
Mindeststandards für zertifizierte Coaches der im RTC vertretenen Mitgliedsverbände

I Kompetenzprofil

Vorbemerkungen

Die folgende Aufstellung an Kompetenzen von zertifizierten Coaches orientiert sich an dem Europäischen Kompetenzprofil von ECVision. Erläuterungen zu den einzelnen Kompetenzen finden sich in dem entsprechenden Dokument von ECVision.

In der folgenden Übersicht werden die Kompetenzen dem Kompetenzprofil von EQR/DQR zugeordnet. „Der Roundtable der Coachingverbände empfiehlt, dass von Personen, die sich für die Ausübung des Coachings qualifizieren wollen, mindestens das Niveau 6 des DQR/EQR erreicht worden sein muss, bevor sie Zugang zu einem Studiengang/einer Weiterbildung erhalten, der bzw. die den entsprechenden Kompetenzerwerb ermöglicht“ (Profession: Coach. Ein Commitment des Roundtable der Coachingverbände, 2014, S. 4. <https://www.roundtable-coaching.eu/wp-content/uploads/2015/03/RTC-Profession-Coach-2015-03-19-Positionspapier.pdf>)

Eine zertifizierte bzw. ein zertifizierter Coach soll demnach über die in I genannten Kompetenzen verfügen – die Verbände haben dafür durch ihre Instrumente und Verfahren Sorge zu tragen (siehe dazu II).

A Personenbezogene Kompetenzen

1. Selbstkompetenz

- Reflexionsbereitschaft und -kompetenz
- Empathie- und Abgrenzungsvermögen, Kompetenz zur Nähe-Distanz-Regulierung
- Kompetenz zum Perspektivwechsel
- Ambiguitätstoleranz, Kompetenz zur Wahrnehmung und Anerkennung unterschiedlicher Haltungen und Interessen sowie Handhabung der daraus erwachsenden Spannungsverhältnisse
- Rollenflexibilität
- Lernfähigkeit und Sicherstellen persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung
- Ethische Grundhaltung entsprechend der Ethikrichtlinie des RTC „Ethisches Verhalten im Coaching“
- Kompetenz zur Selbstsorge

2. Sozialkompetenz

- Rollenadäquater Einsatz des eigenen Kommunikationsstils
- Kompetenz zur kommunikativen Gestaltung von Beratungsbeziehungen

- Kompetenz, Spielräume und Grenzen in der individuellen Gestaltung der Berufsrolle des/der Coachee wahrzunehmen und zu kommunizieren
- Unterstützung bei der Analyse und Weiterentwicklung individueller Kommunikationsstile und Verhaltensweisen im Arbeitskontext des/der Coachee
- Kompetenz, unterschiedliche persönliche, berufliche und organisatorische Werte und Kulturen in den Beratungsprozess einzubeziehen
- Kompetenz, den/die Coachee als berufliche/n Akteur/in im Organisations- oder Unternehmenskontext zu sehen
- Kompetenz zu einem reflektierten Umgang mit Macht und Hierarchie

B Fachkompetenzen

3. Theoriekompetenz

- Humanwissenschaftliche Grundkenntnisse
- Fundierte Kenntnis mindestens eines theoretischen Coachingansatzes, Grundkenntnisse weiterer Beratungsansätze, ihrer Potentiale sowie fachlicher und rechtlicher Grenzen im Coaching, z.B. mit Blick auf therapeutische Erfordernisse oder die Wahrnehmung von Managementaufgaben
- Kenntnisse in Bezug auf Kommunikations- und Konflikttheorien
- Kenntnisse in Bezug auf entwicklungs- und lerntheoretische Konzepte
- Kenntnisse in Bezug auf Theorien der Entwicklung sozialer Systeme und Organisationen
- Kenntnisse in Bezug auf Rollenkonzepte
- Wissen um Möglichkeiten und Grenzen persönlicher und beruflicher Entwicklung im Coaching
- Kompetenz, Ergebnisse der wissenschaftlichen Forschung zum Coaching einzuschätzen und ihre Bedeutung für die Coachingpraxis zu erfassen
- Kompetenz zur Integration von Theorie und Praxis im Beratungshandeln

4. Analyse- und Interventionskompetenz

- Kompetenz zur Auftragsklärung
- Kompetenz zu prozessualer Diagnostik, zur Prozessplanung, -gestaltung, und -auswertung
- Kompetenz zur Gestaltung unterschiedlicher und angemessener Coachingsettings
- Kompetenz gruppen- und organisationsdynamische Prozesse zu verstehen und zielgerichtet darauf einzuwirken
- Kompetenz zum adäquaten Einsatz von Methoden und Techniken
- Kompetenz zum Umgang mit Spannungen, Brüchen, Konflikten
- Kompetenz zu Allparteilichkeit und Neutralität in der Rolle als Coach

5. Profilentwicklung als Coach

- Erstellung eines individuellen Coachingkonzepts mit Aussagen zum Rollenverständnis, zu Menschenbild und Ethik, zum Selbstkonzept (z.B. Wissen um die eigenen Kompetenzen und Grenzen) sowie zu theoretischen Grundannahmen und methodischem Vorgehen.
- Mitgliedschaft in einem RTC-Verband und eigene kontinuierliche Qualitätssicherung.

II Instrumente zur Gewährleistung der Coachingkompetenzen

Mit seinen Standards verfolgt der Roundtable Coaching e.V. das Ziel, dass Coaches, die durch RTC-Mitglieder zertifiziert wurden, über die angeführten Kompetenzen verfügen.

Dabei setzen die RTC-Mitglieder unterschiedliche Instrumente und Verfahren ein, z.B.:

1. Zugangsvoraussetzungen zu einer Qualifizierung zum/zur Coach
2. Qualitative und quantitative Aspekte der Weiterbildung bzw. des Weiterbildungsstudienganges
3. Formulierung von Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss einer Qualifizierung zum/zur Coach
4. Verfahren zur Aufnahme bzw. Zertifizierung als Coach
5. Bedingungen für das Führen des Titels Coach unter dem Label des jeweiligen RTC-Mitglieds

1. Zugangsvoraussetzungen zu einer Qualifizierung zum/zur Coach

Qualifizierungen zum/zur Coach sind als Weiterbildungen oder Weiterbildungsstudiengänge konzipiert, das heißt sie setzen ein bestimmtes Qualifikationsniveau voraus, das über die Zugangsvoraussetzungen beschrieben wird, z.B.:

- Hochschulabschluss bzw. Berufsausbildung, mindestens jedoch das Niveau 6 des DQR/EQR, bevor Interessierte Zugang zu einem Studiengang oder einer Weiterbildung erhalten; Regelungen und Verfahren für begründete Ausnahmen sind zu beschreiben
- coachingrelevante Zusatzqualifikationen
- Berufserfahrung, z.B. im Bereich Führung, Bildung, Beratung
- eigene Vorerfahrungen in der Rolle als Coachee
- Festlegung eines Mindestalters

2. Qualitative und quantitative Aspekte der Qualifizierung

- mindestens 150 Zeitstunden in Anwesenheit von qualifiziertem Lehrpersonal (perspektivisch wird eine Erhöhung der Stundenzahl angestrebt)
- unter kontinuierlicher fachlicher Begleitung
- mit einer Mindestlaufzeit von 12 Monaten zur Sicherstellung des Prozesscharakters der Qualifizierung
- und einem Abschluss, bei dem die Unabhängigkeit der Qualifizierungsbeurteilung sichergestellt ist

Ferner zusätzliche verpflichtende Leistungen, die qualifizierungsbegleitend zu erbringen sind, z.B.:

- Coachingpraxis
- Lehrcoaching bzw. Lehrsupervision
- Reflexion in kollegialen Gruppen
- Einzelarbeit, z.B. für Praxisaufgaben, schriftliche Fallbearbeitungen oder schriftliche Konzeptarbeit, Lektüre etc.

Für jeden Bestandteil der Qualifizierung sind der Umfang und tolerierte Fehlzeiten zu benennen.

Das Curriculum orientiert sich an dem unter I beschriebenen Kompetenzprofil. Die Vorgaben für eine Qualifizierung müssen die Kompetenzen abdecken, die nicht durch Zugangsvoraussetzungen, Mitgliederaufnahmeprozedere etc. gewährleistet werden.

3. Die Formulierung von Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss einer Qualifizierung zum/zur Coach

Die Abschlussvoraussetzungen definieren die Voraussetzungen für die Bestätigung eines erfolgreichen Abschlusses der Qualifizierung für einzelne Teilnehmende, z.B. durch

- Abschlusspräsentation und Kolloquium
- Abschlussarbeit zum Coachingkonzept
- Abschlussprüfung
- Indikatoren- bzw. Evaluationskonzept für eine erfolgreiche Teilnahme
- Qualifizierungsexterne Begutachtung z.B. durch Lehrcoaches, Aufnahmekommission

4. Das Verfahren zur Zertifizierung von Coaches durch Mitglieder des RTC

- für Absolventinnen und Absolventen von Qualifizierungen, die durch das RTC-Mitglied zertifiziert wurden
- für anderweitig Qualifizierte

5. Weitere Bedingungen für das Führen des Titels „Coach“ unter dem Label des jeweiligen RTC-Mitglieds

Nachweis qualitätssichernder Maßnahmen, z.B.:

- Teilnahme an Intervention, Supervision oder Kontrollcoaching
- Teilnahme an Fortbildungen
- Teilnahme an bestimmten Aktivitäten im Verband
- Rezertifizierung