

Coach Competency Assessment

Kompetenzmodell und Verhaltensindikatoren

Ein evidenzbasiertes Programm für professionelle Coaching-Exzellenz

Inhaltsverzeichnis

- **Einleitung: Ein neuer Standard für die Beurteilung von Coaching-Kompetenzen**
- **Kompetenzgruppe 1: Coaching-Ethik & Professionalität**
- **Kompetenzgruppe 2: Aufbau der Coaching-Beziehung**
- **Kompetenzgruppe 3: Kommunikation & Aktives Zuhören**
- **Kompetenzgruppe 4: Förderung von Lernen & Ergebnissen**
- **Kompetenzgruppe 5: Selbstmanagement & Kontinuierliche Verbesserung**
- **Referenzen und weiterführende Literatur**

Kompetenzmodell und Verhaltensindikatoren

Ein neuer Standard für die Beurteilung von Coaching-Kompetenzen

In einer Branche, in der Glaubwürdigkeit, Strenge und messbare Ergebnisse unerlässlich sind, bilden klar definierte Kompetenzen die Grundlage jeder aussagekräftigen Beurteilung. Diese umfassende Liste von Coaching-Kompetenzen, ergänzt durch präzise Verhaltensindikatoren, ist nicht nur das Rückgrat der Kompetenzbeurteilung für Coaches – sie ist auch ein Ausdruck unseres Engagements für professionelle Exzellenz und absolute Transparenz.

Warum klare Kompetenzen wichtig sind:

Die moderne psychologische Diagnostik unterstreicht die Notwendigkeit von gut definierten, beobachtbaren Kompetenzen. Wenn jeder Standard transparent und messbar ist, wissen die Kandidaten genau, was von ihnen erwartet wird. Diese Transparenz fördert Vertrauen und Fairness und stellt sicher, dass der Erfolg durch tatsächliche Fähigkeiten bestimmt wird – nicht durch Mutmaßungen, Insiderwissen oder zweideutige Kriterien.

Ein einzigartiges Instrument für eine vielfältige Branche:

Die Kompetenzbeurteilung für Coaches hebt sich von traditionellen Zertifizierungen ab. Sie ersetzt nicht die Coaching-Ausbildung oder die exzellenten Entwicklungspfade, die von etablierten Coaching-Verbänden angeboten werden. Stattdessen bietet sie eine innovative, validierte Alternative für sehr erfahrene Coaches, die ihre Fähigkeiten außerhalb konventioneller Wege verfeinert haben – oder für jene, die ihre Fähigkeiten durch Leistung statt durch Kursarbeit nachweisen möchten.

Dieser Ansatz ähnelt dem Modell der „Externenprüfung“ (Challenge Exam), das von führenden Universitäten weltweit angewendet wird:

Coaches, die sich für bereit halten, können vortreten und ihre Fähigkeiten, ihr Wissen und ihre professionelle Haltung durch das Bestehen einer strengen, standardisierten Beurteilung unter Beweis stellen. Wer erfolgreich ist, erhält das Kompetenzzertifikat der Universität – eine im gesamten Berufsfeld anerkannte Qualifikation.

Vorteile und Glaubwürdigkeit auf einen Blick

- **Transparente Standards:** Jede Kompetenz und jeder Verhaltensindikator wird veröffentlicht und an internationalen Best Practices ausgerichtet. Kandidaten und Stakeholder wissen genau, was gemessen wird.
- **Streng und vertretbar:** Auf den Kompetenz-Modellen führender Coaching-Verbände und der Accrediting Alliance for Training and Development aufgebaut, hält die Beurteilung der Überprüfung durch Fachleute und Arbeitgeber stand.
- **Objektiv und fair:** Kein versteckter Lehrplan, keine Mutmaßungen – nur nachgewiesene Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen zählen.
- **Anerkennung und Verifizierung:** Erfolgreiche Kandidaten erhalten ein begehrtes Kompetenzzertifikat und eine öffentliche Listung im Human Intelligence Network der Accrediting Alliance for Training and Development, wodurch ihre Qualifikationen für Klienten und Organisationen leicht überprüfbar sind.
- **Praktische Alternative:** Ideal für Berufstätige, Unternehmens-Coaches und jene, die eine Anerkennung ohne den Zeit- oder Kostenaufwand traditioneller, mehrjähriger Programme suchen.
- **Marktdifferenzierung:** Diese Beurteilung demonstriert Meisterschaft auf transparente und glaubwürdige Weise und hilft Coaches, sich in einem überfüllten und oft unregulierten Markt abzuheben.

- **Kontinuierliches Lernen:** Das veröffentlichte Kompetenzmodell dient als leistungsstarkes Werkzeug zur Selbstbeurteilung und zur laufenden beruflichen Weiterentwicklung, noch bevor das Assessment durchlaufen wird.

Kompetenzgruppe 1: Coaching-Ethik & Professionalität

1. Zeigt persönliche Integrität & Ehrlichkeit

Können: Bleibt auch in schwierigen Situationen ehrlich und transparent; übernimmt Verantwortung für Fehler und gibt Irrtümer offen zu; kommuniziert transparent über Unsicherheiten oder Interessenkonflikte.

Wissen: Versteht die ethischen Standards und Verhaltenskodizes von Coaching-Verbänden; erkennt die Bedeutung von Transparenz und Ehrlichkeit im Coaching-Prozess; kennt Beispiele und Konsequenzen von Integritätsverletzungen im Coaching.

Wollen: Schätzt Ehrlichkeit als ein zentrales Coaching-Prinzip; ist bereit zur Selbstreflexion und zur kritischen Überprüfung des eigenen Handelns; vermeidet Täuschung oder das absichtliche Zurückhalten relevanter Informationen.

2. Hält den Ethikkodex & professionelle Standards des Coachings ein

Können: Stellt den Ethikkodex zu Beginn der Coaching-Beziehung vor und erklärt ihn; wendet ethische Richtlinien in der Praxis konsequent an; holt bei ethischer Unsicherheit Rat von Master Coaches oder Kollegen ein.

Wissen: Kennt die aktuellen Ethikkodizes und professionellen Standards (ICF, EMCC, AC, AATD); ist sich der praktischen Anwendungen ethischer

Standards im Coaching bewusst; versteht Verfahren zur Meldung oder Behandlung ethischer Probleme.

Wollen: Betrachtet ethisches Verhalten als Grundlage des professionellen Coachings; ist bestrebt, sich über sich entwickelnde Standards und Praktiken auf dem Laufenden zu halten; empfindet Stolz bei der konsequenten Anwendung professioneller Standards.

3. Wahrung von Vertraulichkeit & Datenschutz

Können: Kommuniziert die Vertraulichkeitsregeln zu Beginn klar an die Klienten; schützt alle Klientendaten vor unbefugtem Zugriff oder Offenlegung; unterscheidet zwischen Coaching-Informationen und anderen persönlichen Daten.

Wissen: Kennt die gesetzlichen Anforderungen und Best Practices für Vertraulichkeit und Datenschutz (z. B. DSGVO); versteht Ausnahmen von der Vertraulichkeit und wann eine Offenlegung erforderlich oder erlaubt ist; kennt sichere Methoden zur Datenspeicherung und -übertragung.

Wollen: Respektiert die Privatsphäre des Klienten als unantastbar; ist sensibel gegenüber Risiken im Zusammenhang mit der Datenverwaltung; schätzt und priorisiert das Vertrauen des Klienten durch verantwortungsvollen Umgang mit Informationen.

4. Managt Interessenkonflikte

Können: Identifiziert potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte umgehend; bespricht Konflikte transparent mit Klienten und Stakeholdern; implementiert Strategien zur Minimierung oder Beseitigung von Konflikten.

Wissen: Versteht, was einen Interessenkonflikt im Coaching ausmacht; kennt organisatorische und rechtliche Richtlinien bezüglich Konflikten; ist sich der Schritte zur angemessenen Verwaltung oder Offenlegung von Konflikten bewusst.

Wollen: Priorisiert die Interessen des Klienten und die ethische Praxis; ist bereit, sich zurückzuziehen, wenn ein Konflikt nicht gelöst werden kann; schätzt Transparenz und Offenheit in allen Beziehungen.

5. Klärt Rollen & professionelle Grenzen

Können: Kommuniziert klar die Unterschiede zwischen Coaching, Mentoring, Beratung und Therapie; setzt und wahrt professionelle Grenzen gegenüber Klienten; thematisiert Grenzüberschreitungen sofort und angemessen.

Wissen: Kennt den Umfang und die Grenzen der Coaching-Rolle; versteht ethische Fragen im Zusammenhang mit Doppelbeziehungen; ist mit Protokollen zum Umgang mit Grenzfragen vertraut.

Wollen: Respektiert die Eigenständigkeit der Coaching-Beziehung; schätzt klare, gegenseitig vereinbarte Grenzen; ist wachsam, um Rollenverwirrung zu vermeiden.

6. Verweist Klienten bei Bedarf an andere Fachleute

Können: Erkennt, wenn die Bedürfnisse des Klienten außerhalb des Coaching-Bereichs liegen; kommuniziert Verweisungsentscheidungen klar und unterstützend; identifiziert und empfiehlt geeignete Ressourcen oder Fachleute.

Wissen: Kennt Anzeichen, die auf die Notwendigkeit einer Verweisung hindeuten (z. B. psychische Gesundheit, rechtliche oder medizinische Fragen); versteht den Prozess und das Protokoll für Verweisungen; ist sich lokaler und virtueller Ressourcen bewusst.

Wollen: Stellt das Wohl des Klienten über das Eigeninteresse; ist offen für die Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten; akzeptiert die Grenzen der eigenen Kompetenz.

7. Gewährleistet volle Transparenz in Vereinbarungen

Können: Erstellt klare Coaching-Vereinbarungen, die Umfang, Honorare, Vertraulichkeit und Erwartungen darlegen; überprüft Vereinbarungen mit Klienten und klärt Fragen; aktualisiert Vereinbarungen bei Änderungen.

Wissen: Versteht die Standardelemente von Verträgen im Coaching; kennt rechtliche und ethische Anforderungen an Vereinbarungen; ist sich der Richtlinien von Organisationen oder Verbänden zur Vertragsgestaltung bewusst.

Wollen: Schätzt Ehrlichkeit und Offenheit in allen Interaktionen mit Klienten; priorisiert gegenseitiges Verständnis und informierte Zustimmung; versucht, Missverständnisse durch Klarheit zu vermeiden.

8. Verpflichtet sich zu fairer Behandlung & Inklusivität

Können: Zeigt in jeder Interaktion Respekt für die Vielfalt der Klienten; passt Sprache und Verhalten an, um kulturelle Unterschiede zu würdigen; spricht Voreingenommenheit oder Diskriminierung an, falls sie auftritt.

Wissen: Kennt die Prinzipien von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion im Coaching; versteht die Auswirkungen von Vorurteilen und Stereotypen; ist mit Ressourcen für eine inklusive Praxis vertraut.

Wollen: Begreift Inklusivität als einen zentralen Wert; ist aufgeschlossen und unvoreingenommen; strebt aktiv danach, von vielfältigen Perspektiven zu lernen.

9. Navigiert ethische Fragen in Team-Settings

Können: Wahrt die Vertraulichkeit über mehrere Klienten innerhalb eines Teams oder einer Gruppe hinweg; managt komplexe Dynamiken und potenzielle Konflikte im Team-Coaching; trifft klare Vereinbarungen bezüglich geteilter Informationen.

Wissen: Versteht einzigartige ethische Herausforderungen im Team- und Gruppencoaching; kennt Protokolle für Vertraulichkeit und Berichterstattung in Gruppensettings; ist sich der Machtdynamiken und ihres Einflusses auf das Coaching bewusst.

Wollen: Schätzt Fairness und Respekt für alle Teammitglieder; ist wachsam gegenüber ethischen Risiken in Gruppenkontexten; strebt danach, Vertrauen innerhalb der Gruppe aufzubauen.

10. Hält die berufliche Kompetenz aufrecht

Können: Nimmt regelmäßig an beruflicher Weiterbildung und Schulungen teil; wendet neues Wissen und neue Fähigkeiten in der Coaching-Praxis an; holt Feedback von Klienten und Kollegen ein und berücksichtigt es.

Wissen: Kennt aktuelle Trends, Forschungsergebnisse und Best Practices im Coaching; versteht die Bedeutung von Supervision und kontinuierlichem Lernen; ist sich persönlicher Entwicklungsbereiche bewusst.

Wollen: Ist dem lebenslangen Lernen und Wachstum verpflichtet; schätzt Bescheidenheit und Neugier in der Praxis; begrüßt Feedback als eine Chance zur Verbesserung.

11. Nutzt eine akkurate Selbstdarstellung & Marketing

Können: Beschreibt Qualifikationen, Erfahrungen und Dienstleistungen in aller Kommunikation ehrlich; vermeidet irreführende oder übertriebene Behauptungen in Marketingmaterialien; klärt die Grenzen der Dienstleistungen gegenüber potenziellen Klienten.

Wissen: Kennt ethische Richtlinien für Werbung und Selbstdarstellung; versteht Vorschriften bezüglich der beruflichen Repräsentation; ist sich der Konsequenzen von falschem oder irreführendem Marketing bewusst.

Wollen: Schätzt Integrität und Authentizität im öffentlichen Erscheinungsbild; priorisiert Transparenz über Eigenwerbung; respektiert die Intelligenz und Autonomie potenzieller Klienten.

12. Hält gesetzliche & organisationale Anforderungen ein

Können: Bleibt über relevante Gesetze, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien informiert; stellt sicher, dass alle Coaching-Aktivitäten diesen Anforderungen entsprechen; dokumentiert Handlungen wie gesetzlich oder durch Richtlinien gefordert.

Wissen: Kennt geltende nationale, regionale und lokale Gesetze im Zusammenhang mit Coaching; versteht organisationale Compliance-Protokolle; ist mit Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten vertraut.

Wollen: Respektiert die Rechtsstaatlichkeit und organisationale Standards; priorisiert die Einhaltung von Vorschriften über die Bequemlichkeit; übernimmt die Verantwortung, sich über Änderungen auf dem Laufenden zu halten.

13. Integriert die ethische Nutzung von Technologie & KI

Können: Nutzt digitale Werkzeuge und Plattformen verantwortungsvoll und schützt Klientendaten; kommuniziert klar über den Einsatz von Technologie in Coaching-Sitzungen; bleibt auf dem Laufenden über technologiebezogene ethische Fragen.

Wissen: Kennt Best Practices für Datenschutz und Sicherheit in der digitalen Kommunikation; versteht die ethischen Implikationen von KI und Technologie im Coaching; ist sich der rechtlichen Anforderungen für Online-Dienste bewusst.

Wollen: Begreift Technologie als Werkzeug zum Nutzen des Klienten, nicht als Ersatz für ethische Verantwortung; bewahrt Vorsicht und kritisches Denken gegenüber neuer Technik; schätzt die Autonomie und informierte Zustimmung des Klienten bei der Technologienutzung.

14. Nimmt an Supervision & kollegialer Beratung teil

Können: Nimmt aktiv an professioneller Supervision oder kollegialen Beratungsgruppen teil; teilt und reflektiert Coaching-Herausforderungen und ethische Dilemmata; integriert Erkenntnisse aus der Supervision in die Praxis.

Wissen: Kennt Supervisionsmodelle und ihren Wert für die berufliche Entwicklung; versteht die Rolle der kollegialen Beratung bei der ethischen Entscheidungsfindung; ist sich verfügbarer Supervisions- und kollegialer Netzwerke bewusst.

Wollen: Schätzt Offenheit für Feedback und das Lernen von anderen; erkennt Supervision als wesentlich für die Qualitätssicherung an; ist bereit, in kollegialen Settings verletzlich und transparent zu sein.

15. Überwacht & managt ethische Dilemmata

Können: Identifiziert ethische Fragen und Dilemmata, sobald sie auftreten; verwendet strukturierte Prozesse für die ethische Entscheidungsfindung; sucht bei komplexen Dilemmata Beratung.

Wissen: Kennt häufige ethische Dilemmata im Coaching; versteht Modelle und Rahmenwerke für die ethische Entscheidungsfindung; ist mit verfügbaren Ressourcen zur Orientierung vertraut.

Wollen: Priorisiert ethisches Verhalten über persönliche oder kommerzielle Interessen; akzeptiert Unsicherheit und Komplexität als Teil der ethischen Praxis; ist bereit, schwierige, aber notwendige Maßnahmen zur Lösung von Dilemmata zu ergreifen.

16. Schützt schutzbedürftige Klienten

Können: Erkennt Anzeichen von Verletzlichkeit oder Risiko bei Klienten; ergreift geeignete Maßnahmen, um die Sicherheit und das Wohlbefinden des Klienten zu gewährleisten; meldet Bedenken, wenn dies gesetzlich oder durch ethische Richtlinien erforderlich ist.

Wissen: Kennt Indikatoren für Missbrauch, Vernachlässigung oder Krisensituationen; versteht Meldepflichten; ist sich der Unterstützungsdienste und Verweisungswege bewusst.

Wollen: Stellt die Sicherheit des Klienten über alle anderen Belange; ist sensibel für Machtungleichgewichte; demonstriert Empathie und Wachsamkeit für das Wohl des Klienten.

17. Gewährleistet kulturelle & kontextuelle Sensibilität

Können: Passt den Coaching-Ansatz an den kulturellen und kontextuellen Hintergrund des Klienten an; versucht, die Weltanschauung und Erfahrung des Klienten zu verstehen; vermeidet Annahmen oder Verallgemeinerungen aufgrund des Hintergrunds.

Wissen: Kennt Modelle der kulturellen Kompetenz und ihre Relevanz für das Coaching; versteht die Auswirkungen des kulturellen Kontexts auf Verhalten und Kommunikation; ist sich der Ressourcen zur Unterstützung des interkulturellen Verständnisses bewusst.

Wollen: Schätzt die Vielfalt und Einzigartigkeit jedes Klienten; bewahrt Bescheidenheit und Offenheit, von Klienten zu lernen; ist der kontinuierlichen kulturellen Selbstwahrnehmung verpflichtet.

18. Bewahrt emotionale Selbstwahrnehmung & Regulation

Können: Erkennt persönliche Emotionen und ihre Auswirkungen auf Coaching-Sitzungen; managt emotionale Auslöser und Reaktionen konstruktiv; lebt den Klienten emotionale Intelligenz vor.

Wissen: Kennt die Prinzipien der emotionalen Intelligenz und Selbstregulation; versteht Techniken zur Selbstreflexion und zum emotionalen Management; ist sich persönlicher emotionaler Muster und Auslöser bewusst.

Wollen: Priorisiert emotionale Selbstfürsorge als Teil der beruflichen Verantwortung; schätzt Authentizität im Gleichgewicht mit professioneller Gelassenheit; ist bereit, bei Bedarf Unterstützung zu suchen.

19. Unterstützt die Autonomie & Selbstbefähigung des Klienten

Können: Ermutigt Klienten, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen und ihre eigenen Ziele zu setzen; vermeidet es, persönliche Werte oder Lösungen aufzuzwingen; nutzt Fragetechniken, um unabhängiges Denken zu fördern.

Wissen: Kennt die Bedeutung von Autonomie und Selbstbefähigung in der Coaching-Theorie; versteht, wie man Unterstützung und Herausforderung für das Wachstum des Klienten ausbalanciert; ist sich der ethischen Richtlinien bezüglich Einflussnahme und Überzeugung bewusst.

Wollen: Respektiert die Entscheidungen des Klienten, auch wenn sie von den eigenen Präferenzen abweichen; glaubt an die Fähigkeit des Klienten zu Wachstum und Entscheidungsfindung; demonstriert Geduld und Zurückhaltung im Coaching-Prozess.

20. Dokumentiert die Coaching-Aktivität angemessen

Können: Führt genaue, zeitnahe und vertrauliche Aufzeichnungen über Coaching-Sitzungen; befolgt Best Practices für Dokumentation und Datenspeicherung; teilt die Dokumentation gegebenenfalls mit den Klienten.

Wissen: Kennt rechtliche, ethische und organisationale Standards für die Aufbewahrung von Unterlagen; versteht Datenschutz- und Aufbewahrungsrichtlinien; ist sich bewusst, welche Informationen dokumentiert werden sollten und welche nicht.

Wollen: Schätzt Rechenschaftspflicht und Transparenz in der Dokumentation; priorisiert die Privatsphäre und Datensicherheit des Klienten; betrachtet die Dokumentation als ein Werkzeug für Qualität und Sicherheit, nicht für Bürokratie.

Kompetenzgruppe 2: Aufbau der Coaching-Beziehung

1. Stellt Vertrauen und psychologische Sicherheit her

Können: Schafft eine einladende, nicht wertende Umgebung; lädt Klienten ein, Bedenken oder Verletzlichkeiten auszudrücken; reagiert mit Empathie und Bestätigung.

Wissen: Versteht die Faktoren, die zu Vertrauen und Sicherheit im Coaching beitragen; kennt Modelle der psychologischen Sicherheit und ihre Anwendung; erkennt Verhaltensweisen, die Vertrauen untergraben.

Wollen: Schätzt aufrichtig das Wohlbefinden und die Sicherheit des Klienten; ist in allen Interaktionen zugänglich, offen und respektvoll; wahrt Vertraulichkeit als Grundlage für Vertrauen.

2. Zeigt Respekt und bedingungslose positive Wertschätzung

Können: Behandelt jeden Klienten mit Würde und Respekt, unabhängig von Herkunft oder Überzeugungen; verwendet eine inklusive, nicht wertende Sprache; hört aktiv zu, ohne zu unterbrechen oder Meinungen aufzudrängen.

Wissen: Kennt die Bedeutung der bedingungslosen positiven Wertschätzung im Coaching-Prozess; versteht die Auswirkungen von Respekt auf das Engagement und die Ergebnisse des Klienten; ist mit Modellen der kulturellen Kompetenz vertraut.

Wollen: Begegnet jedem Klienten mit aufrichtigem Respekt und Offenheit; glaubt an die Ressourcen und das Potenzial jedes Klienten; ist bestrebt, Urteile zurückzustellen.

3. Schafft und pflegt klare Vereinbarungen

Können: Legt gemeinsam Coaching-Ziele, Erwartungen und Grenzen fest; überprüft und überarbeitet Vereinbarungen bei Bedarf; sorgt für Klarheit über Rollen und Verantwortlichkeiten.

Wissen: Kennt die Elemente effektiver Coaching-Vereinbarungen; versteht die Bedeutung der gemeinsamen Erstellung von Vereinbarungen mit Klienten; ist sich potenzieller Missverständnisquellen bewusst.

Wollen: Schätzt Zusammenarbeit und Partnerschaft bei der Festlegung von Vereinbarungen; priorisiert Klarheit und gegenseitiges Verständnis; ist flexibel und reagiert auf die Bedürfnisse des Klienten.

4. Vermittelt Präsenz und Engagement

Können: Zeigt in jeder Sitzung volle Konzentration und Aufmerksamkeit; nutzt Körpersprache und Tonfall, um Engagement zu vermitteln; managt Ablenkungen und Unterbrechungen.

Wissen: Kennt Techniken des aktiven Zuhörens und der Präsenz; versteht die Auswirkungen von Präsenz auf die Coaching-Beziehung; erkennt die Anzeichen von mangelndem Engagement.

Wollen: Schätzt es, für den Klienten vollständig präsent zu sein; priorisiert die Qualität der Aufmerksamkeit über die Quantität der Zeit; ist dem achtsamen, bewussten Coaching verpflichtet.

5. Entwickelt Rapport

Können: Findet Gemeinsamkeiten und baut eine positive erste Verbindung auf; setzt Humor, Wärme oder gemeinsame Interessen angemessen ein; passt den Kommunikationsstil an die Vorlieben des Klienten an.

Wissen: Kennt die Phasen und Techniken zum Aufbau von Rapport; versteht den Unterschied zwischen Rapport und Manipulation; erkennt Möglichkeiten und Herausforderungen beim Aufbau von Rapport.

Wollen: Hat Freude daran, mit anderen in Kontakt zu treten; ist offen und authentisch in Interaktionen; begegnet neuen Beziehungen mit Neugier.

6. Zeigt Empathie

Können: Nimmt die Gefühle und Erfahrungen des Klienten genau wahr und spiegelt sie wider; validiert die Emotionen des Klienten, ohne sie zu verharmlosen oder sich übermäßig mit ihnen zu identifizieren; reagiert unterstützend auf Not oder Schwierigkeiten des Klienten.

Wissen: Kennt den Unterschied zwischen Empathie und Sympathie; versteht die Rolle der Empathie für die Coaching-Ergebnisse; ist sich der Barrieren für den Ausdruck von Empathie bewusst.

Wollen: Empfindet aufrichtige Anteilnahme an den Erfahrungen der Klienten; ist bereit, verletzlich und emotional verfügbar zu sein; schätzt emotionale Verbindung als Teil des Coaching-Prozesses.

7. Hält professionelle Grenzen in der Beziehung aufrecht

Können: Setzt klare Grenzen in Bezug auf Zeit, Kommunikation und Rollen; spricht jeden Versuch an, Grenzen zu überschreiten oder zu verwischen; verweist Klienten an andere Ressourcen, wenn Grenzprobleme auftreten.

Wissen: Kennt ethische Richtlinien zur Wahrung von Grenzen; versteht die Risiken von Doppelbeziehungen und übermäßiger Involvierung; erkennt Anzeichen von Grenzüberschreitungen.

Wollen: Respektiert die Notwendigkeit gesunder Grenzen für Coach und Klient; ist bereit, schwierige Gespräche über Grenzen zu führen; priorisiert die Integrität der Coaching-Beziehung.

8. Fördert die Verantwortung und Eigenverantwortung des Klienten

Können: Ermutigt Klienten, Initiative zu ergreifen und Entscheidungen zu treffen; unterlässt es, den Klienten zu retten oder übermäßig zu lenken; stellt Fragen, die Selbstreflexion und Rechenschaftspflicht fördern.

Wissen: Kennt die Bedeutung der Eigenverantwortung des Klienten im Coaching-Prozess; versteht motivierende Gesprächsführung und Empowerment-Techniken; ist mit Kompetenz-Modellen für persönliche Verantwortung vertraut.

Wollen: Glaubt an die Fähigkeit des Klienten zur Selbststeuerung; respektiert die Autonomie und Entscheidungsfindung des Klienten; schätzt das Lernen aus Erfahrung und Reflexion.

9. Zeigt Geduld und Toleranz für Mehrdeutigkeit

Können: Wartet, ohne den Fortschritt oder die Entscheidungsfindung des Klienten zu überstürzen; hält Raum für Stille und Unsicherheit; unterlässt es, Lücken zu füllen oder Lösungen zu erzwingen.

Wissen: Kennt den Wert von Geduld bei der Unterstützung des Klientenwachstums; versteht die prozesshafte Natur von Veränderungen im Coaching; erkennt kulturelle Unterschiede im Tempo und in der Entscheidungsfindung.

Wollen: Fühlt sich mit Mehrdeutigkeit und offenen Prozessen wohl; schätzt Geduld als eine Stärke; akzeptiert, dass Veränderung Zeit braucht.

10. Fördert offene und ehrliche Kommunikation

Können: Bittet um offenes Feedback von Klienten; lebt direkte, respektvolle Kommunikation vor; spricht Missverständnisse transparent an.

Wissen: Kennt die Prinzipien der offenen Kommunikation im Coaching; versteht die Risiken von versteckten Agenden oder unausgesprochenen

Bedenken; ist mit Werkzeugen zum Geben und Empfangen von Feedback vertraut.

Wollen: Schätzt Ehrlichkeit als Grundlage der Partnerschaft; begrüßt konstruktive Kritik und Dialog; ist der Transparenz verpflichtet.

11. Baut Partnerschaft und Zusammenarbeit auf

Können: Teilt die Entscheidungsfindung mit dem Klienten; gestaltet gemeinsam Sitzungsagenden und Ziele; arbeitet „mit“ statt „für“ den Klienten.

Wissen: Kennt Rahmenwerke der Zusammenarbeit und ihre Relevanz für das Coaching; versteht den Unterschied zwischen direktiven und kollaborativen Ansätzen; ist sich potenzieller Hindernisse für eine Partnerschaft bewusst.

Wollen: Sieht den Klienten als gleichberechtigten Partner; ist offen für die Teilung von Kontrolle und Verantwortung; glaubt an den Wert der gemeinsamen Gestaltung.

12. Passt sich dem Kommunikationsstil und den Vorlieben des Klienten an

Können: Beobachtet verbale und nonverbale Signale und passt sich ihnen an; variiert den Ansatz je nach Feedback und Bedürfnissen des Klienten; klärt frühzeitig in der Beziehung die Kommunikationspräferenzen.

Wissen: Kennt gängige Kommunikationsstile und -unterschiede; versteht die Auswirkungen von Stil-Diskrepanzen auf den Rapport; ist mit Bewertungsinstrumenten für Kommunikationspräferenzen vertraut.

Wollen: Ist flexibel und anpassungsfähig in Interaktionen; schätzt die Vielfalt der Kommunikationsstile; versucht zu verstehen, bevor man verstanden wird.

13. Zeigt Beständigkeit und Zuverlässigkeit

Können: Hält Verpflichtungen ein und ist pünktlich; verhält sich über Sitzungen hinweg konsistent; setzt vereinbarte Maßnahmen um.

Wissen: Kennt die Bedeutung von Zuverlässigkeit für den Vertrauensaufbau; versteht Faktoren, die die Beständigkeit des Coaches beeinflussen können; erkennt die Auswirkungen gebrochener Zusagen.

Wollen: Ist stolz auf seine Verlässlichkeit; schätzt Beständigkeit als einen zentralen Beziehungswert; ist sich der Wirkung des eigenen Handelns auf den Klienten bewusst.

14. Reagiert angemessen auf die Emotionen des Klienten

Können: Erkennt und würdigt emotionale Veränderungen beim Klienten; reagiert mit Sensibilität und Angemessenheit; unterstützt den emotionalen Ausdruck, ohne Grenzen zu überschreiten.

Wissen: Kennt für das Coaching relevante Prinzipien der emotionalen Intelligenz; versteht typische emotionale Reaktionen von Klienten im Coaching; ist sich der Strategien zur emotionalen Regulation bewusst.

Wollen: Schätzt emotionales Bewusstsein als einen Vorteil im Coaching; respektiert den emotionalen Prozess des Klienten; bewahrt Gelassenheit und Empathie.

15. Behält eine nicht wertende Haltung bei

Können: Vermeidet Kritik, Bewertung oder unaufgeforderte Ratschläge; hört allen Perspektiven und Erfahrungen offen zu; reagiert neutral auf wertende Aussagen.

Wissen: Kennt den Unterschied zwischen Bewertung und Erkundung; versteht, wie Urteile den Coaching-Fortschritt behindern können; ist mit Techniken zur Reduzierung von Voreingenommenheit vertraut.

Wollen: Schätzt aufrichtig Offenheit und Neugier; ist sich persönlicher Vorurteile bewusst; bemüht sich, während des gesamten Prozesses Urteile zurückzustellen.

16. Fördert die Reflexion und Selbstentdeckung des Klienten

Können: Nutzt Fragen und Feedback, um zur Reflexion anzuregen; unterstützt Klienten bei der Erforschung von Werten, Überzeugungen und Annahmen; erleichtert die Selbstentdeckung, ohne zu lenken.

Wissen: Kennt Reflexions- und Erwachsenenbildungsmodelle; versteht die Bedeutung der Entdeckung im transformativen Coaching; ist sich häufiger Hindernisse für die Reflexion bewusst.

Wollen: Ist neugierig auf die innere Welt jedes Klienten; schätzt Reflexion als Schlüssel zum Wachstum; glaubt an die Fähigkeit des Klienten, Erkenntnisse zu gewinnen.

17. Erkennt und unterstützt die Stärken des Klienten

Können: Identifiziert und bestätigt die Talente und Ressourcen des Klienten; ermutigt Klienten, ihre Stärken zur Verfolgung von Zielen zu nutzen; gibt Feedback, das positive Eigenschaften hervorhebt.

Wissen: Kennt für das Coaching relevante Konzepte der positiven Psychologie; versteht die Rolle von Stärken bei der Erreichung von Veränderungen; ist mit stärkenbasierten Bewertungsinstrumenten vertraut.

Wollen: Konzentriert sich auf das, was funktioniert und was möglich ist; schätzt die Einzigartigkeit und das Potenzial des Klienten; behält eine optimistische Einstellung.

18. Hält eine angemessene emotionale Distanz

Können: Balanciert Empathie mit Objektivität aus; vermeidet eine übermäßige Einmischung in die Angelegenheiten des Klienten; bewahrt in emotional aufgeladenen Situationen eine professionelle Perspektive.

Wissen: Kennt die Anzeichen von Verstrickung oder Überidentifikation; versteht die Risiken von verschwimmenden Grenzen bei emotionaler Beteiligung; ist mit Selbstfürsorgepraktiken für emotionale Belastbarkeit vertraut.

Wollen: Schätzt Objektivität und professionelle Distanz; ist sich der Bedeutung von Selbstfürsorge bewusst; glaubt daran, den Klienten zu unterstützen, ohne persönlich betroffen zu sein.

19. Setzt Humor und Wärme angemessen ein

Können: Integriert Humor und Wärme, um eine Verbindung aufzubauen, wenn es angebracht ist; liest die Signale des Klienten bezüglich der Angemessenheit; verwendet Humor, um Spannungen abzubauen, nicht um abzulenken oder Probleme zu vermeiden.

Wissen: Kennt kulturelle und persönliche Unterschiede im Humor; versteht die Risiken von unangemessenem Humor oder Fehlinterpretationen; ist sich des Humors als Werkzeug zum Aufbau von Rapport bewusst.

Wollen: Ist offen dafür, bei Bedarf Leichtigkeit in die Sitzungen zu bringen; schätzt Wärme als Grundlage für eine Verbindung; ist sensibel für den Komfort und die Grenzen des Klienten.

20. Passt den Beziehungsansatz auf der Grundlage von Feedback an

Können: Fordert Feedback zur Beziehung an und reagiert darauf; nimmt bei Bedarf Änderungen am Ansatz vor; überprüft und erneuert die Beziehungsvereinbarung regelmäßig.

Wissen: Kennt die Bedeutung von Feedbackschleifen im Coaching; versteht Modelle zur Überprüfung und Neuverhandlung von Beziehungen; ist sich der Techniken zum Umgang mit kritischem Feedback bewusst.

Wollen: Begrüßt Feedback als Werkzeug zur Verbesserung; ist bescheiden und flexibel bei der Anpassung an die Bedürfnisse des Klienten; schätzt die fortlaufende gemeinsame Gestaltung und Reaktionsfähigkeit.

Kompetenzgruppe 3: Kommunikation & Aktives Zuhören

1. Praktiziert Aktives Zuhören

Können: Konzentriert sich vollständig auf die Worte, den Tonfall und die Körpersprache des Klienten; spiegelt das Verständnis durch Paraphrasieren und Zusammenfassen wider; vermeidet es, zu unterbrechen oder voreilige Schlüsse zu ziehen.

Wissen: Kennt Modelle und Techniken des aktiven Zuhörens; versteht die Auswirkungen des Zuhörens auf Rapport und Einsicht; ist sich der Hindernisse für effektives Zuhören bewusst (z. B. Voreingenommenheit, Ablenkungen).

Wollen: Schätzt die Perspektive und Erfahrung des Klienten; ist aufrichtig neugierig und offen; bewahrt während des gesamten Gesprächs Geduld und Präsenz.

2. Stellt wirkungsvolle und relevante Fragen

Können: Formuliert offene, zum Nachdenken anregende Fragen; passt den Fragestil an die Bedürfnisse und die Phase des Klienten an; vermeidet führende, wertende oder geschlossene Fragen.

Wissen: Kennt verschiedene Fragetechniken (z. B. GROW, lösungsorientiert); versteht den Zweck verschiedener Arten von Fragen; ist sich der Wirkung von Fragen auf die Reflexion des Klienten bewusst.

Wollen: Glaubt an die Kraft der Erkundung; ist nicht-direktiv und klientenzentriert; demonstriert Bescheidenheit und Neugier.

3. Verwendet eine klare und prägnante Sprache

Können: Vermittelt Ideen einfach und ohne Fachjargon; prüft das Verständnis des Klienten; passt die Komplexität der Sprache an den Klienten an.

Wissen: Kennt die Prinzipien effektiver Kommunikation; versteht das Potenzial für Missverständnisse; ist sich der Sprachbarrieren und kulturellen Unterschiede bewusst.

Wollen: Schätzt Klarheit und Einfachheit; ist respektvoll gegenüber dem Wissensstand des Klienten; priorisiert das gemeinsame Verständnis.

4. Zeigt Präsenz und Fokus

Können: Hält Augenkontakt (wo kulturell angemessen); minimiert Ablenkungen während der Sitzungen; achtet auf verbale und nonverbale Signale.

Wissen: Kennt die Elemente der Präsenz im Gespräch; versteht den Zusammenhang zwischen Präsenz und dem Vertrauen des Klienten; ist mit Achtsamkeitstechniken vertraut.

Wollen: Sieht Präsenz als wesentlich für qualitativ hochwertiges Coaching an; ist dem aufmerksamen Engagement verpflichtet; zeigt Respekt durch ungeteilte Aufmerksamkeit.

5. Gibt konstruktives und unterstützendes Feedback

Können: Gibt Feedback auf eine Weise, die respektvoll und umsetzbar ist; konzentriert sich auf Verhaltensweisen und Ergebnisse, nicht auf persönliche Eigenschaften; balanciert positive Verstärkung mit Wachstumsbereichen aus.

Wissen: Kennt Modelle für effektives Feedback (z. B. SBI, Pendleton); versteht die Auswirkungen von Feedback auf Motivation und Lernen; ist sich der Strategien für Timing und Vermittlung bewusst
Haltung: Möchte

aufrichtig die Entwicklung des Klienten unterstützen; ist sensibel für die Bereitschaft und Aufnahmefähigkeit des Klienten; vermeidet Kritik oder Urteile.

6. Erkennt und benennt Schlüsselthemen

Können: Identifiziert zugrunde liegende Muster, Überzeugungen oder Herausforderungen; teilt Beobachtungen mit dem Klienten zur Validierung; fasst komplexe Informationen zu Kernthemen zusammen.

Wissen: Kennt Rahmenwerke zur Themenidentifikation (z. B. systemisches Coaching); versteht den Wert von Einsicht bei der Erleichterung von Veränderungen; ist mit Techniken zur Mustererkennung vertraut.

Wollen: Ist beobachtend und scharfsinnig; respektiert die Bereitschaft des Klienten, Schlüsselthemen zu erforschen; ist bereit, konstruktiv herauszufordern.

7. Nutzt Stille und Pausen effektiv

Können: Lässt Stille für Reflexion und Verarbeitung zu; wartet, bis der Klient spricht, ohne zu drängen; nutzt Pausen, um wichtige Punkte zu betonen.

Wissen: Kennt die psychologischen Effekte von Stille; versteht kulturelle Unterschiede im Umgang mit Stille; ist sich der Momente bewusst, in denen Stille am wirkungsvollsten sein kann.

Wollen: Schätzt Stille als ein Werkzeug für Tiefe; fühlt sich mit Pausen und Raum wohl; ist geduldig und nicht ängstlich.

8. Klärt und fasst Aussagen des Klienten zusammen

Können: Wiederholt wichtige Punkte, um das Verständnis sicherzustellen; stellt klärende Fragen, um Mehrdeutigkeiten aufzulösen; fasst am Ende der Sitzung Fortschritte und nächste Schritte zusammen.

Wissen: Kennt Zusammenfassungs- und Klärungstechniken; versteht die Bedeutung der Überprüfung von Annahmen; ist mit Werkzeugen zur Verfolgung von Klientenaussagen vertraut.

Wollen: Strebt nach gegenseitigem Verständnis; achtet auf die Bedeutung des Klienten, nicht nur auf die Worte; schätzt Klarheit und Abstimmung.

9. Passt die Kommunikation an die Bedürfnisse des Klienten an

Können: Passt Tempo, Tonfall und Vokabular an; reagiert flexibel auf den emotionalen Zustand des Klienten; verwendet bei Bedarf Analogien, Geschichten oder Metaphern.

Wissen: Kennt die Prinzipien der adaptiven Kommunikation; versteht die Auswirkungen von Kommunikations-Diskrepanzen; ist sich verschiedener Lern- und Kommunikationsstile bewusst.

Wollen: Ist flexibel und reaktionsschnell; respektiert die Individualität des Klienten; schätzt Zugänglichkeit und Inklusion.

10. Zeigt emotionale Intelligenz in der Kommunikation

Können: Spürt und reagiert auf emotionale Signale im Gespräch; drückt eigene Emotionen angemessen und professionell aus; hilft Klienten, ihre Gefühle zu artikulieren und zu erforschen.

Wissen: Kennt Modelle der emotionalen Intelligenz und ihre Anwendung; versteht das Zusammenspiel von Emotion und Kommunikation; ist mit emotionalem Vokabular und Ausdruck vertraut.

Wollen: Schätzt emotionale Ehrlichkeit; ist sensibel für emotionale Untertöne; bewahrt Professionalität mit Empathie.

11. Hört auf Werte, Stärken und Bestrebungen

Können: Identifiziert die zugrunde liegenden Werte und Motivatoren des Klienten; hebt Stärken und Bestrebungen hervor, sobald sie auftauchen; lenkt den Fokus auf positive Antriebskräfte.

Wissen: Kennt Methoden zur Aufdeckung von Werten und Stärken; versteht die Rolle von Bestrebungen im Coaching; ist mit Ansätzen der positiven Psychologie vertraut.

Wollen: Glaubt an das Potenzial des Klienten; ist unterstützend und bekräftigend; achtet darauf, was den Klienten motiviert.

12. Überprüft das Verständnis und sucht Bestätigung

Können: Überprüft regelmäßig, ob beide Parteien einander verstehen; lädt den Klienten ein, Aussagen zu korrigieren oder zu erweitern; paraphrasiert, um eine gemeinsame Bedeutung zu bestätigen.

Wissen: Kennt die Risiken von Annahmen in der Kommunikation; versteht Bestätigungs- und Klärungstechniken; ist sich der Signale von Missverständnissen bewusst.

Wollen: Schätzt Genauigkeit und gemeinsame Bedeutung; ist offen für Korrekturen und Lernen; ist dem gegenseitigen Verständnis verpflichtet.

13. Vermeidet Annahmen und Vorurteile

Können: Stellt klärende Fragen, anstatt Annahmen zu treffen; erkennt und managt eigene Vorurteile in Gesprächen; ermutigt Klienten, ihre eigenen Annahmen zu hinterfragen.

Wissen: Kennt kognitive Verzerrungen und ihre Auswirkungen; versteht, wie Annahmen die Kommunikation verzerren können; ist mit Werkzeugen zur Reduzierung von Vorurteilen vertraut.

Wollen: Ist bescheiden und selbstbewusst; schätzt Objektivität und Fairness; ist bereit, das eigene Denken zu hinterfragen.

14. Fördert den Ausdruck und das Erzählen von Geschichten des Klienten

Können: Lädt Klienten ein, ihre Geschichten in ihren eigenen Worten zu teilen; hört aufmerksam auf Erzählungen und Metaphern; ermutigt zum Selbstaussdruck ohne Urteil.

Wissen: Kennt narratives Coaching und geschichtenbasierte Ansätze; versteht die Kraft des Geschichtenerzählens bei der Sinnstiftung; ist sich kultureller Unterschiede im Selbstaussdruck bewusst.

Wollen: Schätzt die authentische Stimme des Klienten; ist offen für verschiedene Ausdrucksformen; hat Freude daran, die Geschichten der Klienten zu hören und zu erforschen.

15. Behandelt herausfordernde oder sensible Themen mit Sorgfalt

Können: Führt schwierige Themen bedacht und sanft ein; bewahrt in sensiblen Diskussionen Gelassenheit und Empathie; stellt sicher, dass sich der Klient sicher und respektiert fühlt.

Wissen: Kennt Protokolle zur Diskussion sensibler Themen; versteht psychologische Sicherheit und trauma-informierte Ansätze; ist sich bei Bedarf der Eskalations- oder Verweisungsprozesse bewusst.

Wollen: Respektiert die Verletzlichkeit des Klienten; ist mutig und doch mitfühlend; ist unvoreingenommen und diskret.

16. Kommuniziert nonverbal mit Bewusstsein

Können: Nutzt Mimik, Haltung und Gestik zur Unterstützung der Kommunikation; liest und interpretiert die nonverbalen Signale des Klienten genau; passt die eigenen nonverbalen Signale an, um Offenheit zu fördern.

Wissen: Kennt die Grundlagen der Körpersprache und nonverbalen Kommunikation; versteht kulturelle Nuancen bei nonverbalen Signalen; ist mit der Kongruenz zwischen verbalen und nonverbalen Signalen vertraut.

Wollen: Achtet auf die „ganze Person“ in der Kommunikation; schätzt Kongruenz und Authentizität; ist beobachtend und achtsam.

17. Fördert eine zweiseitige Kommunikation

Können: Fördert den Dialog statt des Monologs; lädt zu Fragen, Beiträgen und Reaktionen des Klienten ein; balanciert Sprechen und Zuhören aus.

Wissen: Kennt Techniken zur Förderung der Teilnahme; versteht die Vorteile des Dialogs gegenüber didaktischer Interaktion; ist mit Hindernissen für eine offene Kommunikation vertraut.

Wollen: Glaubt an die gemeinsame Erkundung; ist kollaborativ und fördernd; schätzt gemeinsam geschaffene Bedeutung.

18. Managt Meinungsverschiedenheiten und konstruktive Konflikte

Können: Navigiert Meinungsverschiedenheiten, ohne die Spannung zu eskalieren; fördert den respektvollen Ausdruck unterschiedlicher Ansichten; findet eine gemeinsame Grundlage oder ein gemeinsames Verständnis.

Wissen: Kennt Konfliktlösungs- und Deeskalationstechniken; versteht das Wachstumspotenzial in konstruktiven Konflikten; ist sich der Auslöser und Dynamiken bei Meinungsverschiedenheiten bewusst.

Wollen: Ist ruhig und standhaft unter Druck; schätzt unterschiedliche Perspektiven; sieht Konflikte als eine Lernchance.

19. Nutzt Kommunikation, um zu motivieren und zu inspirieren

Können: Teilt Bestätigungen und motivierende Sprache; feiert Erfolge und Fortschritte; rahmt Herausforderungen als Chancen ein.

Wissen: Kennt motivierende Kommunikationsstrategien; versteht die Psychologie der Ermutigung; ist sich der Grenzen der externen Motivation bewusst.

Wollen: Ist optimistisch und ermutigend; glaubt an die Fähigkeit des Klienten zu wachsen; ist unterstützend und positiv.

20. Schützt die Vertraulichkeit in aller Kommunikation

Können: Vermeidet die Diskussion von Klientendetails außerhalb der vereinbarten Grenzen; verwendet sichere Kommunikationsmethoden; klärt die Vertraulichkeit in elektronischer und schriftlicher Kommunikation.

Wissen: Kennt Vertraulichkeitsprotokolle für verschiedene Medien; versteht rechtliche und ethische Standards für den Informationsaustausch; ist mit Best Practices für sichere Kommunikation vertraut.

Wollen: Schätzt und priorisiert das Vertrauen des Klienten; ist wachsam bezüglich der Privatsphäre; ist in aller Kommunikation respektvoll und diskret.

Kompetenzgruppe 4: Förderung von Lernen & Ergebnissen

1. Unterstützt Klienten bei der Festlegung klarer und sinnvoller Ziele

Können: Leitet Klienten an, spezifische, relevante und erreichbare Ziele zu formulieren; verwendet Zielsetzungs-Frameworks (z. B. SMART); hilft bei der Priorisierung von Zielen basierend auf den Werten und Bedürfnissen des Klienten.

Wissen: Kennt Prinzipien und Modelle effektiver Zielsetzung; versteht den Zusammenhang zwischen Zielen, Motivation und Fortschritt; ist mit häufigen Hindernissen für die Zielklarheit vertraut.

Wollen: Schätzt Klarheit und Zweck in der Arbeit mit Klienten; glaubt an die Kraft einer bewussten Ausrichtung; fördert die Eigenverantwortung des Klienten für seine Ziele.

2. Erleichtert die Handlungsplanung

Können: Hilft Klienten, Ziele in umsetzbare Schritte zu unterteilen; erstellt gemeinsam detaillierte Handlungspläne mit Zeitvorgaben; fördert die Identifizierung von Ressourcen und Unterstützungsmaßnahmen.

Wissen: Kennt Strategien und Werkzeuge zur Handlungsplanung; versteht, wie Pläne für Nachhaltigkeit strukturiert werden; ist sich der Faktoren bewusst, die die Umsetzung beeinflussen.

Wollen: Ist lösungsorientiert und praktisch; schätzt die Autonomie des Klienten bei der Wahl der Maßnahmen; ist optimistisch hinsichtlich schrittweiser Fortschritte.

3. Fördert die Verbindlichkeit

Können: Legt klare Maßnahmen zur Verbindlichkeit mit Klienten fest; überprüft den Fortschritt konsequent; gibt bei Bedarf Erinnerungen und Unterstützung.

Wissen: Kennt verschiedene Ansätze zur Förderung der Verbindlichkeit; versteht die Rolle der Verbindlichkeit bei der Verhaltensänderung; ist mit häufigen Herausforderungen bei der Aufrechterhaltung der Verbindlichkeit vertraut.

Wollen: Sieht Verbindlichkeit als stärkend, nicht als bestrafend an; glaubt an eine respektvolle Nachverfolgung; schätzt Ehrlichkeit über Fortschritte und Rückschläge.

4. Feiert Fortschritte und Erfolge

Können: Erkennt und würdigt die Erfolge des Klienten; ermutigt zur Reflexion über große und kleine Erfolge; verstärkt positive Verhaltensweisen und Meilensteine.

Wissen: Kennt motivationsfördernde und positive Verstärkungstechniken; versteht die Psychologie des Feierns und der Belohnung; ist sich der Auswirkungen von Anerkennung auf die Selbstwirksamkeit bewusst.

Wollen: Schätzt das Feiern als Teil des Wachstums; freut sich aufrichtig über den Fortschritt des Klienten; bewahrt Enthusiasmus und Ermutigung.

5. Hilft Klienten, Hindernisse zu erkennen und zu überwinden

Können: Leitet Klienten an, Barrieren und Herausforderungen zu erkunden; verwendet Problemlösungs-Frameworks, um Hindernisse anzugehen; unterstützt das Brainstorming und Testen von Lösungen.

Wissen: Kennt häufige Hindernisse im persönlichen und beruflichen Wachstum; versteht Ursachenanalyse- und Reframing-Techniken; ist mit Resilienz- und Bewältigungsstrategien vertraut.

Wollen: Betrachtet Hindernisse als Lernchancen; ist unvoreingenommen und unterstützend; fördert Hartnäckigkeit und kreatives Denken.

6. Fördert reflexives Lernen

Können: Erleichtert reflexive Fragestellungen und Dialoge; ermutigt Klienten, Lehren aus Erfahrungen zu ziehen; unterstützt das Führen von Tagebüchern oder andere Reflexionswerkzeuge.

Wissen: Kennt Reflexionsmodelle (z. B. Gibbs, Kolb); versteht die Vorteile der Reflexion für das Wachstum; ist sich der Methoden bewusst, um tieferes Nachdenken anzuregen.

Wollen: Schätzt Reflexion als einen wichtigen Motor für Einsicht; ist geduldig mit dem reflexiven Prozess; fördert Offenheit und Selbstentdeckung.

7. Unterstützt nachhaltige Veränderungen

Können: Leitet Klienten an, Veränderungen zu identifizieren, die über die Zeit aufrechterhalten werden können; hilft, Rückschläge vorwegzunehmen und zu planen; fördert Gewohnheiten und Routinen, die die Ziele unterstützen.

Wissen: Kennt die Prinzipien der Gewohnheitsbildung und des Veränderungsmanagements; versteht Rückfallprävention und Nachhaltigkeit; ist mit der Forschung zu langfristigen Veränderungen vertraut.

Wollen: Glaubt an eine allmähliche, dauerhafte Verbesserung; ist realistisch und ehrlich in Bezug auf Rückschläge; schätzt Ausdauer und Anpassungsfähigkeit.

8. Fördert das Experimentieren und das Lernen aus Fehlern

Können: Lädt Klienten ein, neue Ansätze auszuprobieren und über ihre Komfortzonen hinauszugehen; hilft Klienten, Misserfolge als wertvolles

Feedback neu zu bewerten; erleichtert die Überprüfung dessen, „was funktioniert hat“ und „was nicht“.

Wissen: Kennt den Wert einer Wachstumsmentalität und des Experimentierens; versteht Lernzyklen und iterative Ansätze; ist sich der psychologischen Sicherheit bei der Risikobereitschaft bewusst.

Wollen: Begreift Fehler als Lernchancen; ist unterstützend und nicht beschuldigend; schätzt Neugier und Mut.

9. Erleichtert kreative Problemlösung

Können: Nutzt Brainstorming- und divergente Denktechniken; fördert laterales Denken und die Erkundung mehrerer Optionen; hilft, Lösungen gemeinsam zu synthetisieren.

Wissen: Kennt kreative Problemlösungsmodelle; versteht die Bedeutung der kognitiven Flexibilität; ist mit Hindernissen für die Kreativität vertraut.

Wollen: Hat Freude am kreativen Denken und an Innovation; ist offen für unkonventionelle Ideen; fördert Verspieltheit und Experimentierfreude.

10. Überwacht und bewertet den Fortschritt

Können: Richtet Systeme zur Verfolgung und Messung des Fortschritts ein; nutzt Check-ins und Feedbackschleifen; passt Pläne auf der Grundlage von Bewertungsergebnissen an.

Wissen: Kennt Evaluationsmethoden (qualitativ und quantitativ); versteht die Bedeutung der Überwachung im Coaching; ist sich der Grenzen und Vorteile von Messungen bewusst.

Wollen: Schätzt Rechenschaftspflicht und evidenzbasierte Praxis; ist offen für Kurskorrekturen; fördert eine ehrliche Selbstbewertung.

11. Fördert die Findigkeit des Klienten

Können: Hilft Klienten, ihre eigenen Stärken und Ressourcen zu erkennen und zu nutzen; unterstützt selbstgesteuertes Lernen und Erkunden; fördert Unabhängigkeit und Resilienz.

Wissen: Kennt Methoden des Ressourcen-Mappings und des stärkenbasierten Coachings; versteht Empowerment-Prinzipien; ist mit Hindernissen für die Findigkeit vertraut.

Wollen: Glaubt an die Fähigkeit des Klienten zur Problemlösung; respektiert die Entscheidungen des Klienten; ist unterstützend, vermeidet aber die Förderung von Abhängigkeit.

12. Behält den Fokus auf den vom Klienten definierten Ergebnissen

Können: Überprüft regelmäßig die Übereinstimmung mit den ursprünglichen Zielen des Klienten; vereinbart oder fokussiert bei Bedarf neu; vermeidet das Aufzwingen von Coach-gesteuerten Agenden.

Wissen: Kennt ergebnisfokussierte Coaching-Modelle; versteht den Unterschied zwischen Prozess- und Ergebniszielen; ist sich der Bedeutung von Abstimmung und Neuverhandlung bewusst.

Wollen: Respektiert die Prioritäten und Entscheidungen des Klienten; schätzt eine gemeinsam geschaffene Richtung; ist sich des Umfangs und der Grenzen bewusst.

13. Verwendet evidenzbasierte Werkzeuge und Ansätze

Können: Wendet validierte Rahmenwerke und Werkzeuge angemessen an; schneidet Interventionen auf den Kontext des Klienten zu; bewertet die Wirksamkeit der verwendeten Methoden.

Wissen: Kennt aktuelle Forschung und Best Practices im Coaching; versteht die Stärken und Grenzen verschiedener Werkzeuge; ist mit Quellen für Evidenz und laufenden Entwicklungen vertraut.

Wollen: Schätzt wissenschaftliche Strenge und Glaubwürdigkeit; ist offen für Innovationen, bleibt aber kritisch; trägt die berufliche Verantwortung für die Auswahl der Werkzeuge.

14. Passt Strategien als Reaktion auf Feedback und Ergebnisse an

Können: Fordert Feedback von Klienten an und integriert es; modifiziert den Coaching-Ansatz bei Bedarf; reagiert flexibel auf unerwartete Ergebnisse.

Wissen: Kennt die Prinzipien des adaptiven Coachings und der iterativen Veränderung; versteht den Wert von Feedbackschleifen; ist mit Techniken zur Kurskorrektur vertraut.

Wollen: Ist flexibel und reaktionsschnell; schätzt das Lernen aus Ergebnissen; ist bescheiden in Bezug auf die Grenzen eines jeden Ansatzes.

15. Fördert langfristige Vision und Planung

Können: Leitet Klienten an, langfristige Auswirkungen und Ziele zu berücksichtigen; unterstützt die Erstellung von Visionserklärungen oder Zukunftsplänen; verbindet unmittelbare Aktionen mit größeren Bestrebungen.

Wissen: Kennt strategische Planungs-Frameworks; versteht die Vorteile einer langfristigen Orientierung; ist sich motivierender Techniken zur Aufrechterhaltung der Vision bewusst.

Wollen: Schätzt die Zukunftsorientierung als Inspirationsquelle; fördert das Denken im „großen Ganzen“; glaubt an das Potenzial der Klienten, dauerhafte Veränderungen zu schaffen.

16. Stärkt das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeit des Klienten

Können: Gibt Ermutigung und verstärkt Stärken; verwendet eine bekräftigende Sprache, um den Glauben an die eigenen Fähigkeiten zu unterstützen; hilft Klienten, die Entwicklung von Fähigkeiten zu verfolgen und zu feiern.

Wissen: Kennt Theorien der Selbstwirksamkeit und des Aufbaus von Selbstvertrauen; versteht die Beziehung zwischen Selbstglauben und Handeln; ist mit Hindernissen für das Selbstvertrauen vertraut.

Wollen: Glaubt aufrichtig an die Fähigkeiten des Klienten; ist ermutigend und unterstützend; schätzt kleine Erfolge und Fortschritte.

17. Fördert das Handeln zwischen den Sitzungen

Können: Weist „Hausaufgaben“ oder Handlungsschritte für Klienten zu oder gestaltet sie gemeinsam; überprüft Aktivitäten und Lernerfolge zwischen den Sitzungen; hilft, den Schwung zwischen den Treffen aufrechtzuerhalten.

Wissen: Kennt den Wert des Handelns außerhalb der Coaching-Sitzung; versteht Motivationsstrategien für die selbstgesteuerte Nachbereitung; ist sich der Fallstricke bei der Aufrechterhaltung des Engagements bewusst.

Wollen: Schätzt die fortlaufende Aktivität und das Lernen des Klienten; ist unterstützend, aber nicht überheblich; fördert Selbstmotivation und Initiative.

18. Identifiziert und nutzt Lernmöglichkeiten

Können: Entdeckt und erforscht „lehrreiche Momente“; integriert das Lernen aus den Erfahrungen des Klienten in den Prozess; fördert den Transfer des Gelernten auf andere Kontexte.

Wissen: Kennt die Prinzipien des Erfahrungslernens; versteht Strategien der Generalisierung und Anwendung; ist mit der Erwachsenenbildungstheorie vertraut.

Wollen: Ist aufmerksam für das Lernpotenzial in jeder Situation; fördert Neugier und Offenheit; glaubt an kontinuierliches Wachstum.

19. Hilft Klienten, neue Perspektiven zu entwickeln

Können: Verwendet Reframing- und Perspektivwechsel-Techniken; ermutigt Klienten, Annahmen zu hinterfragen und Alternativen zu erwägen; unterstützt die Erkundung mehrerer Standpunkte.

Wissen: Kennt kognitive und narrative Reframing-Modelle; versteht die Vorteile flexiblen Denkens; ist sich der Rolle der Denkweise bei Veränderungen bewusst.

Wollen: Ist aufgeschlossen und nicht dogmatisch; hat Freude an Entdeckung und Erkundung; glaubt an die Fähigkeit des Klienten, die Perspektive zu wechseln.

20. Schließt Coaching-Engagements zielgerichtet ab

Können: Überprüft am Ende des Coachings die Erfolge und Erkenntnisse; erleichtert die Planung für die weitere Entwicklung nach dem Coaching; sorgt für einen Abschluss und feiert die Coaching-Reise.

Wissen: Kennt Best Practices für die Beendigung beruflicher Beziehungen; versteht den psychologischen Prozess des Übergangs; ist mit Nachbereitungs- und Verweisungsoptionen vertraut.

Wollen: Schätzt einen bewussten Abschluss und Reflexion; feiert das Wachstum und die Unabhängigkeit des Klienten; unterstützt den Erfolg des Klienten über die Coaching-Beziehung hinaus.

Kompetenzgruppe 5:

Selbstmanagement & Kontinuierliche Verbesserung

1. Praktiziert fortlaufende Selbstreflexion

Können: Überprüft regelmäßig die eigenen Coaching-Sitzungen auf Stärken und Verbesserungsbereiche; nutzt reflexive Tagebücher, Supervision oder kollegiales Feedback; passt das Verhalten auf der Grundlage von Selbsterkenntnis an.

Wissen: Kennt Modelle der reflexiven Praxis (z. B. Gibbs, Schön); versteht den Wert der Selbstreflexion für das berufliche Wachstum; ist mit Werkzeugen und Anregungen für die strukturierte Reflexion vertraut.

Wollen: Schätzt lebenslanges Lernen und Selbstentdeckung; ist bescheiden und offen dafür, eigene blinde Flecken zu sehen; begreift Selbstreflexion als eine ethische Verantwortung.

2. Nimmt an beruflicher Weiterentwicklung teil

Können: Verfolgt fortlaufende Schulungen, Zertifizierungen und Lernmöglichkeiten; sucht aktiv nach neuen Forschungsergebnissen und Best Practices; integriert neues Wissen in die Coaching-Arbeit.

Wissen: Kennt aktuelle Trends, Forschung und Innovationen im Coaching; versteht die Anforderungen von Berufsverbänden an die Weiterentwicklung; ist mit Quellen für die Weiterbildung vertraut.

Wollen: Ist bestrebt, aktuell und relevant zu bleiben; schätzt Neugier und intellektuelles Wachstum; glaubt, dass die berufliche Entwicklung niemals endet.

3. Sucht und integriert Feedback

Können: Bittet um Feedback von Klienten, Kollegen und Supervisoren; hört aktiv und nicht-defensiv auf Kritik; passt die Coaching-Praxis auf der Grundlage von Feedback an.

Wissen: Kennt effektive Feedback-Mechanismen und -Werkzeuge; versteht die Psychologie von Feedback und Veränderung; ist sich persönlicher Muster beim Empfang von Feedback bewusst.

Wollen: Begrüßt Feedback als ein Werkzeug für Exzellenz; ist dankbar für ehrliche Perspektiven; sieht Feedback als ein Geschenk, nicht als eine Bedrohung.

4. Erhält das persönliche Wohlbefinden

Können: Erkennt Anzeichen von Stress, Burnout oder emotionaler Erschöpfung; implementiert regelmäßige Selbstfürsorgetroutinen; sucht Hilfe, wenn das persönliche Wohlbefinden beeinträchtigt ist.

Wissen: Kennt Selbstfürsorge- und Stressbewältigungsstrategien; versteht den Zusammenhang zwischen persönlichem Wohlbefinden und der Wirksamkeit des Coachings; ist mit Ressourcen für berufliche und persönliche Unterstützung vertraut.

Wollen: Schätzt das Wohlbefinden als Grundlage für effektives Coaching; ist proaktiv, nicht reaktiv, bei der Selbstfürsorge; glaubt daran, Grenzen zum Schutz der eigenen Gesundheit zu setzen.

5. Zeigt emotionale Selbstregulation

Können: Identifiziert persönliche emotionale Auslöser und Reaktionen; verwendet Strategien, um Emotionen während und zwischen den Sitzungen zu managen; bewahrt in herausfordernden Situationen die Fassung.

Wissen: Kennt Rahmenwerke und Werkzeuge der emotionalen Intelligenz; versteht, wie Emotionen die Entscheidungsfindung beeinflussen können; ist sich der Auswirkungen der Emotionen des Coaches auf den Coaching-Prozess bewusst.

Wollen: Schätzt emotionale Stabilität und Resilienz; ist ehrlich bezüglich emotionaler Herausforderungen; sieht Selbstregulation als ein Zeichen von Professionalität.

6. Balanciert berufliche und persönliche Grenzen

Können: Unterscheidet klar zwischen Arbeitszeit und Privatleben; setzt Grenzen für die Erreichbarkeit und das Engagement außerhalb der Sitzungen; schützt die Vertraulichkeit der Klienten in allen persönlichen und beruflichen Kontexten.

Wissen: Kennt ethische und praktische Richtlinien für Grenzen; versteht die Risiken von Grenzverwischung und Doppelbeziehungen; ist sich der Strategien zur Stärkung gesunder Grenzen bewusst.

Wollen: Respektiert die eigene Zeit und die eigenen Bedürfnisse; ist durchsetzungsstark beim Setzen von Grenzen; betrachtet das Grenzmanagement als wesentlich für die Nachhaltigkeit.

7. Zeigt Anpassungsfähigkeit und Flexibilität

Können: Passt den Coaching-Stil und -Ansatz als Reaktion auf den Klienten oder den Kontext an; navigiert Veränderungen oder Störungen mit Einfallsreichtum; lernt aus unerwarteten Situationen.

Wissen: Kennt die Prinzipien der adaptiven Führung und des Coachings; versteht die Vorteile von Flexibilität in der beruflichen Praxis; ist mit Veränderungsmanagementstrategien vertraut.

Wollen: Begreift Veränderung als eine Wachstumschance; ist aufgeschlossen und innovativ; fühlt sich mit Unsicherheit und Mehrdeutigkeit wohl.

8. Bewahrt Integrität unter Druck

Können: Hält sich auch unter schwierigen Umständen an ethische Standards; behandelt Interessenkonflikte transparent; trifft prinzipienfeste Entscheidungen angesichts von Widrigkeiten.

Wissen: Kennt die Ethikkodizes und Standards für Coaches; versteht häufige Dilemmata und Druckpunkte; ist sich der Ressourcen für ethische Beratung bewusst.

Wollen: Schätzt Integrität über Bequemlichkeit oder Gewinn; ist mutig und standhaft in ethischen Fragen; priorisiert langfristiges Vertrauen über kurzfristigen Nutzen.

9. Managt Zeit und Verpflichtungen effektiv

Können: Plant Sitzungen und Verpflichtungen zuverlässig; priorisiert Aufgaben und hält Fristen ein; verwendet Werkzeuge und Systeme zur Organisation der Arbeit.

Wissen: Kennt Zeitmanagementmethoden und -werkzeuge; versteht die Auswirkungen von Zuverlässigkeit auf die Professionalität; ist mit Strategien zur Vermeidung von Überlastung vertraut.

Wollen: Respektiert die Zeit von Klienten und Kollegen; ist stolz auf Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit; schätzt Effizienz und Ordnung.

10. Zeigt kulturelles und kontextuelles Bewusstsein in der eigenen Praxis

Können: Reflektiert die eigene kulturelle Brille und Vorurteile; versucht, verschiedene Klientenhintergründe zu verstehen und sich anzupassen; verfolgt Schulungen zur kulturellen Kompetenz.

Wissen: Kennt Rahmenwerke der kulturellen Bescheidenheit und des Bewusstseins; versteht die Auswirkungen der Kultur auf die Coaching-Dynamik; ist sich der Ressourcen für Vielfalt und Inklusion bewusst.

Wollen: Ist bescheiden bezüglich der Grenzen des kulturellen Verständnisses; schätzt Vielfalt und Inklusivität; strebt nach kontinuierlichem Wachstum des kulturellen Bewusstseins.

11. Bewertet und aktualisiert die eigene Coaching-Praxis

Können: Überprüft und aktualisiert Methoden und Ansätze auf der Grundlage von Ergebnissen; nutzt Daten und Resultate, um Verbesserungen zu informieren; sucht nach Evidenz für die Wirksamkeit neuer Techniken.

Wissen: Kennt Evaluations- und kontinuierliche Verbesserungsmodelle; versteht die Notwendigkeit einer fortlaufenden Praxisentwicklung; ist mit aktuellen Best Practices und Innovationen vertraut.

Wollen: Ist auf konstruktive Weise selbstkritisch; glaubt daran, immer nach besseren Ergebnissen zu streben; schätzt evidenzbasierte Praxis.

12. Pfl egt berufliche Beziehungen und Netzwerke

Können: Engagiert sich mit Kollegen und Fachgemeinschaften; nimmt an Supervision, kollegialen Gruppen oder Berufsverbänden teil; arbeitet mit anderen zusammen und teilt Wissen.

Wissen: Kennt den Wert von Netzwerken für Lernen und Unterstützung; versteht die Rollen von Berufsverbänden und -gruppen; ist sich der Möglichkeiten für gesellschaftliches Engagement bewusst.

Wollen: Schätzt Kollegialität und gegenseitige Unterstützung; ist großzügig beim Teilen von Fachwissen; glaubt daran, von und mit anderen zu lernen.

13. Sucht Supervision und Mentoring

Können: Identifiziert und engagiert sich mit qualifizierten Supervisoren oder Mentoren; bringt reale Coaching-Herausforderungen in die

Supervision ein; setzt Vorschläge und Erkenntnisse aus der Supervision um.

Wissen: Kennt Supervisions- und Mentoring-Modelle und ihren Wert; versteht die Unterschiede zwischen Supervision, Mentoring und kollegialer Unterstützung; weiß, wie man einen Supervisor oder Mentor auswählt.

Wollen: Ist bescheiden und offen für Anleitung; schätzt Mentoring als eine Ressource für Wachstum; ist proaktiv bei der Suche nach Entwicklungsbeziehungen.

14. Hält die Verpflichtung zur ethischen Praxis aufrecht

Können: Überprüft und wendet ethische Standards in allen Situationen an; sucht bei Unsicherheit um Klärung oder Rat; kommuniziert ethische Grenzen an Klienten.

Wissen: Kennt die ethischen Richtlinien der relevanten Coaching-Verbände; versteht die Rolle der Ethik beim Schutz von Klienten und des Berufsstandes; ist sich der Trends und Aktualisierungen der ethischen Standards bewusst.

Wollen: Hält die ethische Praxis als oberste Priorität; ist in allen Geschäften transparent und ehrlich; respektiert die Würde und Autonomie jedes Klienten.

15. Lernt aus Fehlern und Misserfolgen

Können: Analysiert Rückschläge oder Fehler objektiv; implementiert Änderungen, um ein Wiederauftreten zu verhindern; teilt Erkenntnisse offen mit Kollegen oder Supervisoren.

Wissen: Kennt Lernmodelle im Zusammenhang mit Fehlern und Misserfolgen (z. B. Wachstumsmentalität); versteht den Unterschied zwischen Schuld und Verantwortung; ist mit Fallstudien und Beispielen aus dem Berufsleben vertraut.

Wollen: Betrachtet Fehler als Lernchancen; ist ehrlich und rechenschaftspflichtig bei Fehlern; ist widerstandsfähig angesichts von Rückschlägen.

16. Überprüft regelmäßig das Feedback von Klienten

Können: Sammelt und analysiert formelles und informelles Feedback von Klienten; identifiziert Themen und Muster zur Selbstverbesserung; passt den Ansatz auf der Grundlage von Klientenreaktionen an.

Wissen: Kennt Methoden und Zeitpunkte der Feedback-Erhebung; versteht, wie man Feedback konstruktiv interpretiert; ist sich der Grenzen und Stärken von Feedback bewusst.

Wollen: Ist dankbar für jeden Beitrag des Klienten; schätzt die Offenheit für Kritik; sucht immer nach Möglichkeiten, die Erfahrung des Klienten zu verbessern.

17. Wahrung der Vertraulichkeit bei Selbstentwicklungsaktivitäten

Können: Anonymisiert Klienteninformationen bei der Diskussion von Fällen in der Supervision oder in Schulungen; schützt jederzeit die Identität und die Daten des Klienten; holt die Zustimmung ein, wenn klientenbezogene Informationen geteilt werden.

Wissen: Kennt die Vertraulichkeitsrichtlinien in der beruflichen Weiterentwicklung; versteht die Gesetze zum Datenschutz; ist mit Best Practices in der Falldiskussion vertraut.

Wollen: Schätzt das Vertrauen des Klienten als unantastbar; ist vorsichtig und verantwortungsbewusst bei jeglicher Weitergabe; hält den Respekt vor der Privatsphäre für nicht verhandelbar.

18. Umarmt Innovation und Technologie für das Wachstum

Können: Experimentiert mit neuen digitalen Werkzeugen und Ressourcen; bleibt über technologische Fortschritte im Coaching informiert; integriert Technologie ethisch und effektiv.

Wissen: Kennt aktuelle und aufkommende Technologien in diesem Bereich; versteht Best Practices für die digitale Einführung; ist sich der ethischen Überlegungen bei der Technologienutzung bewusst.

Wollen: Ist aufgeschlossen gegenüber neuen Möglichkeiten; balanciert Enthusiasmus mit kritischem Denken; schätzt Technologie als Mittel zur Verbesserung (nicht zum Ersatz) des Coachings.

19. Managt die emotionalen Auswirkungen der Arbeit mit Klienten

Können: Praktiziert emotionale Nachbesprechung und Selbstfürsorge nach herausfordernden Sitzungen; erkennt emotionale Übertragung und Gegenübertragung; sucht Unterstützung, wenn er von den Problemen der Klienten emotional betroffen ist.

Wissen: Kennt psychologische Prinzipien der emotionalen Auswirkung; versteht emotionale Grenzen und Selbstschutz; ist mit Ressourcen für emotionale Unterstützung vertraut.

Wollen: Schätzt emotionale Belastbarkeit; ist ehrlich bezüglich der eigenen Grenzen; glaubt an eine verantwortungsvolle Sorge für sich selbst ebenso wie für die Klienten.

20. Erhält das Engagement für die berufliche Identität und den Zweck

Können: Überdenkt und reflektiert regelmäßig die persönliche Mission, die Werte und die Motivationen als Coach; richtet berufliche Aktivitäten an einem Sinn für den Zweck aus; wahrt in allen Interaktionen den Ruf und die Würde des Berufsstandes.

Wissen: Kennt die Grundlagen der beruflichen Identitätsbildung; versteht die breitere Auswirkung des Coachings auf Einzelpersonen und die

Gesellschaft; ist mit laufenden Debatten und Entwicklungen im Berufsstand vertraut.

Wollen: Empfindet Stolz und Verantwortung als Mitglied des Berufsstandes; ist sowohl von einem Zweck als auch von Ergebnissen motiviert; strebt danach, als positives Vorbild für andere zu dienen.

Referenzen und weiterführende Literatur

International Coaching Federation. (2021). *ICF Core Competencies*. <https://coachingfederation.org/credentials-and-standards/core-competencies>

European Mentoring & Coaching Council (EMCC). (2020). *Competence Framework*. <https://www.emccglobal.org/quality/competence-framework/>

Association for Coaching (AC). (2020). *AC Competency Framework*. <https://www.associationforcoaching.com/page/AboutCompetencyFramework>

Accrediting Alliance for Training and Development (AATD). (2023). *Standards and Best Practices for Professional Development*. <https://www.aatd.org/standards>

Grant, A.M., & Hartley, M. (2023). Evidence-based approaches to coaching: The science of professional competence. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 16(1), 1-15.

Passmore, J. (Ed.). (2021). *The Coaches' Handbook: The Complete Practitioner Guide for Professional Coaching*. Routledge.