



Die Professional Certified Coach (PCC)-Marker

Bewertungsmarker sind Indikatoren, um festzustellen, welche ICF Kernkompetenzen in einem aufgezeichneten Coachinggespräch vorhanden sind. Ein Beisitzer ist darauf geschult, zu erkennen, ob diese feststellbar sind und in welchem Ausmaß. Die folgenden Marker sind die Verhaltensweise, die in einem Coachinggespräch auf PCC Niveau vorkommen sollten. Diese Marker unterstützen einen Leistungsbewertungsprozess, der fair, konsequent, gültig, zuverlässig, wiederholbar und vertretbar ist. Bitte beachten Sie, dass diese Marker kein Coaching-Instrument sind und weder als Checkliste noch als Formel für das Bestehen der Leistungsbewertung verwendet werden soll.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

2 Kompetenz: Erstellen der Coaching-Vereinbarung

1. Der Coach hilft dem Klient, die Ziele, die er in der Sitzung erreichen möchte, zu benennen oder noch einmal zu bestätigen.
2. Der Coach hilft dem Klient, Erfolgskriterien für das, was er in der Sitzung erreichen möchte, zu definieren oder noch einmal zu bestätigen.
3. Der Coach arbeitet heraus, was wichtig oder wesentlich an dem ist, was der Klient in der Sitzung erreichen möchte.
4. Der Coach hilft dem Klienten zu definieren, was er glaubt ansprechen oder lösen zu müssen, um die Ziele in der Sitzung zu erreichen.
5. Der Coach führt das Gespräch in Richtung des gewünschten Ergebnisses des Klienten, sofern der Klient keine anderen Hinweise gibt.

3 Kompetenz: Vertrauen schaffen und Intimität

1. Der Coach anerkennt und respektiert die Arbeit des Klienten im Coaching-Prozess.
2. Der Coach drückt seine Unterstützung für den Klienten aus.
3. Der Coach ermutigt den Klienten und erlaubt ihm, sich voll und ganz zum Ausdruck zu bringen.

4 Kompetenz: Coaching-Präsenz

1. Der Coach reagiert sowohl auf die ganze Person des Klienten, als auch auf das, was der Klient in der Sitzung erreichen will.
2. Der Coach beobachtet, ist einfühlsam und geht auf den Klienten ein.
3. Der Coach nimmt Energieveränderungen beim Klienten wahr und geht diesen nach.
4. Der Coach zeigt Neugier, in der Absicht mehr herauszufinden.
5. Der Coach agiert in Partnerschaft („auf Augenhöhe“) mit dem Klienten und unterstützt ihn, das zu bestimmen, was in der Sitzung passieren soll.

6. Der Coach agiert in Partnerschaft mit dem Klienten, indem er den Klienten einlädt in jedweder Weise auf die Beiträge des Coaches zu reagieren und auch indem er die Reaktionen des Klienten akzeptiert.
7. Der Coach agiert in Partnerschaft mit dem Klienten, indem er die Möglichkeiten, die der Klient formuliert hat, wiedergibt, damit dieser wiederum daraus auswählen kann.
8. Der Coach zeigt die Partnerschaft mit dem Klienten, indem er ihn dazu ermutigt, selbst zu formulieren, was und wie er etwas gelernt hat.

5 Kompetenz: Aktives Zuhören

1. Fragen und Mitteilungen ergeben sich aus dem, was der Coach über den Klienten erfahren hat, sowohl wer der Klient ist und in welcher Situation er sich befindet.
2. Der Coach fragt nach oder erkundet, wie der Klient Sprache einsetzt.
3. Der Coach fragt nach den Emotionen des Klienten oder erkundet sie.
4. Der Coach stellt Fragen zur Stimmlage, Sprechgeschwindigkeit oder Satzmelodie des Klienten oder erkundet sie, wenn angebracht.
5. Coach fragt nach oder erkundet die Verhaltensweisen des Klienten.
6. Coach fragt oder erkundet, wie der Klient seine Welt wahrnimmt.
7. Coach ist still und gibt dem Klient Zeit zum Nachdenken.

6 Kompetenz: Wirkungsvolles Fragen

1. Der Coach stellt Fragen über den Klienten: seine Art zu denken, Annahmen, Überzeugungen, Werte, Bedürfnisse, Wünsche, usw.
2. Die Fragen des Coaches helfen dem Klienten über sein gegenwärtiges Denken hinaus zu gehen, um neue oder erweiterte Wege des Denkens über sich selbst zu erforschen.
3. Die Fragen des Coaches helfen dem Klienten über sein gegenwärtiges Denken hinaus zu gehen, um neue oder erweiterte Wege des Denkens über seine Situation zu erforschen
4. Der Coach hilft durch seine Fragen, dem Klienten über sein aktuelles Denken über die Ergebnisse, die er anstrebt, hinaus zu denken.
5. Der Coach stellt klare, direkte, vor allem offene Fragen. Immer nur eine und in einem Rhythmus, was dem Klienten Denken und Reflexion ermöglicht.
6. Der Coach verwendet bei Fragen die Sprache und Elemente des Lernstils und des Referenzrahmens des Klienten.
7. Die Fragen vom Coach sind nicht lenkend, d.h. sie enthalten kein vorgegebenes Ergebnis oder Richtung.

7 Kompetenz: Direkte Kommunikation

1. Der Coach teilt Beobachtungen, Intuitionen, Kommentare, Gedanken und Gefühle mit, die dem Lernen oder der Weiterentwicklung des Klienten dienen.
2. Der Coach teilt seine Beobachtungen, Intuitionen, Kommentare, Gedanken und Gefühle mit ohne jeden Anspruch, richtig zu liegen.
3. Der Coach nutzt die Sprache des Klienten oder eine Sprache, die die Sprache des Klienten widerspiegelt.
4. Die Sprache des Coaches ist in der Regel klar und prägnant.
5. Der Coach räumt dem Klienten die meiste Redezeit ein.
6. Der Coach läßt dem Klienten zu Ende sprechen, ohne ihn zu unterbrechen, außer es gibt einen für das Coaching erklärten Sinn

8 Kompetenz: Bewusstsein schaffen

1. Der Coach bittet den Klienten, das was er in der Sitzung über seine Situation (das „Was“) gelernt hat, auszudrücken und zu erkunden.

2. Der Coach bittet den Klienten, das was er in der Sitzung über sich selbst (das „Wer“) gelernt hat, auszudrücken und zu erkunden.
3. Der Coach benennt, was er über den Klienten und / oder die Situation des Klienten bemerkt, und sucht nach dem Input des Klienten oder seiner Exploration.
4. Der Coach bittet den Klienten zu überlegen, wie er das im Coaching neu Gelernte nutzen will.
5. Die Fragen, die Intuitionen und die Beobachtungen des Coachs haben das Potenzial, neues Lernen für den Klienten zu schaffen.

9 Kompetenzen: Handlungen entwerfen, Planung und Zielsetzung, und Klärung von Fortschritt und Verantwortlichkeit

1. Der Coach bittet den Klienten oder lässt zu, das er Fortschritte in Bezug auf das, was er in der Sitzung erreichen will, beschreibt.
2. Der Coach unterstützt den Klienten dabei zu entwickeln, welche Handlungen / welches Denken er nach der Sitzung weiterverfolgen wird, damit er weiterhin auf sein gewünschtes Ergebnis hinarbeitet.
3. Der Coach bittet den Klienten oder ermöglicht ihm, über seinen Weg in die Zukunft nachzudenken, gegebenenfalls einschließlich Unterstützungsmechanismen, Ressourcen und potenzielle Barrieren.
4. Der Coach hilft dem Klienten dabei die besten Mittel zu finden, sich selbst in Verantwortung zu halten.
5. Der Coach beendet das Coachinggespräch in Partnerschaft mit dem Klienten.
6. Coach bemerkt und reflektiert die Fortschritte des Klienten.