

Selbstreflexion – Metakompetenz für ein erfolgreiches Coaching?!



Inhalt

2. Einleitung.....	2
2. Coaching - ein Containerbegriff mit möglichen und unmöglichen Bedeutungen!	4
3. Kompetenz eines Coaches – der Schlüssel zum erfolgreichen Coaching	5
3.1 Das DVCT-Kompetenzmodell	6
3.2 Inter- und Intrapersonale Kompetenzen – tragende Säulen der emotionalen.....	7
3.3 Selbstreflexion als Metakompetenz zur Verringerung von Fehlerquoten in.....	9
4. Resümee	11
5. Literaturverzeichnis.....	13

2. Einleitung

Schon recht lange trage ich den Wunsch in mir eine Coachingausbildung zu absolvieren und dadurch Menschen, insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene in der Entwicklung ihres Lebenswegs zu begleiten. Im Laufe meines beruflichen Lebens wie auch im privaten Kontext habe ich vielfältige Erfahrungen mit Supervision, Teamcoaching sowie auch Live Coachings sammeln dürfen. Ging ich anfänglich immer aus diesen Settings mit einem guten Gefühl heraus, stellte sich dann doch im Nachgang eine gewisse Skepsis ein. Nicht immer hatte ich dann nach einer abschließenden Reflexion das Gefühl, dass in voller Gänze mein eigenes Thema zur Bearbeitung kam. Für dieses Gefühl können unterschiedliche Gründe zum Tragen kommen. Das ein oder andere Mal begleitete mich die Frage, ob wir nun wirklich an meinem Thema gearbeitet haben oder ob nicht doch vielmehr die Thematik meines Gegenübers Handlungsleitend war.

Aus meiner Erfahrung in der Erziehung von sechs Kindern konnte ich intuitiv bereits die ein oder andere Coachingerfahrung machen und die ein oder andere Methode ohne den entsprechenden theoretischen Background anwenden. Doch zeigte mir die Realität, dass man als Mutter und Frau oft auch mit seinen eigenen Themen konfrontiert wird und dann schnell das Thema des Gegenübers zu seinem eigenen Thema machen kann, wenn man sich dieser Gefahr nicht bewusst ist. Meine Insel – deine Insel – eine pragmatische Metapher, die sich jeder Coach zu Herzen nehmen soll. So sehe ich eine elementare Kompetenz eines Coaches darin, genau in diesem Bereich ein Bewusstsein zu entwickeln, wenn die Gefahr besteht in Symbiose mit dem Coache zu gehen. Zu erkennen, wann der Coach seinen Coache auf seine Insel einlädt und dadurch den Coaching -Prozess unbewusst manipuliert, schein für mich eine unabdingbare Kompetenz zu sein, die einen professionellen Coach auszeichnet.

Erfolgreiche Beratungsprozesse zeichnen sich durch ein gelungenes Passing ab, wobei die Haltung eines Coachs eine wesentliche Rolle spielt. Haltung an sich bildet sich in einer inneren und äußerlichen Haltung ab. Die äußere Haltung findet sich im Stehen, im Gehen oder im Sitzen wieder. Ob ich einen aufrechten oder einen gebeugten Gang haben oder ob ich sicher oder unsicher auftrete. Äußere wie innere Haltung können sehr facettenreich sein und bedingen sich gegenseitig. Die innere Haltung bezeichnet eine innere Grundeinstellung, kann auch als Lebensmelodie oder Lebensphilosophie bezeichnet werden, die unser Denken und Handeln beeinflussen. So kann die innere

Haltung z.B. durch religiöse, sittliche, liberale oder auch konservative Strömungen gefärbt sein, die sich dann auch in unserem Wertesystem widerspiegeln. Andersherum kann festgestellt werden, dass die Kumulation an Werten unsere innere Haltung im Wesentlichen prägt und dadurch unser Denken und Handeln grundlegend und daraus resultierend unser Tun unser Arbeiten bestimmen. Eine elementare Grundhaltung eines Coaches ist z.B. das Einnehmen einer nicht wissenden interessierten Haltung – Offenheit für das was kommen mag. Empathie, Aufmerksamkeit, Achtsamkeit, Sensibilität, Neugierde, Objektivität, Kreativität, Begeisterung, Demut, Respekt und Intuition können weitere Werte sein, die sich auf die Beziehung zwischen Coach und Coachee auswirken. Jedoch können durchaus weitere Werte den Erfolg eines Coachingprozesses günstig beeinflussen, die an dieser Stelle jedoch unerwähnt bleiben. Der Coach als „Befähiger“ und „Ermöglicher“ leistet Hilfe zur Selbsthilfe und ermöglicht seinem Klienten eigene individuelle Lösungswege zu entwickeln.

Im Rahmen dieser Arbeit soll im ersten Kapitel eine Begriffsklärung hergeleitet werden, um daraus folgend Ziele für einen Coachingprozess zu benennen. Coaching ein Containerbegriff mit vielen Unschärfen lässt viel Raum für Spekulation aber auch für Scharlatanerie, die sich der unscharfen Begrifflichkeit bedienen. Daher bedarf es umso mehr eines Professionsverständnisses und einer klaren Begriffsbestimmung von Coaching um Irrtümern und Missverständnissen vorzubeugen oder auszuräumen. Professionalität ist unabdingbar die Voraussetzung für erfolgreiches Coaching. Wo können gegebenenfalls Fehlerquellen im Prozess auftreten? Wo können Herausforderungen und Störfaktoren den Prozess beeinflussen? Im folgenden Kapitel werden dann ein mögliches Professionsverständnis mit Blick auf die fünf Kompetenzbereiche der deutschen Gesellschaft für Coaching und Training aufgezeigt. Als weiteres Modell wird in diesem Kapitel auf die Matrix von Niedermeier und Schaper eingegangen, die sich in ihrer Forschung der emotionalen Kompetenz widmen. Elementare Metakompetenz eines Coaches bildet somit die Kompetenz zur Selbstreflexion, welche darauf zielt, eine Selbst-Evaluation vorzunehmen um die daraus gewonnenen Erkenntnisse auf zukünftige Prozesse anzuwenden (vgl. Steinke 2015, 270) Ziel des Abschnitts ist, die Bedeutung von Reflexionsprozessen für professionelle Coaches herauszuarbeiten. Im Anschluss an die theoretische Bearbeitung sollen dann im letzten Kapitel Methoden der Selbstreflexion dargestellt werden.

2. Coaching - ein Containerbegriff mit möglichen und unmöglichen Bedeutungen!

Coaching boomt und gerade in der aktuellen Zeit ist eine Zunahme von Coachinganfragen zu vermuten. Coaching ist im deutschen Sprachgebrauch ein populärer Containerbegriff, welcher mit einer Vielzahl unterschiedlicher Bedeutungsgehalten belegt wird. Laut Schmidt-Lellek wird Coaching weder durch ein staatlich anerkanntes Curriculum noch durch staatliche Gesetze geschützt und es liegt kein öffentliches Mandat vor. Daraus resultiert, dass derzeit keine staatlich anerkannten Ausbildungsformen, sowie Curricula existieren. Coaching ist damit aufgrund fehlender Ausbildungsstandards und Gütekriterien, einer bis dato nicht erfolgten Professionalisierung und fehlender Evaluationsprozesse eine schwer zu erfassende und bewertende Dienstleistung. Jeder und jede kann sich aufgrund der fehlenden Kriterien heutzutage als Coach bezeichnen. Dies spiegelt sich in dem mannigfaltigen Coachingfort- und Weiterbildungsangeboten wieder. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass unterschiedliche Coachingformate, von Lifecoaching bis hin zum Businesscoaching wie auch personen- oder auch gruppen- und teamzentriertes Coachings angeboten werden.

Letztlich gilt festzuhalten, dass es sich dabei um einen dynamischen Prozess handelt, der eine konkrete Auftrags- und Zielklärung beinhaltet. Doch in allen oben aufgeführten Setting sollen professionelles Handeln eine grundlegende Rolle spielen.

Der deutsche Verband für Coaching und Training (dvct) definiert Coaching folgendermaßen:

„Professionelles Coaching setzt ganz auf die Entwicklung individueller Lösungskompetenz bei der Klientel. Die Klientel bestimmt das Ziel des Coachings. Der Coach verantwortet den Prozess, bei dem die Klientel neue Erkenntnisse gewinnt und Handlungsalternativen entwickelt. Dabei wird der Klientel die Wechselwirkung ihres Handelns in und mit ihrem Umfeld deutlich.

Coaching ist als strukturierter Dialog zeitlich begrenzt und auf die Ziele und Bedürfnisse der Klientel zugeschnitten. Der Erfolg von Coaching ist messbar und überprüfbar, da zu Beginn des Prozesses gemeinsam die Kriterien der Zielerreichung festgelegt werden“. (deutscher Verband für Coaching und Training stand 25.03.2021)

In der begrifflichen Darlegung des dvct`s sind bereits wesentliche Faktoren von Coaching enthalten. Es lassen sich daraus ableiten, dass das Anliegen und die dahinterliegenden Bedürfnisse der Klientel handlungsleitend für den Coachingprozess sind und der Coach lediglich Prozessleitend ist. Die Aufgabe des Coachs liegt darin seinen Klienten in der Entwicklung einer individuellen Lösungskompetenz durch Perspektivwechsel und Horizonterweiterung zu unterstützen. Darüber hinaus ist ein Coachingprozess zeitlich, auf eine Anzahl von Sitzungen, begrenzt. Eine Abgrenzung zur Beratung sowie psychotherapeutischen Behandlung wird in der vorgelegten Definition nicht vorgenommen. Der Coach fungiert in diesem Setting lediglich als Geburtshelfer und steuert das Prozessgeschehen durch geeignete Fragetechniken und Methoden. Darüber hinaus soll ein gelingendes Coaching den Coache dazu befähigen mit den erlernten Kompetenzen auch in Zukunft eigenständige Lösungen zu generieren und somit eigenständig Handlungssicherheit in Problemlagen zu entwickeln. Basierend auf diesem Verständnis kann als Ziel von Coachingprozessen Hilfe zur Selbsthilfe benannt werden. Der Erfolg eines Coachings ist anhand der Auftragsklärung und Zielvereinbarung messbar. Darüber hinaus werden die Frage der Selbstreflexion sowie das Thema der Veränderung in der oben aufgeführten Definition nicht aufgegriffen. Coaching hat u.a. als Ziel eine bewusste Selbstveränderung oder Selbstentwicklung zu initiieren, die mit einer Selbstreflexion einhergeht. Laut Greif ist die Selbstreflexion die „hohe Schule beim Coaching“ die nicht in allen Prozessen erreicht werden kann. Coaching kann durchaus auch beratende Elemente enthalten, jedoch sollten diese durch den Coach kenntlich gemacht werden. Coaching beinhaltet nicht nur Einzelberatung, sondern kann sich auf Gruppen und Teams beziehen. Greif bezeichnet Coaching als einen intensiven und systematischen Prozess, der klare Strukturen aufweist. Es dient der „systematischen Förderung ergebnisorientierter Problem- und Selbstreflexion. Ausgenommen von Coaching ist die Beratung und Psychotherapie psychischer Störungen (vgl. Greif 2015, S.56ff).

3. Kompetenz eines Coaches – der Schlüssel zum erfolgreichen Coaching

Professionelles Denken und Handeln setzt die Entwicklung verschiedener Kompetenzen voraus. So hat bereits Heinrich Roth 1971 eine Differenzierung von Selbst- o. persönliche-, -Sozial- und Fach/Sachkompetenz gesetzt., die als Bestimmungsmerkmal für die Reife oder Mündigkeit eines Menschen aussagekräftig sind. Oftmals werden

methodische Kompetenzen den Fach/- Sachkompetenzen zugeordnet und sind u.a. in Bildungskontexten obligatorisch. Kompetenzen werden heute im allgemeinen als "berufs- /tätigkeitsrelevante, verhaltensnahe und messbare Charakteristika" die für ein Berufsfeld obligatorisch sind, bezeichnet (vgl. Steinke 2015, 258). In den Theorien sind verschiedene Kompetenzmodelle zu finden. In dieser Arbeit wird zuerst auf das Kompetenzmodell des deutschen Verbands für Coaching und Training eingegangen. Erweitert wird dieses Modell dann um die inter- und intrapersonale Kompetenzmodell.

3.1 Das DVCT-Kompetenzmodell

Das dvct-Kompetenzmodell nimmt eine Unterscheidung in fünf Kernkompetenzen vor. Kompetenzen als Zuschreibungen sind für die Durchführung von Coachingprozessen erforderlich und sind Kennzeichen eines „professionellen Coachs“. Ergänzend zu den bereits oben aufgeführten Kompetenzen werden durch den dvct die Sozial-kommunikative sowie die Feldkompetenz angeführt. Letztere wird als spezifische Sach- und Fachkenntnisse sowie Fertigkeiten und Fähigkeiten verstanden in einem bestimmten Feld oder Kontext. Der Coach verfügt somit über ein grundlegendes Orientierungswissen aus dem systemischen Kontext des Coaches und wendet dies angemessen in den Settings an. Prinzipiell gilt dann: *„Je konkreter die Feldkompetenzen des Coachs im Zusammenhang mit dem zu bearbeitenden Veränderungsthema verfügbar sind, desto stärker kann der Coach von Anfang an im Bezugsrahmen des Coache (Klientel) agieren, und so ein Coaching auch von der inhaltlichen Seite auf Augenhöhe durchführen“* (dvct, 2021). Fachliche, methodische sowie Feldkompetenz können im Rahmen von Ausbildungsverfahren oder Wissensaneignung erweitert werden.



Abbildung 1: Kompetenzmodell dvct, 2021,

Im Coaching gilt es den Klienten dort abzuholen, wo er gradesteht. Neben einem Methodenrepertoire bedingt dies darüber hinaus aktives Zuhören, Empathie, gutes Wahrnehmungsvermögen, ein hohes Maß an Aufmerksamkeit sowie Achtsamkeit, um den Fokus auf die Themen des Klienten zu richten.

Verfehlen der Ziele im Coachingprozess können aus meiner Sicht aus den Kompetenzbereichen der sozial-kommunikativen, dem persönlichen Kompetenzbereich sowie der Handlungskompetenz resultieren. Allen drei Bereichen wird ein hohes Maß an emotionaler Intelligenz wie Kompetenz abverlangt. Letztere befähigt einen Coach im Prozess dazu, eigene Emotionen, Motive und Werte bewusst wahrzunehmen, zu reflektieren sowie alle anderen Fähigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen die im Rahmen des Settings eine Relevanz haben zu prüfen. Darüber hinaus gilt es auch den eigenen Willensantrieb wie die intrinsische Motivation im Coaching zu überprüfen um einer Vermischung der eigenen Themen, Interessen und Bedürfnisse mit denen des Coachee vorzubeugen und dadurch Offenheit sowie Unvoreingenommenheit bei der Durchführung zu gewährleisten.

3.2 Inter- und Intrapersonale Kompetenzen – tragende Säulen der emotionalen Kompetenz eines Coaches. Oder eine geeignete Methode zur Selbstreflexion

Einem erfolgreichen Coachingprozess geht immer ein gelungenes Passing voraus. Coaching basiert auf Beziehung und daraus resultierend auf Beziehungsgestaltung bei welcher Emotionen eine hohe Relevanz spielen. Emotionen beider Akteure beeinflussen den Verlauf eines Coachings. Darüber hinaus belegen Forschungen, dass Denken und Handeln des Coaches emotionalen Einflüssen unterliegen. Somit ist seitens des Coaches ein Bewusstsein für die eigene Emotionalität, also eine hohe emotionale Kompetenz förderlich. Das Kompetenzmodell zur Selbstreflexion basiert auf einer Trias von emotionaler Intelligenz, emotionaler Kompetenz und der Selbstregulation. Die emotionale Intelligenz setzt sich aus vier hierarchisch organisierten Persönlichkeitsmerkmalen zusammen, die den Coach zur Wahrnehmung, Ausdruck, Interpretation und zur Regulation von Emotionen, sowohl seiner eigenen als auch des Klienten, befähigen. Die emotionale Kompetenz beschreibt Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit inter- und intrapersonalen Emotionen. Abschließend gilt die Emotionsregulation als Steuerung aller (un)bewussten Strategien und Prozesse, um eine oder mehrere Aspekte einer affektiven Reaktion zu beeinflussen. Voraussetzung dafür ist die

bewusste Wahrnehmung von Emotionen. Sowohl intra- als auch interpersonale Kompetenzen sind erlern- und trainierbar. Emotionale Intelligenz ist somit Innerlich, emotionale Kompetenz, das Handling der Umgang mit Emotionen ist äußerlich und die Regulation ist die Steuerung beider Komponenten. Dieser theoretische Zugang stellt das Fundament der Matrix zur Beschreibung emotionaler Kompetenzen im Coachingprozess dar.

Die emotionale Kompetenz eines Coachs	
Intrapersonale Kompetenzen	Interpersonale Kompetenzen
Wahrnehmen und Verstehen der eigenen Emotionen	Emotionale Fremdwahrnehmung, Wahrnehmen und Verstehen von Emotionen des Klienten
Analysieren und Reflektieren eigener Emotionen und Haltungen	Emotionale Fremdwahrnehmung: Empathie und achtsames Zuhören
Authentizität	Emotionale Fremdwahrnehmung: Bewusstsein und Übertragung
Intrapersonale Emotionsregulation	Interpersonale Emotionsregulation: Einflussnahme auf die emotionale Reaktion oder Bewertung des Klienten
	Interpersonale Emotionsregulation: Emotionale Beziehungsgestaltung zwischen Coach und Klient.

Abbildung 2: Modell zur Beschreibung emotionaler Kompetenzen im Coaching Prozess (nach Niedermeier & Schaper)

Die interpersonale Kompetenz findet ihren Ausdruck im empathischen Umgang mit Menschen und beeinflusst die Beziehungsgestaltung sowie das Verstehen des Gegenübers. Für ein erfolgreichen Coachingprozess sind diese Fertigkeiten von tragender Bedeutung, jedoch wird an dieser Stelle auf eine ausführliche Betrachtung verzichtet. In der o.a. Tabelle sind die Kompetenzen, die direkt im Zusammenhang mit den eigenen Gefühlen gelb hinterlegt. Bin ich als Coach aufrichtig und verhalte mich konform zu meinem Werteverständnis? Wenn ja, bin ich authentisch und zeige eine transparente und klare Persönlichkeit. Auch das eigene Werteschema kann durch aufmerksames Wahrnehmen mit anschließender Reflexion analysiert werden und ist einer ausführlichen Betrachtung wert, die hier an dieser Stelle nicht zum Tragen kommt.

Ein Wissen um das eigene Selbst, die eigenen Emotionen wahrnehmen, verstehen und auch auszudrücken, wird durch den Begriff der intrapersonalen Kompetenz dargestellt. So gilt es während des Coachings eigene Gefühle wahrzunehmen eventuell körperliche Symptome mit Gefühlen in Zusammenhang zu setzen und zu verstehen. Zur Wahrung der emotionalen Distanz zum Coach erfolgt im nächsten Schritt die Emotionsregulation. Die intrapersonale Emotionsregulation hat z.B. in einem emotionsgeladenen Setting das Ziel, die eigenen Emotionen zu regulieren um dadurch den Prozess weiter professionell zu steuern. Emotionskontrolle u. -regulation kommen z.B. auch dann zum Tragen, wenn Emotionen z.B. durch Kliententhemen getriggert werden. Im Anschluss an eine Sitzung gilt es dann die eigenen Emotionen, die während des Prozesses aufgetreten ist, zu analysieren und zu reflektieren. So ist es die Aufgabe des Coachs im Anschluss die eigenen subjektiven Emotionen, Deutungen und Haltungen kritisch und konstruktiv zu hinterfragen und gegebenenfalls Lösungen zu generieren.

Zwischenfazit: Unabhängig von Kompetenzmodelle und -bereichen ist in allen Modellen eine Selbstreflexion in unterschiedlichen Ausprägungsstufen ausgewiesen. Beiden Kompetenzmodellen wird die Kompetenz zur Selbstreflexion als eine Metakompetenz beigelegt, sie ist damit allen Modellen und Bereichen inhärent. Die Kompetenz zur Selbstreflexion spielt gerade im Rahmen des Professionalitätsdiskurses eine wesentliche Rolle, sodass ich an dieser Stelle zu dem Schluss komme, dass die Fähigkeit der Selbstreflexion eine signifikante Voraussetzung in der Begleitung und Beratung von Menschen ist.

3.3 Selbstreflexion als Metakompetenz zur Verringerung von Fehlerquoten in Coachingprozessen

Unterschiedliche Einflussfaktoren entscheiden über den Verlauf von Coachingprozessen. So können strukturelle Bedingen (Raum, Zeit, Auftraggeber des Coachings) den Verlauf eines Beratungssettings ungünstig beeinflussen. Darüber hinaus wirken sich unbewusste Bedürfnisse, Interessen, blinde Flecken und Emotionen von Coach und Coache auf das Setting aus und können dadurch den Prozess positiv wie negativ beeinflussen.

Selbstaufmerksamkeit und eine daraus resultierende ergebnisorientierte Selbstreflexion können solche Einflussfaktoren aufseiten des Coachs bewusst machen. Selbst-

aufmerksamkeit einer Person bezeichnet das Wahrnehmen äußerer oder innerer Auslöser, die im Zusammenhang mit impliziten oder expliziten Normen oder Vorstellungen aus dem Selbstkonzept eines Coachs stehen (vgl. Greif 2015, 35). Dabei muss es sich nicht nur ausschließlich um individuelle Wertvorstellungen handeln. Durchaus können individuelle Muster, blinde Flecken oder auch unbewusste – nicht abgeschlossene Themen- zu Irritationen bis hin zu Abwehrmechanismen führen, die im Rahmen von Selbstaufmerksamkeit wahrgenommen werden können.

„Ich denke, also bin ich - Cogito ergo sum.“ - mit dieser Erkenntnis begründete der franz. Philosoph René Descartes die Geburtsstunde der Selbstreflexion. Der Mensch als denkendes Wesen, der über sich, sein Denken und Handeln nachdenken – reflektieren kann. Im Nachdenken über sich selbst können nur „[...] *fragmentarische, oft widerstreitende, intuitive Erfahrungen, Gedanken, Gefühle und Überlegungen zu bestimmten Facetten*“ (Greif 2015, S.36) bewusst angeschaut werden. Als eine ergebnisorientierte Selbstreflexion bezeichnet Greif einen systematisch strukturierten Prozess, der schließlich zu einem praktisch verwertbaren Ergebnis führt. „Beim Coaching sind Reflexionen Analysen, die zur Erarbeitung von Zielen und Lösungen führen“ (Greif 2015, 37. Diese allgemeine Feststellung bezieht sich auf beide Akteure.

Definition Individuelle Ergebnisorientierte Selbstreflexion nach Greif:

„Individuelle Selbstreflexion ist ein bewusster Prozess, bei dem eine Person ihre Vorstellungen oder Handlungen durchdenkt und expliziert, die sich auf ihr reales und ideales Selbstkonzept beziehen. Ergebnisorientiert ist die Selbstreflexion, wenn die Person dabei Folgerungen für künftige Handlungen oder Selbstreflexionen entwickelt“ (Greif 2015, S.40).

Abschließend kann an dieser Stelle resümiert werden, dass Selbstaufmerksamkeit sowie Selbstreflexion einen Coachingprozess entscheidend beeinflussen. Damit gehören diese beiden Komponenten zu den essentiellen Fähigkeiten und Fertigkeiten eines professionellen Coachs.

4. Resümee

Welche Erkenntnisse lassen sich nun aus der vorliegenden Arbeit für mich ziehen. Während meiner Coachingausbildung durfte ich in Übungssetting viele neue und spannende Erfahrungen sammeln. Auch aus der Dynamik und den Interaktionen der Gruppe waren für mich erkenntnisreiche Erfahrungen möglich. Neben dem Erlernen von Methoden war für mich der Selbsterfahrungsanteil eine wesentliche, sehr wertvolle Bereicherung. Ich lernte einiges über meine Haltung, Muster, unbewusste Themen und blinde Flecke, welche mein Handeln und Denken unbewusst steuern oder sogar hemmen. Gerade im professionellen Umgang mit Menschen gilt es als selbstverständlich, dass man sich seiner eigenen Wesensmerkmale doch sehr bewusst ist. Als Coach ist es wichtig wahrzunehmen, welche Themen mich berühren und welche Gefühle ausgelöst werden. Es gilt als selbstverständlich und auch als Grundvoraussetzung, dass sich ein Coach mit der eigenen Persönlichkeit und deren Weiterentwicklung beschäftigt. Durch Selbstwahrnehmung von Bewusstseinszuständen und deren Reflektion vollzieht sich eine kontinuierliche Entwicklung der Persönlichkeit.

Während der Übungssessions wurden Emotionen anfänglich von mir als Irritation wahrgenommen, insbesondere dann, wenn mich die Themen selbst betrafen oder sehr intensiv berührten. Es galt für mich zu unterscheiden, ob es eher die Gefühle meines Gegenübers waren oder ob ich gerade meine eigenen Gefühle spürte. Handelte es sich um Projektion oder Fremdübertragung? Letztlich durfte ich während der unterschiedlichen Settings Erfahrungen im Umgang mit solchen Situationen erleben und in anschließenden Feedbackschleifen bearbeiten und im letzten Schritt integrieren. Durch Feedbackschleifen verringert sich der blinde Fleck. Während der Ausbildung wurde die Fähigkeit zur Selbstreflexion eher am Rande behandelt, wodurch die Bedeutung der Kompetenz für den Prozess nicht unbedingt ersichtlich wurde.

In beiden Definitionen des Coachingbegriffs wird die Reflexionskompetenz beim Klienten gesehen. Dagegen heben beide Kompetenzmodelle (siehe Kapitel 3) die Selbstreflexion als Metakompetenz eines professionellen Coachs hervor. Im Modell des dvct's wird diese relevante Komponente eher am Rande erwähnt.

Welche Emotionen werden durch einen Coachingprozess auf der Seite des Coaches ausgelöst? Und wie wirken sich diese auf den Coachingprozess aus? Unsere Haltung sowie der eigene Umgang mit Emotionen prägt im Wesentlichen die Beziehung

zwischen Coach und Coache und haben somit eine signifikante Auswirkung auf den Verlauf.

Auf Selbstwahrnehmung, Reflektion und Regulation verweist nun die Matrix der emotionalen Kompetenz von Niedermeier und Schapert hin. So wird das Wahrnehmen und Verstehen und regulieren der eigenen Emotionen als ein Aspekt der emotionalen Kompetenz ausgewiesen. Im Anschluss an die Coachingsitzung folgt eine Analyse und Reflektion der Wahrnehmungen, um deren Einfluss auf den Prozess zu bewerten und daraus Rückschlüsse zu ziehen.

Ein hilfreiches Tool um das eigenes Handeln zu reflektieren stellt z.B. ein Reflexionsbogen im Anschluss an jede Sitzung dar. Neben den obligatorischen Aspekten des Bogens können dann auch Triggerpunkte und eigene Emotionen ausgewiesen werden. Fragen hierzu könnten z.B. sein:

Wo und warum bestanden z.B. Irritationen während der Sitzung? Was waren deren Auslöser. Aber auch das Feedback des Klienten zum Prozessverlauf kann an dieser Stelle unterstützen um z.B. blinde Flecken aufzulösen. Letztlich kann eine Selbstreflektion keine Alternative sein um traumatische Erlebnisse aufzuarbeiten. Um jedoch unbewusste Muster, implizite Werte oder unbehandelte Themen aufzuzeigen, kann Selbstreflexion eine Chance in der persönlichen Entwicklung eines Coaches darstellen.

5. Literaturverzeichnis

Deutsche Gesellschaft für Coaching und Training (2021): Das dvct Kompetenzmodell COACH, <https://www.dvct.de/coaching-training/coaching/kompetenzmodell-coach/>, Stand: 11.04.2021

Greif, Siegfried (2008): Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings. Göttingen, Bern, Wien, Paris, Oxford, Prag, Toronto, Cambridge, Mass., Amsterdam, Kopenhagen: Hogrefe (Innovatives Management).

Niedermeier Sarah, Schaper Niclas (2018): Die emotionale Kompetenz eines Coachs. Modell zur Reflexion emotionaler Kompetenzen im Coachingprozess. In: *Coaching Magazin* 03. Online verfügbar unter <https://www.coaching-magazin.de/wissenschaft/emotionale-kompetenz-eines-coachs>.

Schreyögg, Astrid; Schmidt-Lellek, Christoph (Hg.) (2015): Die Professionalisierung von Coaching. Ein Lesebuch für den Coach. Wiesbaden: Springer (Coaching und Supervision).

Steinke Ingo (2015): Kompetenzanforderungen an Coachees. In: Astrid Schreyögg und Christoph Schmidt-Lellek (Hg.): Die Professionalisierung von Coaching. Ein Lesebuch für den Coach. Wiesbaden: Springer (Coaching und Supervision), S. 257–282.