

Birgit Klein-Uerlings

Birgit.Klein-Uerlings@aku-coaching.de

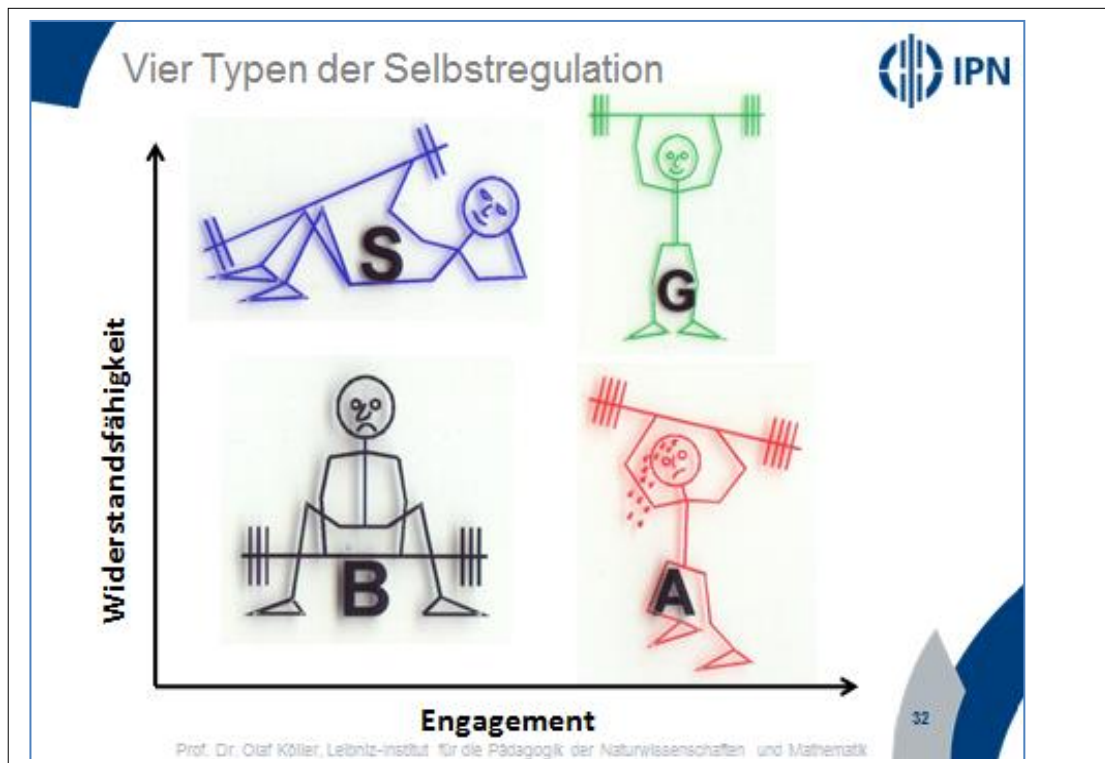
In der zweiten Reihe? – Ein Seminar für leise Frauen.

Seminar für S.I.N.N.

StudienInstitut NiederrheiN 06.12.2017

Impulse zur Selbstreflexion I

Vier Typen der Selbstregulation am Arbeitsplatz



G = Gesundheitstyp; **A + B** = Risikotypen; **S** = Schontyp

Muster von Erleben und Verhalten am Arbeitsplatz

	Leistung	Selbstwert	Kommunikation
Typ G	engagiert, aber distanzierungsfähig, aktives Erholungsverhältnis	Selbstbehauptung, widerstandsfähig, risikofreudig	wünscht Kooperation, kommunikationsfähig, flexibel
Typ A	sehr engagiert, nicht distanzierungsfähig, ehrgeizig, aufopfernd	empfindlich, kränkbar, „gratifikationsbedürftig“, emotional	betont selbständig, sucht Dominanz statt Unterstützung
Typ B	erschöpft, reduzierte Konzentration, krankheitsanfällig	Null Selbstvertrauen, durchsetzungsunfähig, sehr empfindlich	isoliert, starr, unflexibel, kann sich nicht helfen lassen
Typ S	reduzierte Leistungsbereitschaft, grenzt sich ab, Schonhaltung	kann sich behaupten	Kommunikation o.k., solange keine Leistung erforderlich ist

© Prof. Bauer, 2007

DISG

Dominant

- durchsetzungsfähig
- risikobereit
- entscheidungsfreudig
- tendenziell autoritär

Initiativ

- teamfähig
- kommunikativ
- vielseitig
- begeisternd

Stetig

- loyal-konservativ
- beständig, geduldig
- halten sich gern an festgelegte Abläufe

Gewissenhaft

- perfektionistisch
- analytisch
- halten sich gern an feste Abläufe, wenn hochwertig

Impulse zur Selbstreflexion III

Glaubenssätze, die einem das Leben in der Schule schwer machen:

- Ich muss immer helfen, wo dies möglich ist.
- Ich muss es allen recht machen.
- Ich darf nur nein sagen, wenn es gar nicht anders geht.
- Ich muss für alles Verständnis haben.
- Wenn in der Schule etwas nicht gut läuft, habe ich etwas falsch gemacht.
- Erfolg ist unweiblich.
- Ich will immer gerecht behandelt werden.
- Die Dinge, die mir wichtig sind, sollen auch allen anderen wichtig sein.
- Harmonie ist das Wichtigste.
- Jede Kritik meint mich persönlich.
- Ich darf nie die Fassung verlieren.
- Alle müssen mich gern haben.
- Eine gute Lehrkraft hat keine Probleme.
- Was ich selbst will, ist nicht so wichtig.
- Ich darf andere auf keinen Fall verletzen.
- Ich darf nicht empfindlich sein.
- Alle Schüler/innen lernen gern, wenn man ihnen die richtigen Angebote macht.
- Wenn ich Schüler/innen und Kolleg/innen respektiere, dann werden Sie auch mich respektieren.
- Ich will immer allen gerecht werden.
- Ich will alles schaffen, was Lehrplan und Verordnungen vorschreiben.

(nach Dr. Birgit Palzkill)

Eigene Beispiele:

- ...
- ...
- ...

ÜBUNG zu dritt:

- Greifen Sie einen Satz heraus, der Ihnen besondere Schwierigkeiten macht und lesen Sie ihn den anderen vor.
- Die beiden Partnerinnen versuchen, Ihren Glaubenssatz zu entschärfen, ihn abzumildern oder Ihnen eine ‚Erlaubnis‘ zu geben, zukünftig anders zu verfahren. Sie notieren den Satz, der Sie am meisten überzeugt bzw. entlastet.
- Danach fährt die nächste Partnerin mit ihrem Glaubenssatz fort. (...)

Dunning-Kruger-Effekt

Als **Dunning-Kruger-Effekt**^{[1][2]} bezeichnet man eine Spielart der kognitiven Verzerrung, nämlich die Tendenz inkompetenter Menschen, das eigene Können zu überschätzen und die Leistungen kompetenterer Personen zu unterschätzen. Der populärwissenschaftliche Begriff geht auf eine Publikation von David Dunning und Justin Kruger aus dem Jahr 1999 zurück. In der psychologischen Fachliteratur selbst spielt er bislang kaum eine Rolle, wohl aber in akademischen Publikationen außerhalb der Psychologie^{[3][4][5]} sowie in Blogs und Diskussionsforen des Internets.

„Wenn jemand inkompetent ist, dann kann er nicht wissen, dass er inkompetent ist. [...] Die Fähigkeiten, die man braucht, um eine richtige Lösung zu finden, [sind] genau jene Fähigkeiten, die man braucht, um eine richtige Lösung zu erkennen.“

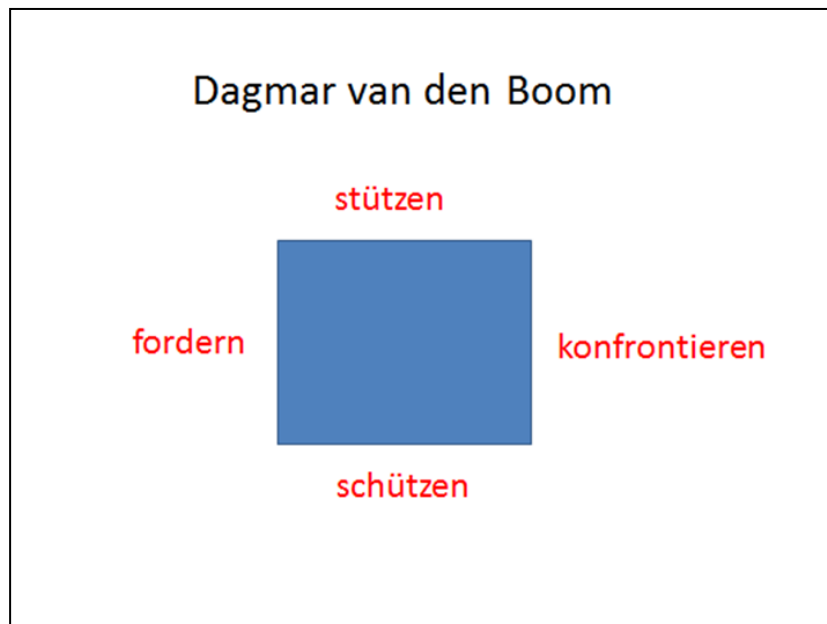
Dunning und Kruger hatten in vorausgegangenen Studien bemerkt, dass etwa beim Erfassen von Texten, beim Schachspielen oder Autofahren Unwissenheit oft zu mehr Selbstvertrauen führt als Wissen. An der Cornell University erforschten die beiden Wissenschaftler diesen Effekt in weiteren Experimenten und kamen 1999 zum Resultat, **dass weniger kompetente Personen**

- dazu neigen, ihre eigenen Fähigkeiten zu überschätzen,
- überlegene Fähigkeiten bei anderen nicht erkennen,
- das Ausmaß ihrer Inkompetenz nicht zu erkennen vermögen,
- durch Bildung oder Übung nicht nur ihre Kompetenz steigern, sondern auch lernen können, sich und andere besser einzuschätzen.

Dunning und Kruger zeigten, dass schwache Leistungen mit größerer Selbstüberschätzung einhergehen als stärkere Leistungen. Die Korrelation zwischen Selbsteinschätzung und tatsächlicher Leistung ist jedoch nicht negativ, höhere Selbsteinschätzung geht also tendenziell nicht mit schwächeren Leistungen einher.

vgl. <https://de.wikipedia.org/wiki/Dunning-Kruger-Effekt> 16.12.2015

Impulse zur Selbstreflexion IV



ÜBUNG zu den „Vier Seiten des Begleitens“ im Lehrerberuf:

- Nummerieren Sie die „vier Seiten des Begleitens“ in der Reihenfolge Ihrer persönlichen Stärken. (1 = besonders ausgeprägte Stärke; 4 = hier wäre deutlicher Entwicklungsbedarf)
- Welche Möglichkeiten eröffnen Ihnen Ihre Stärken?
- Wo wünschen Sie sich Entwicklung Ihrer Potentiale? Warum?

Meine Erfahrungen mit Führung/Leitung

1. Welche markanten (punktuellen oder kontinuierlichen) Erfahrungen habe ich mit der Leitung bzw. Führung durch andere Personen (Eltern, Geschwister, Kolleg/innen, andere Erwachsene, Vorgesetzte ...) gemacht?
2. Hat es für mich einen Unterschied gemacht, ob diese Personen Frauen oder Männer waren? Wenn ja, kann ich sie benennen?
3. In welchen Kontexten habe ich selbst Leitung übernommen? (z.B. Familie, Klassensprecher, Rolle in Mannschaftssportarten, kirchliche / politische / gemeinnützige Jugendarbeit ...)
4. Welche Erinnerungen habe ich an Situationen, in denen ich selbst Verantwortung für andere übernommen habe?
5. Welche Situationen fallen mir ein, in denen mir / anderen Führung bzw. Leitung besonders gut gelungen ist?
6. Was waren / sind Auslöser, mich mit einer möglichen Veränderung meiner beruflichen Situation zu befassen?

(nach Christina Terfurth)

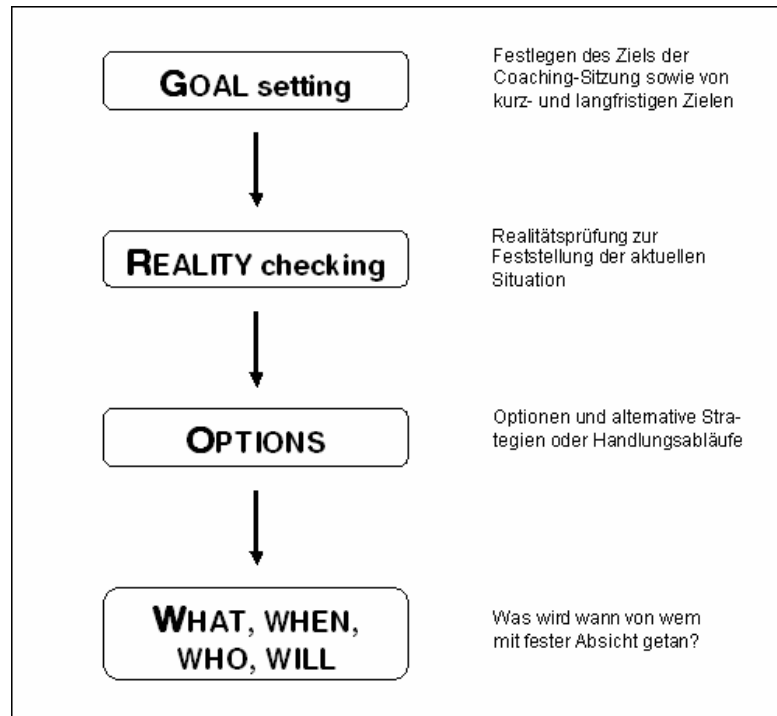
Potenzialanalyse: Diamanten schleifen

Vorname	Zwei positive Eigenschaften, die mich kennzeichnen:	Nachname
Diese drei Dinge kann ich besonders gut:	Ein Spruch, der gut zum mir passt:	Das sind meine besonderen Stärken:
Das mache ich gern mit anderen zusammen:	Worauf ich besonders stolz bin:	Das schätzen andere besonders an mir:

ÜBUNG: Füllen Sie die Felder aus und verfassen Sie anschließend einen kurzen Zeitungsartikel, der Sie charakterisiert.

(Übung nach Monika Kirfel)

G-R-O-W-Modell des (Selbst-)Coaching



Das GROW-Modell von Whitmore (1994, S. 57f.)

ÜBUNG:

1. Welches **Ziel** habe ich? (GOAL)
2. Wie ist der Status quo/die **Realität**? Wo stehe ich? (REALITY)
3. Welche **Möglichkeiten/Optionen/Alternativen** habe ich? (OPTIONS)
4. **Was** muss ich **wann** mit **wessen Unterstützung** tun? (WAYS)

Stakeholder-Analyse

Vorbemerkung: Frauen neigen dazu, Netzwerkarbeit zu vernachlässigen. Sie meinen oft, Kompetenz allein sei entscheidend für die berufliche Karriere. Die Stakeholder-Analyse lenkt das Augenmerk auf Menschen, die im beruflichen Umfeld für den eigenen Erfolg von Bedeutung sind und die man im Vorfeld ansprechen und für sich gewinnen muss, wenn man eine bestimmte (Beförderungs-)Stelle anstrebt.

Hier einige Impulse für die Stakeholder-Analyse:

- Identifizierung der Stakeholder: Wer ist wichtig auf meinem Weg zu der von mir gewünschten Stelle? Wen sollte ich also ansprechen? Wie sollte ich das tun?
- Analyse der Stakeholder und meines Verhaltens ihnen gegenüber: Wie ticken die von mir ausgemachten Stakeholder? Welche Interessen verfolgen sie? Welche Rolle spiele ich für sie, sie für mich? Was kann/muss ich tun, um sie für mich zu gewinnen?

<http://www.domendos.com/fachlektuere/fachartikel/artikel/kraftfeldanalyse/> (12.01.2014)

ÜBUNG:

Wer sind die Stakeholder?	Welche inhaltlichen und persönlichen Ziele haben sie? Wie könnte ich das herausfinden, wenn ich es nicht weiß?	Ideen für das eigene Vorgehen in Bezug auf den Stakeholder