

BEWERTUNGSSTUFEN FÜR DIE ICF-KERNKOMPETENZEN

Basierend auf den Dokumenten zu den Mindestkompetenzen für die einzelnen Zertifizierungsstufen

Umfasst Kriterien, die ein Nichterreichen der Mindestpunktzahl zur Folge haben

KOMPETENZ	ACC-Stufe	PCC-Stufe	MCC-Stufe
<p>1. Einhaltung der Ethik-Richtlinien und professioneller Standards</p> <p>Bewerber bestehen diese Kompetenz NICHT, wenn sie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich primär darauf konzentrieren, dem Klienten zu sagen, was und wie er etwas zu tun hat (Beratungsmodus). • das Gespräch überwiegend auf die Vergangenheit fokussieren, insbesondere auf die emotionale Vergangenheit (Therapiemodus). • nicht klar die Grundlagen erforschen und Veränderungsbereitschaft fördern, so wie die ICF-Definition des Begriffs „Coaching“ dies beschreibt; die fehlende Klarheit bei der Anwendung von Fähigkeiten spiegelt sich im Fähigkeitsniveau, wie dies bei einigen anderen der nachstehenden Kompetenzen gezeigt wird. <p>Wenn ein Coach zum Beispiel ausschließlich Ratschläge erteilt oder andeutet, dass eine bestimmte, von ihm gewählte Antwort das beinhaltet, was der Klient tun sollte, sind die Kernkompetenzen „Vertrauen und Vertrautheit mit dem Klienten herstellen“, „Präsenz beim Coaching“, „Wirkungsvoll fragen“, „Bewusstsein schaffen“ sowie „Handlungen entwerfen“ und „Verantwortlichkeit“ nicht vorhanden, sodass eine Zertifizierung, gleich welcher Stufe, abgelehnt würde.</p>	<p>Wird während der mündlichen Prüfung nicht direkt bewertet – siehe erste Spalte.</p>	<p>Wird während der mündlichen Prüfung nicht direkt bewertet – siehe erste Spalte.</p>	<p>Wird während der mündlichen Prüfung nicht direkt bewertet – siehe erste Spalte.</p>

KOMPETENZ	ACC-Stufe	PCC-Stufe	MCC-Stufe
<p>2. Treffen einer Coaching-Vereinbarung</p> <p>Die Fähigkeit zu verstehen, was in der jeweiligen Coaching-Interaktion erforderlich ist und sich mit Interessenten und neuen Klienten über den Coaching-Prozess und die Coaching-Beziehung zu einigen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anfängliches Festlegen der „Einsatzregeln“ • Treffen einer Vereinbarung für die aktuelle Sitzung Woran möchte der Klient heute arbeiten? Was macht die nächsten 30 Minuten für ihn lohnenswert? Festlegen eines Schwerpunkts 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach geht oberflächlich auf das ein, woran der Klient arbeiten möchte. • Der Coach geht auf die Anliegen und Ziel des Klienten ein, forscht jedoch nur wenig tiefer nach. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach das Thema für den Klienten auswählt. • beim Coaching nicht das vom Klienten gewählte Thema im Zentrum steht. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach geht auf das ein, woran der Klient arbeiten möchte. • Der Coach geht auf die Anliegen und Ziele des Klienten ein und erforscht zu einem gewissen Grad, wie der Erfolg der einzelnen Sitzungsthemen kontrolliert werden kann. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach das Thema bzw. die Themen für den Klienten auswählt. • beim Coaching nicht das/die vom Klienten gewählte(n) Thema/Themen im Zentrum stehen. • der Coach es versäumt, zusammen mit dem Klienten die Möglichkeiten der Erfolgskontrolle für die einzelnen Themen zu untersuchen oder festzulegen. • der Coach es versäumt, grundlegende Probleme zu untersuchen, die dem Erreichen der Ergebnisse oder Anliegen und Ziele im Weg stehen, oder zu prüfen, ob der Klient sich in die von ihm gewünschte Richtung bewegt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach ergründet umfassend, welche Wünsche der Klient an die Sitzung hat, legt in der Sitzung Erfolgskontrollen für den Klienten fest und stellt sicher, dass sich Klient und Coach über den Zweck des Coachings im Klaren sind. • Der Coach prüft regelmäßig, ob der Verlauf des Coachings weiterhin mit dem Coaching-Ziel des Klienten übereinstimmt und passt ihn basierend auf dem Feedback des Klienten ggf. an. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • keine uneingeschränkte Partnerschaft mit dem Klienten erkennbar ist. • der Coach das Thema bzw. die Themen für den Klienten auswählt. • beim Coaching nicht das/die vom Klienten gewählte(n) Thema/Themen im Zentrum stehen. • der Coach es versäumt, zusammen mit dem Klienten Erfolgskontrollen für die einzelnen Themen in einem Umfang zu untersuchen, der im Hinblick auf die Anliegen des Klienten oder den Verlauf der Sitzung Klarheit schafft. • der Coach dem Klienten keine Möglichkeit bietet, in vollem Umfang Input zu den Themen zu leisten, die im Zusammenhang mit den von ihm für die Sitzung festgelegten Zielen diskutiert werden sollten. • der Coach nicht prüft, ob sich die Sitzung in die vom Klienten gewünschte Richtung entwickelt.

KOMPETENZ	ACC-Stufe	PCC-Stufe	MCC-Stufe
<p>3. Vertrauen und Vertrautheit mit dem Kunden herstellen</p> <p>Die Fähigkeit, eine sichere, unterstützende Umgebung herzustellen, die bleibenden gegenseitigen Respekt und bleibendes gegenseitiges Vertrauen schafft.</p> <ul style="list-style-type: none"> Bereits im Voraus eine starke Grundlage für die Partnerschaft mit dem Kunden schaffen Erwartungen für eine offene und ehrliche Beziehung festlegen Integrität, Vertraulichkeit, Respekt und Unterstützung zeigen „Bedingungslose positive Wertschätzung“ für den Klienten zeigen 	<ul style="list-style-type: none"> Der Coach geht auf die Anliegen und Ziele des Klienten ein, hält jedoch an seiner eigenen Coaching-Arbeit fest, sodass Vertrauen und Vertrautheit nicht die stärkste Kompetenz darstellen. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> der Coach deutlich mehr an seiner Sicht der Situation als an der des Klienten interessiert ist und sich nicht nach dessen Perspektive erkundigt. der Coach sich beim Klienten nicht nach dessen Zielen bezüglich der Situation erkundigt. die Aufmerksamkeit augenscheinlich auf der persönlichen Leistung des Coachs und dem Demonstrieren seiner Kenntnisse zum Thema liegt. 	<ul style="list-style-type: none"> Der Coach mag einen gewissen Grad von Vertrauen zu dem Klienten entwickelt und eine Beziehung zu ihm aufgebaut haben. Der Coach achtet weiterhin darauf, sich als „guter Coach“ zu präsentieren und ist weniger bereit, etwas zu riskieren oder nicht zu wissen, was vollständigem Vertrauen und Vertrautheit mit dem Coach selbst, dem Klienten und der Coaching-Beziehung im Weg steht. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> der Coach deutlich mehr an seiner Sicht der Situation als an der des Klienten interessiert ist. der Coach sich nicht erkundigt, wie der Klient die Situation sieht oder welche Ziele er bezüglich der Situation verfolgt. die Aufmerksamkeit augenscheinlich auf der persönlichen Leistung des Coachs und dem Demonstrieren seiner Kenntnisse zum Thema liegt. der Coach den Klienten nicht auffordert, auf gleicher Stufe mit dem Coach über seine Sicht zu sprechen. 	<ul style="list-style-type: none"> Der Coach ist verbunden mit vollem Vertrauen in einen neuen beidseitigen Bewusstseinszustand, der nur aus dem Moment und im gemeinsamen Gespräch entstehen kann. Der Coach fühlt sich auch im Zustand des Nicht-Wissens wohl, da dies einer der besten Zustände ist, das Bewusstsein zu erweitern. Der Coach ist bereit, gegenüber dem Klienten Verletzlichkeit zu zeigen und Verletzlichkeit des Klienten gegenüber ihm selbst zuzulassen. Der Coach hat Vertrauen in sich selbst, den Prozess und den Klienten als vollwertigen Partner innerhalb der Beziehung. Das Gespräch ist absolut ungezwungen und natürlich; das Coachen bereitet dem Coach keine Mühe. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> der Coach den Klienten nicht als vollwertigen Partner behandelt, der nicht nur die Ziele bestimmt, sondern auch an der Entwicklung des Coaching-Prozesses mitwirkt. der Coach stärker an seiner Sicht der Situation als an der des Klienten interessiert ist. der Coach sich nicht erkundigt, wie der Klient die Situation sieht. der Coach sich nicht erkundigt, welche Ziele der Klient bezüglich der Situation verfolgt, oder ihm scheinbar nur seine eigene Leistung und das Demonstrieren seiner Kenntnisse zum Thema wichtig sind. der Coach den Klienten außerdem nicht auffordert, auf gleicher Ebene mit dem Coach über seine Sicht zu sprechen und/oder den Verlauf und die Instrumente der Sitzung auswählt, ohne den Klienten großartig einzubeziehen. Hat es den Anschein, dass der Coach lehrt anstatt coacht, wird die für die MCC-Stufe notwendige Punktzahl ebenfalls nicht erreicht.

KOMPETENZ	ACC-Stufe	PCC-Stufe	MCC-Stufe
<p>4. Präsenz beim Coaching</p> <p>Die Fähigkeit, mit voller Aufmerksamkeit präsent zu sein und eine spontane Beziehung mit dem Klienten aufzubauen, die von einer offenen, flexiblen und selbstbewussten Interaktion geprägt ist.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uneingeschränkt präsent und flexibel sein und tänzerisch im Moment der jeweiligen Situation agieren. • Neugierig und humorvoll sein, seinem Bauchgefühl vertrauen und experimentieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach geht auf die Anliegen und Ziele des Klienten ein, fokussiert jedoch auf seine eigene Coaching-Tätigkeit, sodass die Präsenz durch seine Selbstaufmerksamkeit geschwächt wird. • Der Coach ersetzt Denken und Analysieren die meiste Zeit durch Präsenz und Reaktionsverhalten. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach deutlich mehr an seiner Sicht der Situation interessiert ist, als die des Klienten zu ergründen. • der Coach sich nicht erkundigt, wie der Klient die Situation sieht. • der Coach auf die gewonnen Informationen nicht eingeht. • der Coach sich beim Klienten nicht nach seinen Zielen bezüglich der Situation erkundigt. • der Coach auf die gewonnen Informationen nicht eingeht. • die Aufmerksamkeit augenscheinlich auf der persönlichen Leistung des Coachs und dem Demonstrieren seiner Kenntnisse zum Thema liegt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach geht auf die Anliegen und Ziele des Klienten ein, lenkt jedoch das Coaching und die Auswahl der Instrumente. • Der Coach nimmt entweder eine objektive oder eine subjektive Perspektive ein, jedoch nur selten beide gleichzeitig. • Der Coach hat augenscheinlich das Bedürfnis, auf eine Lösung hinarbeiten, anstatt augenblicksbezogen zu handeln. • Der Coach gibt Möglichkeiten für den weiteren Verlauf vor, anstatt den Klienten ihm Möglichkeiten aufzeigen zu lassen. • Eine Partnerschaft ist vorhanden, der Coach nimmt jedoch bisweilen die Rolle des Experten ein und steht über dem Klienten. • Der Coach gibt u. U. vor, ob und wie viel Mehrwert für den Klienten geschaffen wird. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach deutlich mehr an seiner Sicht der Situation als an der des Klienten interessiert ist. • der Coach sich beim Klienten nicht nach seiner Sicht der Situation erkundigt oder für die gewonnenen Informationen nicht empfänglich ist. • der Coach sich beim Klienten nicht nach seinen Zielen bezüglich der Situation erkundigt oder auf die gewonnenen Informationen nicht eingeht. • die Aufmerksamkeit augenscheinlich auf der persönlichen Leistung des Coachs und dem Demonstrieren seiner Kenntnisse zum Thema liegt. • der Coach anstatt Präsenz zu zeigen und auf den Kunden zu reagieren übermäßig an einer spezifischen Coaching-Formel, einem bestimmten Coaching-Instrument oder an Standard-Coaching-Fragen festhält. • der Coach dem Klienten keine Möglichkeit bietet, sich beim Entwickeln der Methode oder des weiteren Verlaufs der Coaching-Sitzung einzubringen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach beobachtet den Klienten und ist uneingeschränkt mit ihm verbunden. • Die Verbindung bezieht sich auf den Klienten als Gesamtperson, seine Lernweise und das, was er dem Coach beibringen kann. • Der Coach ist bereit, sich von dem Klienten anrühren zu lassen und begrüßt Signale, die sowohl für den Coach als auch für den Klienten eine Resonanzwirkung haben. • Der Coach zeigt uneingeschränkte Neugier, die nicht durch ein Verlangen nach eigener Leistung abgeschwächt wird. • Im Gespräch zwischen Coach und Klient stellen beide vollwertige Partner dar. • Der Coach vertraut darauf, dass der Mehrwert im Prozess liegt und nicht geschaffen werden muss. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach den Klienten nicht als vollwertigen Partner behandelt, der nicht nur die Ziele bestimmt, sondern auch an der Entwicklung des Coaching-Prozesses mitwirkt. • der Coach stärker an seiner Sicht der Situation als an der des Klienten interessiert ist. • der Coach sich nicht erkundigt, wie der Klient die Umstände der Situation betrachtet. • der Coach sich nicht erkundigt, welche Ziele der Klient bezüglich der Situation verfolgt, oder ihm augenscheinlich nur seine eigene Leistung und das Demonstrieren seiner Kenntnisse zum Thema wichtig sind. • der Coach den Klienten außerdem nicht bittet, auf gleicher Ebene mit ihm über seine Ansichten zu sprechen und/oder den Verlauf und die Instrumente für die Sitzung auswählt, ohne den Klienten einzubeziehen. • Hat es den Anschein, dass der Coach lehrt anstatt coacht, wird die für die MCC-Stufe notwendige Punktzahl ebenfalls nicht erreicht. • der Coach dem Klienten keine Möglichkeit bietet, an der Entwicklung von Coaching-Instrumenten für sich selbst mitzuwirken, und stattdessen auf Standard-Coaching-Formeln, -Instrumente oder -Fragen zurückgreift.

KOMPETENZ	ACC-Stufe	PCC-Stufe	MCC-Stufe
<p>5. Aktives Zuhören</p> <p>Die Fähigkeit, sich vollständig auf das zu konzentrieren, was der Klient sagt und nicht sagt, die Bedeutung des Gesagten im Kontext der Wünsche des Klienten zu verstehen und das Ausdrucksvermögen des Klienten zu fördern.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zuhören, ohne dabei ein Ziel zu verfolgen, und zwischen Worten, Klang der Stimme und Körpersprache unterscheiden. Zuhören Stufe 2 und Stufe 3. • Den Kern der Kommunikation des Klienten verstehen. Dem Kunden dabei helfen, Klarheit und Verständnis zu erlangen, anstatt sich in Geschichten zu ergehen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach hört, was der Klient sagt, und reagiert darauf, jedoch nur auf einer offensichtlichen und oberflächlichen Ebene. • Der Coach hält sich im Allgemeinen an den Fragen „Worin besteht das Problem?“, „Wie kann ich zur Lösung des Problems beitragen?“ und „Wie schaffe ich beim Lösen des Problems Mehrwert?“ auf. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach sich beim Zuhören nicht auf das vom Klienten Gesagte konzentriert und darauf eingeht. • die Antwort des Coachs sich nicht auf das bezieht, was der Klient zu erreichen versucht. • der Coach beim Zuhören augenscheinlich auf einen Punkt wartet, an dem er sein Wissen zum Thema demonstrieren oder dem Klienten sagen kann, was er tun soll. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach hört auf einer sehr bewussten Ebene zu. • Beim Zuhören konzentriert er sich auf die Anliegen und Ziele des Klienten, und ändert die Richtung, wenn der Klient dies tut. • Der Richtungswechsel kann für das jeweilige Thema angebracht sein oder nicht. • Der Coach konzentriert sich auf das, was der Klient sagt, jedoch hauptsächlich, um Informationen zu gewinnen, die in das von ihm gewählte Instrument oder Entdeckungsmodell passen. • Das Zuhören ist tendenziell eher linear und konzentriert sich auf den Inhalt der Worte. • Der Coach wartet auf Antworten, überlegt, welche Frage er als nächstes stellen oder was er mit dem Gehörten anfangen kann und versucht, es in ein Modell einzuordnen, das er versteht. • Häufig antwortet er aus diesem Modell und nicht dem Modell des Klienten heraus. • Das Zuhören ist in gewisser Weise tiefgründig, verpasst jedoch oft wichtige Nuancen, die ein Coach auf Master-Ebene erfasst. • Das Zuhören erfolgt tendenziell von Sitzung zu Sitzung und nicht kumulativ. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach sich beim Zuhören nicht auf das vom Klienten Gesagte konzentriert und auf dieses eingeht. • die Antwort des Coachs sich nicht auf das bezieht, was der Klient zu erreichen versucht. • sich das Zuhören auf das Horchen nach Problemen oder Schwächen begrenzt. • der Coach beim Zuhören augenscheinlich auf einen Punkt wartet, an dem er sein Wissen zum Thema demonstrieren oder dem Klienten sagen kann, was er tun soll. • der Coach zeigt, dass er ausschließlich aus seinen Wahrnehmungen und Denk- und Lernmodellen heraus zuhören kann und nicht aus den Denk-, Lern- und Entwicklungsmodellen und -methoden des Klienten heraus. 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Zuhören des Coachs gleicht vollständig dem eines Lernenden und findet gleichzeitig auf logischer, emotionaler und organischer Ebene statt. • Das Zuhören erfolgt sowohl linear als auch nicht-linear, und die Antworten des Coachs zeigen, dass er auf vielen Ebenen mehr über den Klienten erfährt. • Der Coach erkennt sowohl seine persönliche als auch die Fähigkeit des Klienten zur intuitiven und energetischen Wahrnehmung, welche sich äußert, wenn der Klient über wichtige Dinge spricht, neues Wachstum erfährt und ein stärkeres Selbstempfinden entwickelt. • Der Coach hört in der Gegenwart zu, hört aber auch die zukünftige Entwicklung des Klienten heraus. • Der Coach hört die Größe und Begabungen des Klienten in ihrer Gesamtheit, aber auch einschränkende Ansichten und Muster. • Der Coach hört während jeder Einzelsitzung und kumulativ von Sitzung zu Sitzung zu. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach nicht zeigt, dass sein Zuhören auf dem Klienten als Ganzen basiert und er in der Lage ist, das Denken, Lernen und Fühlen des Klienten auf unterschiedlichen Ebenen zu hören. • das Zuhören ausschließlich durch die Denk-, Lern- und Entwicklungsmethoden des Coachs gefiltert wird. • der Coach nicht aktiv zuhört und die Denk-, Lern- und Entwicklungsmethoden des Klienten als wichtiges Coaching-Instrument verwendet. • Nuancen in der Sprache des Klienten nicht in den Antworten des Coachs widerspiegelt werden. • das Zuhören nicht auf das vom Klienten Gesagte fokussiert ist und auf dieses eingeht, die Antwort des Coachs sich nicht auf das bezieht, was der Klient erreichen möchte, oder das Zuhören sich auf das Horchen nach Problemen oder Schwächen beschränkt. • der Coach beim Zuhören augenscheinlich auf einen Punkt wartet, an dem er sein Wissen zum Thema demonstrieren oder dem Klienten sagen kann, was er tun soll.

KOMPETENZ	ACC-Stufe	PCC-Stufe	MCC-Stufe
<p>6. Wirkungsvoll fragen</p> <p>Die Fähigkeit, durch Fragen die Informationen offenzulegen, die nötig sind, damit der maximale Nutzen für die Coaching-Beziehung und den Klienten erzielt werden kann.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eindeutige, direkte Fragen stellen, die zu neuen Erkenntnissen führen und den Klienten voranbringen • Offene Fragen stellen, die durch „Was?“ oder „Wie?“ eingeleitet werden und eindeutig, direkt und prägnant sind 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Fragen gehen auf die Anliegen und Ziele des Klienten ein, zielen im Allgemeinen jedoch auf das Gewinnen von Informationen ab, sind formelhaft und führen bisweilen zu oder lassen eine vom Coach vorgefasste, „korrekte“ Antwort erwarten. • Die Fragen werden im Allgemeinen stark gelenkt, um vom Klienten angeführte Probleme so schnell wie möglich zu lösen. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach sich nicht auf eine fragende im Gegensatz zu einer erzählenden Methode konzentriert. • die Mehrheit der Fragen bereits vom Coach vorgefasste Antworten enthalten. • die Fragen sich einem Ziel oder Problemen widmen, die nicht vom Klienten, sondern vom Coach angeführt wurden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Fragen gehen auf die Anliegen und Ziele des Klienten ein und präsentieren im Allgemeinen eine Kombination aus informellen und wirkungsvollen Fragen. • Selbst wirkungsvolle Fragen konzentrieren sich tendenziell auf die Lösung von vom Klienten angeführten Problemen und können stärker auf das Ziel als auf den Klienten eingehen. • Fragen beinhalten häufig Coaching-Terminologie und -Begriffe, die dem Coach mehr liegen, anstatt sich mit der Sprache des Klienten auseinanderzusetzen und diese zu verwenden. • Bisweilen werden auch Suggestivfragen gestellt. • Der Coach neigt dazu, lieber bequeme statt unbequemer Fragen zu stellen. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach Fragen stellt, die seine Sicht der Situation widerspiegeln oder auf eine vom Coach entschiedene, vorgefasste Antwort abzielen. • die Fragen den Klienten in eine vom Coach gewählte Richtung lenken, ohne dass diese mit dem Klienten diskutiert wurde oder er sich mit dieser einverstanden erklärt hat. • der Coach nicht in der Lage ist, über Standard-Coaching-Fragen oder die Denk- und Lernmodelle des Coachs hinauszugehen und dies zum Ausschluss der Denk- und Lernmodelle des Klienten führt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach stellt zum Großteil, wenn nicht gar immer, direkte, aussagekräftige Fragen, die im jeweiligen Moment vollständig auf den Klienten eingehen und eine intensive Auseinandersetzung seitens des Klienten erfordern oder ihn zu neuen Denkansätzen führen. • Der Coach berücksichtigt beim Formulieren seiner Fragen die Sprache und den Lernstil des Klienten. • Der Coach wird von seiner Neugier geleitet und stellt keine Fragen, auf die er die Antwort bereits weiß. • Häufig verlangen die Fragen, dass der Klient eine tiefere Verbindung zu seinen hellen und dunklen Seite herstellt und in seinem Inneren verborgene Kräfte findet. • Der Coach stellt Fragen, die dem Klienten dabei helfen, die Zukunft zu gestalten, anstatt sich auf Dilemmas aus der Vergangenheit oder Gegenwart zu konzentrieren. • Der Coach hat keine Angst vor Fragen, die für ihn, den Klienten oder beide unbequem sind. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach keine Fragen stellt, die den Klienten aufrütteln und ihn dazu bringen, im Hinblick auf seine Anliegen und die von ihm angegebenen Ziele global oder experimentell zu denken. • der Coach häufig Fragen stellt, die der Informationsgewinnung dienen oder den Klienten an vergangene oder aktuelle Details der Situation binden, anstatt ihn nach vorn blicken zu lassen. • die Fragen nicht häufig genug den Sprach-, Denk- oder Entwicklungsstil des Klienten widerspiegeln oder das aufgreifen, was der Coach über den Klienten in Erfahrung gebracht hat. • die Fragen die Betrachtung der Situation durch den Coach, seinen Lern- und Verarbeitungsstil oder eine von ihm vorgefasste Antwort widerspiegeln. • der Coach nicht in der Lage ist, über Standard-Coaching-Fragen oder -Modelle hinauszugehen.

KOMPETENZ	ACC-Stufe	PCC-Stufe	MCC-Stufe
<p>7. Direkte Kommunikation</p> <p>Die Fähigkeit, während der Coaching-Sitzung effektiv zu kommunizieren und eine Sprache zu gebrauchen, die die größtmögliche positive Wirkung auf den Klienten hat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sich bei Fragen, Beobachtungen und Feedback eindeutig, verständlich und direkt ausdrücken • Die Sprache des Klienten und die Wirkung auf ihn erkennen. Eine Sprache verwenden, die den Klienten unterstützt und ihm zeigt, dass er respektiert wird. Die Sprache bzw. die Interessen des Klienten nutzen für Metaphern und Analogien, die den Lernprozess fördern. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach ist bisweilen sehr direkt, verwendet jedoch in der Regel zu viele Wörter oder hat das Gefühl, er müsse eine Frage oder Beobachtung „verschönern“. • Die Fragen und Beobachtungen enthalten im Allgemeinen Fachjargon aus der Coach-Ausbildung. • Die Kommunikation findet zum Großteil auf einer für den Coach sicheren Ebene statt. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach es versäumt, auf die Anliegen und Ziele des Klienten einzugehen, die Ziele ändert, ohne den Klienten einzubeziehen, oder scheinbar an einem bestimmten Ergebnis oder einer bestimmten Lösung festhält. • die Kommunikation häufig verschachtelt, abschweifend oder umständlich ist. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach ist meistens sehr direkt, hat jedoch bisweilen das Gefühl, er müsse eine Frage oder Beobachtung „verschönern“. • Der Coach behandelt seine Intuition gelegentlich so, als wäre sie die Realität. • Der Coach spricht außerdem mitunter nicht aus, was gerade in ihm vorgeht, weil er befürchtet, der Klient sei nicht bereit, dies zu hören. • Aus Angst, etwas falsch zu machen, mag der Coach das Bedürfnis haben, er müsse die Kommunikation abschwächen. • Der Coach neigt dazu, Coaching-Jargon anstatt der Sprache des Klienten zu verwenden. • Der Coach verfügt über eine ausreichende, jedoch keine breite Basis von Sprachinstrumenten, die er beim Klienten anwenden kann. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach sehr viel oder überwiegend seine eigene Sprache und seine eigenen Denk- und Lernmodelle anwendet, ohne die Fähigkeiten des Klienten in diesen Bereichen zu nutzen. • der Coach den Klienten nicht auffordert, ihm diese Bereiche und seine Intuitionen mitzuteilen. • der Coach während des Coachings an einer bestimmten Richtung oder einem bestimmten Ergebnis festhält. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach spricht mühelos und frei über das, was er denkt und in ihm vorgeht, ohne an etwas festzuhalten. • Der Coach gibt Dinge direkt und mühelos weiter und baut häufig die Sprache des Klienten ein. • Der Coach verlässt sich darauf, dass der Klient so auf die Kommunikation des Coachs reagiert, wie es für ihn am besten ist. • Der Coach fördert, respektiert und zeigt Begeisterung für direkte Kommunikation seitens des Klienten. • Der Coach räumt genügend Zeit ein, damit der Klient genauso viel oder mehr zur Kommunikation beitragen kann als der Coach. • Der Coach kann auf eine breite Sprachbasis zurückgreifen und mit dieser spielen; er verwendet die Sprache des Klienten, um diese Basis weiter auszubauen. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach den Klienten nicht in vollem Umfang ermuntert, sich auf gleicher Ebene am Coaching-Dialog zu beteiligen. • die Kommunikation des Coachs ein Anliegen oder Ziel widerspiegelt oder in irgendeiner Hinsicht eine Richtung vorgibt. • innerhalb der Kommunikation nicht regelmäßig die Sprache und die Lern-, Denk- und Entwicklungsstile des Klienten zum Einsatz kommen. • der Klient innerhalb der Kommunikation zu wenig Gelegenheit hat, in einen tieferen Denk-, Lern- und Entdeckungsprozess einzutauchen. • die Kommunikation des Coachs die Denk- und Lernrichtung des Klienten ohne spezifische Interaktion bzw. Diskussion mit und die Zustimmung durch den Klienten einschränkt.

KOMPETENZ	ACC-Stufe	PCC-Stufe	MCC-Stufe
<p>8. Bewusstsein schaffen</p> <p>Die Fähigkeit, vielfältige Informationsquellen zu bewerten, daraus ein Gesamtbild zusammensetzen und Interpretationen zu liefern, die dem Klienten zu einem stärkeren Bewusstsein verhelfen und es ihm so ermöglichen, die vereinbarten Ziele zu erreichen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Über das unmittelbare Ziel hinausgehen Zusammen mit dem Klienten nach Erkenntnissen, Perspektiven, Lern- und Wachstumsmöglichkeiten suchen • Stärken ermitteln und anerkennen Verbindungen oder den roten Faden zwischen dem finden, was gesagt und getan wird 	<ul style="list-style-type: none"> • Es wird auf einer Ebene Bewusstsein geschaffen, auf der das Problem gelöst oder das Ziel erreicht werden kann. • Das Bewusstsein ist generell auf neue Techniken anstatt auf neue Erkenntnisse über sich selbst beschränkt. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach es versäumt, auf die Anliegen und Ziele des Klienten einzugehen, die Ziele ändert, ohne den Klienten einzubeziehen, oder scheinbar an einem bestimmten Ergebnis oder einer bestimmten Lösung festhält. • der Coach die Erforschung des Bewusstseins maßgeblich auf ein einziges Problem beschränkt, ohne diese Entscheidung mit dem Klienten zu diskutieren oder seine Zustimmung einzuholen. • der Coach wirkungsvolle Fragen oder eine Befragung scheinbar durch Bewertungen oder Standard-Coaching-Übungen ersetzt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach hilft dem Klienten dabei, neues Bewusstsein zu erlangen, indem er ihn in die Problemlösung einbezieht. • Der Großteil des Bewusstseins liegt auf neuen Techniken; neues Bewusstsein im Hinblick auf die Identität des Klienten ist eher eingeschränkt. • Aufgrund dessen ist zudem das Bewusstsein im Umfang tendenziell eher begrenzt. • Der Coach hilft dem Klienten generell dabei, neue Erkenntnisse, soweit sie sich auf die vorliegende Situation beziehen, zu integrieren anstatt Gelerntes zu nutzen, um den Umfang neuen Bewusstseins zu erweitern. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach es versäumt, auf die Anliegen und Ziele des Klienten einzugehen, das Ziel ändert, ohne den Klienten einzubeziehen, oder scheinbar an einem bestimmten Ergebnis oder einer bestimmten Lösung festhängt. • der Coach es versäumt, die Denk- und Lerninstrumente des Klienten innerhalb des Coachings oder die Sprache des Klienten als Coaching-Instrument einzusetzen. • der Coach scheinbar die bereits beim Klienten vorhandenen Instrumente zum Schaffen von Bewusstsein durch Bewertungen oder Standard-Coaching-Übungen ersetzt. • der Coach vorgibt, was Bewusstsein ist, ohne zusammen mit dem Klienten zu ergründen, was für ihn Bewusstsein bedeutet, bzw. ohne den Klienten zu fragen, ob die Beobachtungen des Coachs korrekt sind, und ihm die Chance zu geben, seine eigenen Beobachtungen einzubringen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Aufforderung des Coachs, den Sachverhalt zu ergründen, wird vorangestellt und wiegt deutlich mehr als seine Aufforderung, eine Lösung zu finden. • Der Coach tritt in gleichem Maße als Erkunder auf wie der Klient. • Der Coach hat noch nicht endgültig bestimmt, was Bewusstsein sein soll (ist bereit, Unkenntnis zu akzeptieren). • Die Größe des Klienten wird ausdrücklich eingeladen und begrüßt. Es gibt kein Anzeichen dafür, dass ein Problem oder der Klient „behooben“ wird. • Der Coach erlaubt es dem Klienten, ihn auf Dinge aufmerksam zu machen, und stellt die Meinung des Klienten vor seine eigene. • Es besteht das angenehme Gefühl gemeinsamer Betrachtung des Klienten in seiner Gesamtheit als Person mit deren Wünschen und dass dies dem Klienten vermittelt wird und der Klient die Möglichkeit hat, seinerseits seine Ansichten zu vermitteln. • Bewusstsein wird vom Coach nicht erzwungen. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach den Klienten zu einer Lösung treibt, ohne gänzlich die Probleme zu ergründen, die für das Finden einer vollständigen Lösung oder eines umfassenden Erfolgs für den Klienten wichtig sein könnten. • der Coach den Klienten nicht in vollem Maße auffordert oder es ihm ermöglicht, seine Intuition sowie seinen Denk- und Lernstil als Coaching-Instrumente einzusetzen. • der Bewusstseinsdialog dem Klienten nicht genügend Raum lässt, um sich beim Schaffen von Bewusstsein vollständig einzubringen. • die Kommunikation des Coachs ein Anliegen oder Ziel widerspiegelt oder in irgendeiner Hinsicht eine Richtung vorgibt. • der Coachs beim Reden über Bewusstsein nicht regelmäßig die Sprache sowie die Lern-, Denk- und Entwicklungsstile des Klienten zum Einsatz kommen. • der Coach es dem Klienten nicht häufig genug einfach macht, in einen tieferen Denk-, Lern- und Erkenntnisprozess einzutauchen. • die Kommunikation des Coachs die Denk- und Lernrichtung des Klienten ohne spezifische Interaktion bzw. Diskussion mit und die Zustimmung durch den Klienten einschränkt.

KOMPETENZ	ACC-Stufe	PCC-Stufe	MCC-Stufe
<p>9. Handlungen entwerfen</p> <p>Die Fähigkeit, zusammen mit dem Klienten Möglichkeiten zum kontinuierlichen Lernen im Rahmen des Coachings und in Situationen des persönlichen und beruflichen Lebens zu schaffen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mit dem Klienten zusammenarbeiten, um Maßnahmen oder Aktivitäten („Feldarbeit“) zu entwickeln, die außerhalb der Coaching-Sitzung angewendet werden können, um das Erkunden fortzusetzen, das Bewusstsein und den Lernprozess zu verstärken und auf das gewünschte Ziel zuzuarbeiten. • Der Coach kann anfänglich „Feldarbeit“ zuweisen, wobei sich die Entwicklung dahin bewegt, dass Coach und Klient Maßnahmen entwickeln, welche die Ziele, den Lernstil und das gewünschte Tempo des Klienten unterstützen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach neigt dazu, Hausaufgaben und Maßnahmen vorzuschlagen, die seiner Meinung nach am besten zum Umgang mit dem Problem oder zur Erreichung des Ziels beitragen. • Die Maßnahmen sind tendenziell eindimensional. • Es werden Maßnahmen ergriffen, die am effektivsten zur Erreichung der vereinbarten Coaching-Ziele führen. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach darauf besteht, dass der Klient die von ihm vorgegebene Hausaufgabe erledigt. • die vorgeschlagene Hausaufgabe keine eindeutige Beziehung zu den Anliegen und Zielen des Klienten aufweist. • die Hausaufgabe keinen eindeutigen Zweck erfüllt oder kein Potenzial hat, den Klienten voranzubringen. • die vorgeschlagenen Instrumente und Strukturen eindeutig keine Beziehung zu den Bedürfnissen des betreffenden Klienten und seinen Anliegen und Ziele aufweisen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach geht eine gewisse, jedoch keine vollständige Partnerschaft mit dem Klienten ein, um Maßnahmen zu entwickeln. • Die Maßnahmen sind erneut auf die Lösung des vom Klienten präsentierten situativen Problems ausgerichtet und blicken nicht über die Situation hinaus, um weitere Erkenntnisse zu finden, die der Situation womöglich innewohnen. • Schließlich neigt ein Coach der PCC-Stufe dazu, ausschließlich im Hinblick auf fassbare Maßnahmen Vorstöße festzulegen. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei der Entwicklung von Maßnahmen nur wenig oder keine Mitgestaltung erkennbar ist. • die Maßnahmen keine eindeutige Beziehung zu den Anliegen und Zielen des Klienten und seinem Lern- und Entwicklungsstil aufweisen. • die Maßnahmen keinen eindeutigen Zweck verfolgen oder kein Potenzial haben, den Klienten voranzubringen. • die vorgeschlagenen Instrumente und Strukturen eindeutig keine Beziehung zu den Bedürfnissen des betreffenden Klienten und seinen Anliegen und Zielen aufweisen oder ihm ohne Diskussion auferlegt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach arbeitet in uneingeschränkter Partnerschaft mit dem Klienten, um Maßnahmen zu entwickeln bzw. überlässt dem Klienten die Führung beim Entwickeln von Maßnahmen. • Der Coach und der Klient entwickeln Maßnahmen, die zu den Zielen, dem Lernstil und dem gewünschten Tempo bzw. der notwendigen Veränderung passen. • Der Coach lässt zu, dass die Maßnahmen Denken, Entwickeln und Handeln umfassen. • Der Coach stellt zusammen mit dem Klienten einen Bezug zwischen den entwickelten Maßnahmen und anderen Aspekten dessen her, was der Klient möchte, wodurch der Umfang von Lernprozess und Wachstum erweitert wird. • Der Coach ermutigt zu fundiertem Experimentieren, um dem Klienten bei der Entwicklung wirkungsvollerer, optimierter Maßnahmen zu helfen. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach den Klienten nicht in vollem Umfang auffordert, sich an der Entwicklung von Aktivitäten zu beteiligen, oder die Entwicklung von Aktivitäten in irgendeiner Hinsicht dominiert. • die entwickelten Aktivitäten kein eindeutiges Potenzial für vorwärtsgerichtetes Lernen oder Bewegung für den Klienten in Verbindung mit seinen Anliegen und Zielen, den gewünschten Ergebnissen oder sonstigem Erkenntnisgewinn aufweist, das er als für sein Wachstum notwendig festgelegt hat. • die entwickelten Maßnahmen und/oder die Diskussion der entwickelten Maßnahmen ausschließlich greifbare Aktivitäten beinhalten und die Denk-, Lern-, Daseins- und Kreativitätsstrukturen des Klienten außer Acht gelassen werden.

KOMPETENZ	ACC-Stufe	PCC-Stufe	MCC-Stufe
<p>10. Planung und Zielsetzung</p> <p>Die Fähigkeit, zusammen mit dem Klienten einen effektiven Coaching-Plan aufzustellen und einzuhalten.</p> <ul style="list-style-type: none"> Gemeinsam mit dem Klienten Ziele entwickeln, die spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und termingebunden (SMART) sind. Weiterhin den Plan, den Lernstil, das Tempo und das Engagement des Klienten für das Ziel berücksichtigen. Erfolge ermitteln, die dem Klienten wichtig sind. 	<ul style="list-style-type: none"> Der Coach neigt dazu, vom Klienten vorgeschlagene Ziele auf offensichtlichster Ebene zu übernehmen. Planung und Zielsetzung sind tendenziell eindimensional, wobei der Coach bisweilen das Fachwissen des Klienten durch sein Fachwissen ersetzt. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> der Coach darauf besteht, dass der Klient einem vorgefassten Plan folgt, mit dem der Coach vertraut ist. der Coach nicht in der Lage ist, den Klienten bei der Entwicklung eines effektiven Coaching-Plans zu unterstützen. der Plan oder die Ziele keine eindeutige Beziehung zu den vom Klienten festgelegten Anliegen und dem von ihm gewünschten Ergebnis aufweisen. der Plan oder die Ziele keinen eindeutigen Zweck verfolgen oder kein Potenzial haben, den Klienten voranzubringen. die vorgeschlagenen Instrumente und Strukturen eindeutig keine Beziehung zu den Bedürfnissen des betreffenden Klienten und seinen Anliegen und Zielen aufweisen. 	<ul style="list-style-type: none"> Der Coach geht eine gewisse, jedoch keine vollständige Partnerschaft mit dem Klienten ein, um Ziele und Pläne zu entwickeln. Die Maßnahmen sind erneut auf die Lösung des vom Klienten präsentierten situativen Problems ausgerichtet und blicken nicht über die Situation hinaus, um weitergefasste Erkenntnisse zu finden, die der Situation womöglich innewohnen. Schließlich neigt ein Coach der PCC-Stufe dazu, vom Klienten vorgelegte Pläne zu bearbeiten. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> bei der Entwicklung von Plänen und Zielen keine Partnerschaft oder Mitgestaltung erkennbar ist. der Coach beim Vorschlagen von Plänen und Zielen die wichtigste Rolle spielt. der Coach nicht in der Lage ist, den Klienten bei der Entwicklung eines effektiven Coaching-Plans zu unterstützen. der Plan oder die Ziele keine eindeutige Beziehung zu den Anliegen des Klienten, dem von ihm gewünschten Ergebnis oder seinen Lern- und Entwicklungsprozessen aufweisen. der Plan oder die Ziele keinen eindeutigen Zweck verfolgen oder kein Potenzial haben, den Klienten voranzubringen. die vorgeschlagenen Instrumente und Strukturen eindeutig keine Beziehung zu den Bedürfnissen des betreffenden Klienten und seinen Anliegen und Zielen aufweisen. der Coach Standard-Coaching-Instrumente oder -Übungen vorschlägt, ohne mit dem Klienten darüber zu sprechen, in welchem Ausmaß diese für ihn von Nutzen sein könnten. 	<ul style="list-style-type: none"> Der Coach klärt und entwickelt gemeinsam mit dem Klienten Ziele, die mehr erreichen als eine Klärung seiner vorliegenden Anliegen. Der Coach überlässt dem Klienten beim Entwickeln von Zielen und Plänen die Führung oder arbeitet alternativ in einer gleichwertigen Partnerschaft mit ihm zusammen. Der Coach und der Klient entwickeln Ziele und Pläne, die zu den Zielen, den Lernstilen und dem gewünschten Tempo bzw. der notwendigen Bewegung des Klienten passen. Der Coach sorgt dafür, dass die Pläne Denken, Entwickeln und Handeln umfassen. Der Coach stellt zusammen mit dem Klienten einen Bezug zwischen den Zielen und Plänen und anderen Aspekten dessen her, was der Klient möchte, wodurch der Umfang des Lernprozesses und das Wachstum erweitert wird. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> der Coach den Klienten nicht in vollem Umfang auffordert, sich an der Planung von Strategien oder der Entwicklung von Zielen zu beteiligen, oder die Entwicklung von Plänen und Zielen in irgendeiner Hinsicht dominiert. die Pläne und Ziele kein eindeutiges Potenzial für vorwärtsgerichtetes Lernen oder Bewegung für den Klienten in Verbindung mit dessen Anliegen, den gewünschten Ergebnissen oder einigen anderen Erkenntnissen aufweisen, die der Klient als für sein Wachstum notwendig festgelegt hat. die entwickelten Pläne und Ziele und/oder die Diskussion der entwickelten Maßnahmen ausschließlich greifbare Aktivitäten beinhalten und die Denk-, Lern-, Daseins- und Kreativitätsstrukturen des Klienten außer Acht gelassen werden.

KOMPETENZ	ACC-Stufe	PCC-Stufe	MCC-Stufe
<p>11. Umgang mit Fortschritt und Verantwortlichkeit</p> <p>Die Fähigkeit, die Aufmerksamkeit auf das zu lenken, was für den Klienten wichtig ist, es aber seiner Verantwortung zu überlassen, ob er handelt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Hauptaugenmerk auf dem halten, was für den Klienten wichtig ist, und ihm Rechenschaft abverlangen 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach neigt dazu, Formen von Verantwortung vorzuschlagen, die ein wenig parental erscheinen können. • Die Verantwortung ist tendenziell eindimensional. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach darauf besteht, dass der Klient vorgeschriebenen Maßnahmen und Strukturen folgt, mit denen der Coach vertraut ist. • der Coach nicht in der Lage ist, den Klienten bei der Entwicklung einer effektiven Methode zum Umgang und zum Messen des Fortschritts zu unterstützen. • die Maßnahmen und Methoden für Verantwortlichkeit keine eindeutige Beziehung zu den vom Klienten festgelegten Zielen und den von ihm gewünschten Ergebnissen aufweisen. • die Maßnahmen und Methoden für Verantwortlichkeit keinen eindeutigen Zweck verfolgen oder kein Potenzial haben, den Klienten voranzubringen. • die vorgeschlagenen Instrumente und Strukturen eindeutig keine Beziehung zu den Bedürfnissen des betreffenden Klienten und seinen Anliegen und Zielen aufweisen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach entwickelt in teilweiser Zusammenarbeit mit dem Klienten Methoden für Verantwortlichkeit. • Diese Methoden reflektieren oder beinhalten häufig Instrumente aus dem Training des Coachs. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei der Entwicklung von Erfolgskontrollen und Verantwortungsstrukturen wenig oder gar keine Zusammenarbeit oder Mitgestaltung zu erkennen sind. • der Coach beim Festlegen der Verantwortungsstrukturen die wichtigste Rolle einnimmt. • der Coach nicht in der Lage ist, den Klienten bei der Entwicklung effektiver Erfolgskontrollen und Verantwortungsstrukturen zu unterstützen. • die Maßnahmen und Strukturen keine eindeutige Beziehung zu den vom Klienten festgelegten Anliegen und Zielen, dem von ihm gewünschten Ergebnis oder seinen Lern- und Entwicklungsprozessen aufweisen. • der Plan oder die Ziele keinen eindeutigen Zweck verfolgen oder kein Potenzial haben, den Klienten voranzubringen. • die vorgeschlagenen Instrumente und Strukturen eindeutig keine Beziehung zu den Bedürfnissen des betreffenden Klienten und seinen Anliegen und Zielen aufweisen. • der Coach Standard-Coaching-Instrumente oder -Übungen vorschlägt, ohne mit dem Klienten darüber zu sprechen, in welchem Ausmaß diese für ihn von Nutzen sein könnten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Coach lässt den Klienten seine eigenen Verantwortungsmethoden festlegen und bietet für diese Unterstützung an. • Der Klient bestimmt allein oder als Partner, wer Teil seines Verantwortungsteams sein soll und wie die einzelnen Personen, einschließlich des Coachs, eingesetzt werden sollen. • Der Coach verlässt sich darauf, dass der Klient selbst Verantwortung übernimmt und fordert ihn freundlich auf, dies zu tun, bzw. spricht ihn hierauf an, wenn er sich nicht an die getroffenen Vereinbarungen hält. <p>Bewerber erhalten die zum Bestehen erforderliche Punktzahl NICHT, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Coach den Klienten nicht in vollem Umfang auffordert, sich zu beteiligen, oder ihn ermutigt, bei der Planung von Verantwortungsstrategien und -methoden die Führung zu übernehmen, oder in irgendeiner Hinsicht die entwickelten Verantwortungsmechanismen dominiert. • der Coach beim Festlegen der Verantwortungsstrukturen die wichtigste Rolle einnimmt. • der Coach nicht in der Lage ist, den Klienten bei der Entwicklung effektiver Erfolgskontrollen und Verantwortungsstrukturen zu unterstützen. • die Maßnahmen und Strukturen keine eindeutige Beziehung zu den vom Klienten festgelegten Anliegen und Zielen, dem von ihm gewünschten Ergebnis oder seinen Lern- und Entwicklungsprozessen aufweisen. • die Methoden und Strukturen keinen eindeutigen Zweck verfolgen oder kein Potenzial haben, den Klienten voranzubringen. • die vorgeschlagenen Instrumente und Strukturen eindeutig keine Beziehung zu den Bedürfnissen des betreffenden Klienten und seinen Anliegen und Zielen oder einen von ihm bestimmten, tiefgreifenderen Lernprozess aufweisen. • der Coach Standard-Coaching-Instrumente oder -Übungen vorschlägt, ohne mit dem Klienten zu besprechen, in welchem Ausmaß diese für ihn von Nutzen sein können, oder es versäumt, den Klienten zum Entwickeln von Strukturen zu ermutigen, die auf seinem Denk-, Lern-, Daseins- und Entwicklungsstil basieren.