



Die Professional Certified Coach (PCC)-Marker

Revision vom November 2020

Copyright 2020 International Coaching Federation

Übersetzt von Doris van de Sand MCC und Kirsten Dierolf MCC

PCC Markers

Revision vom November 2020

Die Marker für die Evaluation sind Indikatoren. Die Assessoren sind dafür ausgebildet, diese Indikatoren in Aufnahmen von Coachinggesprächen zu identifizieren. Sie stellen fest, welche dieser Indikatoren für die ICF Kernkompetenzen in welchem Ausmaß in der jeweiligen Aufnahme vorhanden sind. Die folgenden Marker beschreiben Verhaltensweisen, die eine Demonstration der Kernkompetenzen auf Professional Certified Coach (PCC) Niveau darstellen. Diese Marker unterstützen einen fairen, durchgängig und gleichmäßig angewendeten, validen, reliablen, wiederholbaren und vertretbaren Evaluationsprozess.

Die PCC Marker können auch Coaches, CoachTrainer und MentorCoaches dabei unterstützen, Wachstumsgebiete und die Weiterentwicklung von Coachingfähigkeiten auf PCC Niveau zu identifizieren. Sie sollten aber immer im Kontext der Entwicklung von Kernkompetenzen verwendet werden. Die PCC Marker sollten nicht als Checkliste oder Formular für das Bestehen der PCC Prüfung verwendet werden.

Kompetenz 1: Hält sich an die ethischen Grundsätze

Eine genaue Kenntnis des ICF Code of Ethics und seiner Anwendung wird auf allen Coachingniveaus gefordert. PCC Kandidatinnen, die erfolgreich bestehen, demonstrieren Coaching, das im Einklang mit dem ICF Code of Ethics steht. Außerdem bleiben sie stets in der Rolle des Coachs.

Kompetenz 2: Verkörpert ein Coaching-Mindset

Ein Coaching Mindset verkörpern – ein Mindset, das offen, neugierig, flexibel und klientenzentriert ist – ist ein Prozess, der kontinuierliches Lernen und Entwicklung, die kontinuierliche Reflexion der eigenen Praxis und die Vorbereitung von Sitzungen erfordert. Diese Elemente finden im Verlauf der professionellen Entwicklung von Coaches statt und können nicht in ihrer Gänze in einem einzelnen Moment erfasst werden. Trotzdem können bestimmte Elemente dieser Kompetenz in den folgenden PCC Markern innerhalb eines Coaching Gesprächs demonstriert werden: 4.1, 4.3, 4.4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 6.1, 6.5, 7.1, und 7.5. Wie bei den anderen Kompetenzgebieten muss eine Mindestanzahl dieser Marker demonstriert werden, um die PCC Prüfung zu bestehen. Alle Elemente dieser Kompetenz werden auch in der schriftlichen Prüfung für ICF Zertifizierungen (Coach Knowledge Assessment) evaluiert.

Kompetenz 3: Schließt Vereinbarungen ab und hält sie ein

- 3.1: Coaches arbeiten in Partnerschaft mit der Klientin, um herauszufinden oder zu bestätigen, was sie in der Sitzung erreichen will.
- 3.2: Coaches arbeiten in Partnerschaft mit dem Klienten, um Messkriterien dafür, was er in der Sitzung erreichen will, zu definieren oder zu bestätigen.
- 3.3: Coaches arbeiten heraus, was wichtig oder wesentlich an dem ist, was die Klientin in der Sitzung erreichen will.

- 3.4: Coaches arbeiten in Partnerschaft mit dem Klienten, um zu definieren, was er ansprechen möchte, um das zu erreichen, was er in der Sitzung erarbeiten will.

Kompetenz 4: Fördert Vertrauen und Sicherheit

- 4.1: Coaches würdigen und respektieren die einzigartigen Talente, Einsichten und die Arbeit der Klientin im Coachingprozess.
- 4.2: Coaches bringen dem Klienten Unterstützung, Empathie und Anteilnahme entgegen.
- 4.3: Coaches würdigen und unterstützen die zum Ausdruck gebrachten Gefühle, Wahrnehmungen, Bedenken, Überzeugungen und Vorschläge der Klientin.
- 4.4: Coaches agieren in Partnerschaft mit dem Klienten, indem sie den Klienten einladen in jedweder Weise auf die Beiträge der Coaches zu reagieren und auch indem sie die Reaktionen des Klienten akzeptieren.

Kompetenz 5: Bleibt präsent

- 5.1: Coaches reagieren auf die ganze Person des Klienten (das wer).
- 5.2: Coaches reagieren auf das, was die Klientin in der Sitzung erreichen will (das was).
- 5.3: Coaches agieren in Partnerschaft („auf Augenhöhe“) mit dem Klienten und unterstützt ihn, das zu bestimmen, was in der Sitzung passieren soll.
- 5.4: Coaches zeigen Neugier, in der Absicht mehr herauszufinden.
- 5.5: Coaches schaffen oder lassen Raum für Stille, Pausen oder Reflexion.

Kompetenz 6: Hört aktiv zu

- 6.1: Die Fragen und Beobachtungen von Coaches sind darauf zugeschnitten, was sie über die Klientin erfahren haben, sowohl wer die Klientin ist und in welcher Situation sie sich befindet.
- 6.2: Coaches stellen Fragen zu den Worten des Klienten oder erkunden sie.
- 6.3: Coaches fragen nach den Emotionen der Klientin oder erkunden sie.
- 6.4: Coaches erkunden die Energieveränderungen des Klienten, seine non-verbale Hinweise oder andere Verhaltensweisen.
- 6.5: Coaches stellen Fragen dazu, wie die Klientin sich selbst und ihre Welt gegenwärtig wahrnimmt.
- 6.6: Coaches lassen den Klienten zu Ende sprechen, ohne zu unterbrechen, außer es gibt einen für das Coaching erklärten Sinn.
- 6.7: Coaches spiegeln das wider oder fassen das, was die Klientin kommuniziert hat, knapp und präzise zusammen, um Verständnis und Klarheit bei der Klientin sicherzustellen.

Kompetenz 7: Fördert Bewusstheit

- 7.1: Coaches befragen den Klienten nach seiner gegenwärtigen Art zu denken und zu fühlen und über seine Werte, Bedürfnisse, Wünsche, Überzeugungen oder Verhaltensweisen.
- 7.2: Coaches stellen Fragen, die der Klientin helfen, über ihr gegenwärtiges Denken oder Fühlen hinaus zu gehen, um neue oder erweiterte Wege des Denkens oder Fühlens über sich selbst zu erforschen (das wer).
- 7.3: Coaches stellen Fragen, die dem Klienten helfen über sein gegenwärtiges Denken oder Fühlen hinaus zu gehen, um neue oder erweiterte Wege des Denkens oder Fühlens über seine Situation zu erforschen (das was).
- 7.4: Coaches stellen Fragen, um die Klientin dabei zu unterstützen, über das aktuelle Denken, Fühlen oder Verhalten hinaus auf das gewünschte Ergebnis hinzuarbeiten.
- 7.5: Coaches teilen Beobachtungen, Intuitionen, Kommentare, Gedanken oder Gefühle mit, ohne jeden Anspruch, richtig zu liegen und lädt den Klienten durch verbale Signale oder seine Intonation zu einer Exploration ein.
- 7.6: Coaches stellen klare, direkte, vor allem offene Fragen. Immer nur eine und in einem Rhythmus, welcher der Klientin Nachdenken und Reflexion ermöglicht.
- 7.7: Die Sprache von Coaches ist in der Regel klar und prägnant.
- 7.8: Coaches räumen Klienten die meiste Redezeit ein.

Kompetenz 8: Unterstützt die Entwicklung der Klienten

- 8.1: Coaches laden die Klientin dazu ein oder lassen zu, dass sie Fortschritte in Bezug auf das, was wie in der Sitzung erreichen wollte, erforscht.
- 8.2: Coaches laden den Klienten dazu ein, das, was er in der Sitzung über sich selbst (das „Wer“) gelernt hat, auszudrücken und zu erkunden
- 8.3: Coaches laden die Klientin dazu ein, das was sie in der Sitzung über ihre Situation (das „Was“) gelernt hat, auszudrücken und zu erkunden.
- 8.4: Coaches laden den Klienten dazu ein, sich zu überlegen, wie er das in der Sitzung neu Gelernte anwenden wird.
- 8.5: Coaches agieren in Partnerschaft mit der Klientin, um Denken, Reflektion oder Aktionen nach der Sitzung zu entwerfen.
- 8.6: Coaches agieren in Partnerschaft mit der Klientin, um zu überlegen, wie die Klientin sich nach vorne bewegen kann, einschließlich Unterstützungsmechanismen, Ressourcen und potenzieller Barrieren.
- 8.7: Coaches agieren in Partnerschaft mit Klienten, um die besten Mittel zu entwerfen, sich selbst in Verantwortung zu halten.
- 8.8: Coaches feiern die Fortschritte und das Lernen der Klientin.
- 8.9: Coaches beenden das Coachinggespräch in Partnerschaft mit dem Klienten.