76. Coaching und Kompetenzen

Welche Kompetenzen sollten Coaches entwickeln und im Coaching für Klienten einsetzten?

Kompetenzen sind »Dispositionen selbstorganisierten Handelns«, in Abgrenzung zu in normierbaren Prüfungssituationen erworbenen Qualifikationen. So die Definition zu Coaching-Kompetenzen, von *Alica Ryba* in ihrem Buch »Die Rolle unbewusster und vorbewusst-intuitiver Prozesse im Coaching – unter besonderer Berücksichtigung der Persönlichkeitsentwicklung des Klienten« (2018).

Für Coaches sind Schlüsselkompetenzen zu identifizieren, als Anleitung für eine Aus- und Weiterbildung. »Aktuell gibt es noch kein allgemeingültig anerkanntes Kompetenzmodell für Coaches.« Praxisliteratur, Studien und Standards von einschlägigen Verbänden, die Vorschläge zur Akkreditierung und Zertifizierung stehen zur Auswahl – ausschließlich von privaten Anbietern und Organisationen. Staatlich anerkannte Bestimmungen, Akkreditierungen und Zertifizierungen gibt es nicht. Daher sind Anbieter und Angebote für die Aus- und Weiterbildung von Coaches kritisch zu hinterfragen. »In Deutschland gibt es keine klar definierte Berufsausbildung für Coaches und nur sehr wenig Weiterbildung auf Universitätsniveau. Zahlreiche Verbände proklamieren zwar verschiedene Qualitätsstandards, jedoch existieren bislang noch keine verbandsübergreifenden Gütekriterien.« Der Markt bietet hunderte Ausbildungen an, die eher »Einstiegsqualifizierungen« sind – weil diese keine fertigen Coaches machen. Es besteht daher einen unüberbrückbaren Gegensatz zwischen Leistungserwartungen an einem professionellen Coach und dem, was die angebotenen Ausbildungen aktuell vermitteln.

Professionelle Coaches müssen sich zu ihrer eigenen Qualifizierung in wissenschaftliche Disziplinen – wie der Philosophie, Psychologie und Soziologie – einarbeiten (mittels Selbststudium) und insbesondere durch ihre Praxis weiterentwickeln, die idealerweise auch durch Kenntnisse über die Branche der Klienten ergänzt werden sollten.

76. Coaching und Kompetenzen

Coaching-Kompetenzen können anhand eines detaillierten Modells definiert und zur Orientierung dienen!

Alica Ryba stellt in ihrem Buch wichtige Handlungskompetenzen dar:

- »Fachkompetenzen« – Wissen über Psychologie (Sozialpsychologie, Diagnostik, Arbeits-/Organisationspsychologie), Sozialwissenschaften (Organisationen, Wirtschaftslage, Betriebswirtschaft) und Coaching (Theorie, Rahmenbedingungen, Praxis)
- »Methodenkompetenzen« – Kognitive Fähigkeiten (Komplexität und System, Analyse, Strukturierung) – passender und flexibler Einsatz von Methoden (Transparenz, Handlungskonzept, Methodenvielfalt) – Vorgehen in der Gesprächsführung (Analogien und Metaphern, Zuhören, Fragetechniken)
- »Sozialkompetenzen« – Gestaltung der Interaktion (Förderung Klienten-Selbstentwicklung, offene Interaktion, Stil) – und Beziehung (effektiv und kooperativ, Respekt und Wertschätzung, vertrauensvolle Atmosphäre) – emotionale Intelligenz (feinfühliger Umgang, zwischenmenschliche Intelligenz und Einfühlungsvermögen)
- »Selbst- und Personalkompetenzen« – Kenntnisse des Selbst und der Reflexion (Realismus, Erfahrung, Reflexionsfähigkeit) – Authentizität und Integrität – wirksamer Umgang mit eigenen Emotionen (Belastbarkeit und Emotionsregulation)

Ob identifizierte Kompetenzen von Coaches nützlich für die Bewertung und Weiterentwicklung von Coaches – auf fortgeschrittenem Niveau – nützlich sind, ist zu hinterfragen, da die Summe mehr ist als die einzelnen Punkte. Profis wissen nicht nur mehr, »sie können ihr Wissen auch flexibler anwenden, […] sind in der Lage, mühelos relevante Informationen zu erkennen und diese in abstrakte und relevante Konzepte einzuordnen, um darauf hin eine angemessene Entscheidung treffen und handeln zu können«.

Ich fühle, denke und handle als Coach aufgrund selbst entwickelter Kompetenzen, die ich mir langjährig über Forschung, Lehre und Praxis angeeignet habe. **Be critically and demandingly in coaching!**