lernklima schaffen

- Fokus auf Stärken, attraktive Ziele, Ressourcen, Motivation, positive Emotionen und Lernerfolge → Selbstwirksamkeitserleben↑
- Auch Schneesportlernende brauchen Orientierung in Bezug auf was bereits geht! Dann schrittweise schwierigere Lernziele angehen.

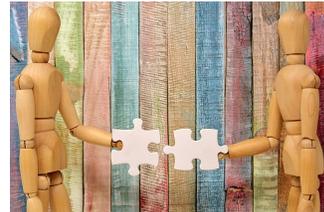
Ziel

Motivation für Lernprozess steigern und mutiges Ausprobieren anregen

- Psychologische Sicherheit als weitere Erfolgsfaktor

19

19



Guten **Kontakt** herstellen

Ausbilder*in → Arbeitsbeziehung aufbauen

- Was für herrliches Wetter! Coole Schneeverhältnisse!
- Wie lange fährst du schon Snowboard, Ski, Langlauf?
- In welchem Terrain fährst du am liebsten?
- Auf was freust du dich heute am meisten?
- Schön, dass uns der Schneesport verbindet!
- Ich freue mich, dass wir heute zusammenarbeiten!

Teilnehmer*in → nimmt eine gute Arbeitsbeziehung wahr und schreibt
Ausbilder*in positive Absichten und Kompetenz zu

20

20



Wichtig!

Ein guter Kontakt ist die Grundlage für alles weitere
Geht dieser verloren, wieder herstellen → ohne Kontakt kein Kontrakt.

21

21

Verbindliche Arbeitsgrundlage schaffen → **Kontrakt**



Ausbilder*in → Wozu und wie arbeiten wir zusammen?

- Was möchtest du erreichen?
- Wie wichtig ist dir das? Wie schwierig? Wo stehst du aktuell?
- Was sind deine Erwartungen an mich? Woran wirst du erkennen, dass wir gut zusammenarbeiten?
- Was muss ich von dir wissen, dass unsere Zusammenarbeit gelingt?
- Meine Erwartungen an unsere Zusammenarbeit sind ...
- Das ist Teil meines Angebots ... das nicht ... das erwarte ich von dir.

Teilnehmer*in → legt sich Karten, um was es für ihn/sie geht und wer welche Rolle hat.

22

22



Wichtig!

Immer wieder prüfen, ob Kontrakt noch passt oder es eine Anpassung braucht (Recontracting → neue Ziele, Erwartungen, neue Aspekte der Zusammenarbeit).

23

23



Hypothesenbildung für passgenaue Interventionen

Ausbilder*in → Vorstellung entwickeln, wie Lernen für TN*in gelingen kann

- Worin siehst du in Bezug auf deine Lernziele besondere Herausforderungen / Hürden / Schwierigkeiten?
- Was gelingt dir bereits ein wenig? Was fällt dir noch schwer?
- Was kann dir nun helfen, dein Ziel zu erreichen?
- Was in der Vergangenheit hat dir in ähnlichen Situationen geholfen, erfolgreich zu sein?
- Worauf soll ich speziell achten, so dass du erfolgreich sein kannst?
- Was sollte ich auf keinen Fall tun?

Teilnehmer*in → erkundet sich und Lernstil bezogen auf Lernziele und macht sich Lern-Erfolgsfaktoren bewusst

24

24



Wichtig!

Die Gestaltung von Trainingssequenzen basiert auf klaren Vorstellungen davon, wie Lernen für TN*in gelingen kann.

Wenn ein Vorgehen keinen Erfolg bringt, Lernhypothesen überdenken und Trainingssequenz anpassen. TN *innen sind unterschiedlich.

25

25

Trainingssequenzen auf Mass (**Intervention**)

Ausbilder*in → basierend auf den gebildeten Hypothesen Trainingssequenz vorbereiten und umsetzen

- Angesichts deiner Lernziele, deiner persönlichen Ausgangslage, der Art wie du lernst habe ich folgende Trainingssequenz für dich vorbereitet

Teilnehmer*in → Da Training auf TN*in zugeschnitten steigt Wahrscheinlichkeit für erfolgreiches Lernen und Selbstwirksamkeitserleben

26

26



Wichtig!

Lernen hört mit Training nicht auf. Darin werden Weichen gestellt und Lernerfolge ermöglicht → War Training hilfreich? Was war besonders wertvoll? Was weniger?

Wie nun die Zeit mit klugen «Hausaufgaben» bis zum nächsten Training sinnvoll gestalten?

- Was nimmst du dir bis zum nächsten Training vor? Woran arbeitest du?
- Wie wichtig ist dir das? Wie schwierig? Wo stehst du aktuell?
- Wer oder was kann dir auch noch helfen?
- Was brauchst du jetzt noch, um das Training gut abschliessen zu können?

27

27

Lernen durch Auswertung von Erfahrung (Evaluation)

Ausbilder*in → Inwiefern ist durch meine Trainingssequenz Wirkung entstanden?
Inwiefern muss ich diese anpassen?

Ende Trainingssequenz

- Was war für dich heute besonders wertvoll? Was waren wichtige Lernmomente?
- Von was braucht es das nächste Mal mehr? Wovon weniger?

Beginn nächste Trainingssequenz

- Wie lief es seit der letzten Trainingssequenz?
- Was hat deinem Lernprozess vereinfacht, was erschwert?
- Wo stehst du aktuell in deinem Lernziel (0-100%)?
- Ist das Lernziel noch aktuell? Und woran möchtest du heute arbeiten?

Teilnehmer*in → reflektiert Wirkung und Lernprozess in und über Training hinaus.

28

28

Coaching-Erfolgsfaktoren für effektives Lernen



29

Herzlichen Dank für deine Aufmerksamkeit!

30

Übung Coaching von Schneesportlehrenden

- 3er Gruppen
- 1 Ausbilder*in, 1 Schneesportlehrender und 1 Beobachter*in
- Coachingsequenz (20 Minuten, vgl. Fragen in Präsentation/Handout)
 - Kontakt
 - Kontrakt
 - Hypothesen

31

31

Übungsauswertung (15 Minuten) → maximal wertschätzend!

- **Beobachter*in:** Was hat Ausbilder*in besonders gut gemacht?
- **Sneesportlehrperson:** Was hat Ausbilder*in im Coaching besonders gut gemacht? Was hat mir geholfen? Was war nützlich?
- **Ausbilder*in:** Was habe ich gut gemacht? Worauf bin ich etwas stolz?
- **Sneesportlehrperson:** macht Ausbilder*in ein Kompliment
- **Optional auf Wunsch Ausbilder*in:** Entwicklungsfeedback durch Beobachter*in und Sneesportlehrperson, also etwas Wichtiges, was Ausbilder*in ein nächstes Mal noch etwas anders machen könnte.

32

32

- Dann zurück ins Plenum für Schlussauswertung
- Weitere zwei Durchführungen idealerweise später
- Ausbilder*innen bereits für gecoachte Schneesportlehrperson eine Trainingssequenz von ca. 15-20 Minuten für morgen vor

Ausblick auf morgen

In 3er Gruppen auf Pisten heutiges Coaching weiterführen, Trainingssequenz durchführen und auswerten. Konkret:

Auf der Piste

- Kontakt herstellen / Kontrakt wiederholen
- Trainingssequenz durchführen
- Evaluation durchführen (vgl. oben)
 - Perspektive Schneesportlehrperson
 - Perspektive Ausbilder*in
 - Perspektive Beobachter*in
- Hausaufgabe definieren für Arbeit an Lernziel bis zum nächsten Training

Herzlichen Dank für deine Aufmerksamkeit!