



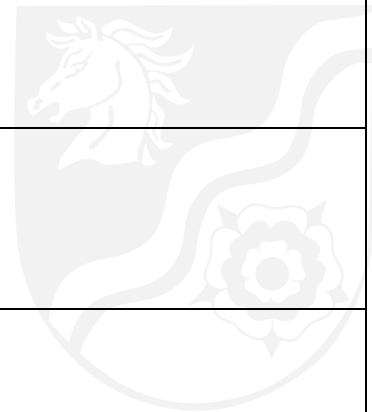
Kernkompetenzen Checkliste für Prozessbeobachter/innen

Thema:

Coach:

Klient:

1	Ethisch fundiert: Gleichberechtigt, herrschaftsfrei, dialogisch, keine Therapie, entsprechend der Professionsstandards?	
2	Coaching-Vereinbarung: Psychologischer Vertrag, Mandat abgeholt, Auftragsklärung?	
3	Vertrauen: Ehrlichkeit, Echtheit, Sensibilität, Engagement	
4	Präsenz: Flexibel, Leichtigkeit, passend zum Klienten, effektiv, konzentriert	
5	Aktives Zuhören: Zusammenfassend, nachfragend, nicht im eigenen „Film“	
6	Wirkungsvolle Fragen: Entdeckerfreude wird gefördert, offene Fragen, motivierend	
7	Direkte Kommunikation: Setting, Rahmen, Inhalte werden klar angesprochen. Metaphern, Reframing u. a.	
8	Bewusstheit schaffen: Hintergründe und systemische Zusammenhänge, Metaperspektiven werden eröffnet	
9	Handlungen entwerfen: To-Dos, Praxistests, „Übungen für den Ernstfall“, Alternativen erproben (nicht nur durchdenken)	
10	Planung und Zielsetzung: Sammeln und verdichten, Fokus nach vorne, Schrittweise Planung und Umsetzung werden deutlich	
11	Umgang mit Fortschritt und Verantwortlichkeit: Engagement wird eingefordert, Verbindlichkeit, Anerkennung, Lob	





KERNKOMPETENZEN EINES COACHS

Modifiziert und gekürzt von B. Migge nach ICF – International Coach Federation

A. GRUNDLAGEN SCHAFFEN

1. Einhaltung der Ethik-Richtlinien und professioneller Standards

Ethik – Selbstdarstellung als Coach – Professionsstandards – Psychotherapie/Coaching

2. Treffen einer Coaching-Vereinbarung

Auftragsklärung – Mandat – Geschäftsvereinbarung – Alternativen

B. DIE BEZIEHUNG GEMEINSAM GESTALTEN

3. Vertrauen und Vertrautheit mit dem Klienten herstellen

Engagement – Integrität – Ehrlichkeit – Sensibilität

4. Präsenz beim Coaching

Flexibilität – Intuition und Wissen – Risiken – Effektivität – Humor und Leichtigkeit – Emotionsmanagement – Heroic Client-Ansatz:
Passt die Arbeit wirklich zu diesem Klienten und diesem Anliegen?

C. EFFEKTIVES KOMMUNIZIEREN

5. Aktives Zuhören

Individuelles Eingehen – Hört aktiv zu – sieht den ganzen Menschen (BASIC ID) – geht auf Vorschläge ein – fasst zusammen – weist auf nächste Schritte hin

6. Wirkungsvoll Fragen

Kraftvolle Fragen aus dem aktiven Zuhören heraus – fördert Neugierde, Entdeckerfreude, Klärung – stellt offene Fragen Richtung Ziel und Auftrag – stellt Fragen, die voranbringen

7. Direkte Kommunikation

Drückt sich klar und deutlich aus – hilft bei Reframing und Perspektivwechsel – kommuniziert Tagesordnung, Ziele und Ergebnisse – ist respektvoll – nutzt Metaphern und Analogien – frei von Überheblichkeit, Sexismus u. a.

D. LERNEN UND ERREICHEN VON ERGEBNISSEN FÖRDERN

8. Bewusstsein schaffen

Weist über die Bedeutung des zunächst Gesagten hinaus – hinterfragt Umstände und Systeme – hilft Gedanken, Emotionen, Wertungen, Körperlichkeit, ... zu klären – hilft Stärken und Schwächen herauszuarbeiten – weist auf Widersprüche hin

9. Handlungen entwerfen

Entwirft Probehandlungen, Übungen und Praxistransfer mit dem Klienten – hilft bei Brainstorming – fördert Engagement und Willen – lösungsorientierte und alternative Ideen werden erprobt – Alternativen werden getestet – fördert Experimente

10. Planung und Zielsetzung

Informationen sammeln, verdichten, in einen Plan bringen – passt den Plan den Gegebenheiten an – unterstützt bei der Entwicklung von Ressourcen zur Zielerreichung – bildet mit Klienten Zwischenziele heraus

11. Umgang mit Fortschritt und Verantwortlichkeit

Fordert nach Bewusstheit und Planung zu Handlungen auf – fördert tatkräftiges Engagement – besteht auf Verbindlichkeit – hinterfragt Ergebnisse und Vereinbarungen – zollt Anerkennung und lobt Fortschritte – bereitet Sitzungen vor (Informationen, Vereinbarungen, Ergebnisse etc.) – hilft dem Klienten, Ziele, Vereinbarungen, Plan im Auge zu behalten

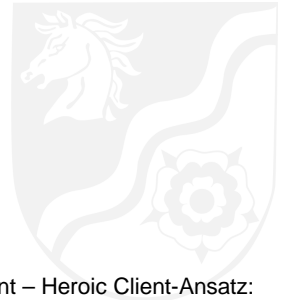
Wichtig:

- Das Anliegen des Klienten im Kopf haben. Alles was passiert, muss ihn in diesem Sinne voranbringen.
- Der Klient ist der Maßstab: Passt die Arbeit zu ihm (nicht zum Coach)? [Heroic Client Ansatz]
- Der Klient wird ermächtigt zur Selbstlösung (statt erlöst zu werden).
- Der Coach erweitert das Bewusstsein des Klienten (dreht sich nicht innerhalb seiner Tools oder Selbstbegrenzungen) [häufigster Fehler in Coachingprozessen]
- Der Coach hört aktiv zu (statt zu interpretieren) [häufigste Inkompetenz von Coaches]

Bitte vertiefend nachlesen: In 3. Auflage von Handbuch Coaching und Beratung (Migge, 2014): Ca. 40 Seiten

Kernkompetenzen: „So geht es – so geht es nicht!“

Lesen Sie auch im Buch Schema-Coaching (Migge, 2013) über den Heroic Client Ansatz.





Die 11 Kernkompetenzen (siehe Seite 1) werden in der Prüfung zum Zertifizierten Coach in einem 30-45 minütigen Coachinggespräch live demonstriert. Sie können in Peergroups auch anhand vereinfachender Schaubilder geübt werden (verkürzte, vereinfachte Version für Übungsgruppen), wie auf dieser Seite. Ansonsten nutzen Sie zur Übung die Tabelle auf Seite 1.

Bewertungsvorschlag für die Beobachtungs-Checkliste auf Seite 1

Bewertungsvorschlag: 11 Bewertungsfelder. „Noten“: +++ vorhanden und prima, ++ vorhanden und ganz gut, + vorhanden, – nicht vorhanden oder mangelhaft. Maximalpunktzahl: 33 +. Bestanden bei mindestens 23 +- Zeichen

Jede Coaching-Sequenz wird so nachbesprochen (wenn der Prozess eindeutig beendet ist durch den Coach):

1. **Klient:** Wie habe ich den Coach wahrgenommen, wie habe ich mich geleitet gefühlt, was hat mich vorangebracht, was hat mich irritiert ...? (bitte knapp halten)
2. **Coach:** Wie habe ich mich in der Rolle gefühlt (gestresst, konzentriert, flapsig, ...), was passierte in mir, als das Anliegen auftauchte, wie habe ich mich in der Prozessleitung zurecht gefunden, was habe ich technisch gut gemacht, was hat mir nicht so gefallen ... (bitte knapp halten)
3. **Prozessbeobachter:** Feedback zu Beobachtungen (nicht Interpretationen und Wertungen!!!): *Ich habe gehört, dass du gesagt hast ... Als sie das machte, machtest du das ... Zu Beginn hast du das gesagt und dann hat sie mit --- darauf reagiert ... Bitte nicht so: Du warst schlecht, weil ... Du warst gut, weil ... Du warst spitze! ... Ich fand dich da unsympathisch und nicht einfühlend ...*
4. Optional: Wertung durch Lehr-Coach oder Peergroupleitung (ist immer etwas subjektiv, leider)

Hier ein alternatives Darstellungsmodell, um Kernkompetenzen zu überprüfen:

