

ABSCHLUSSARBEIT

Ausbildung zum systemischen Coach

Alexandra Lützelberger (Oktober 2025)

Persönliche Weiterentwicklung als Coach durch Selbstreflexion

INHALT

Einleitung	3
Hauptteil	4
Was ist Selbstreflexion?	4
Der Reflexionsbogen als Methode der Weiterentwicklung als Coach.....	4
Reflexionsbogen für systemische Coachings	5
Erläuterung des Reflexionsbogens	8
Fazit.....	13
Quellenangaben.....	14

EINLEITUNG

Während der Ausbildung zum systemischen Coach werden an den aufeinander aufbauenden Modulwochenenden verschiedene Praktiken und Methoden vermittelt. Diese werden durch Übungen und Praxisbeispiele veranschaulicht und vertieft. Die Übungen finden regelmäßig in Kleingruppen in themen- bzw. methodenbezogene Coachingsequenzen statt. Dabei wird der Coach von den zur Übungsgruppe gehörenden anderen Ausbildungsteilnehmern und in den meisten Fällen durch den jeweiligen (Co-)Trainer bei der Übung beobachtet. Anschließend erhält man von allen ein Feedback.

Das Bilden der empfohlenen Peergroups bietet ebenfalls die Chance zum Üben von einzelnen Methoden oder ganzen Coaching-Sessions mit anschließender Feedbackrunde aller Beteiligten.

Das konstruktive Feedback ist für die Ausbildung zum systemischen Coach nahezu unerlässlich und ist ein wichtiges Werkzeug zur Entwicklung der eigenen Coachingfähigkeiten und des eigenen Coachingstils. Es bildet die Grundlage für einen kontinuierlichen Lernprozess.

Nach dem vierten Modul „Methoden“ beginnt für die meisten die Übungsphase außerhalb des Ausbildungsverbundes. Die Übungscoachings finden dann mit Klienten statt, die sich ein systemisches Coaching mit einem sich im Lernprozess befindlichen Coach vorstellen können.

An dieser Stelle ändert sich die Übungssituation jedoch entscheidend. Der Coach ist nun vollumfänglich für den Coachingprozess verantwortlich. Er erhält dann auf Wunsch zwar ein Feedback des Klienten, von erfahrenen Dritten oder Beobachtern jedoch nicht mehr.

Welche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung gibt es also noch?

Eine weitere Möglichkeit zur Weiterentwicklung der Coachingkompetenz ist die Selbstreflexion. Nach den ersten Übungscoachings habe ich zunächst alles aufgeschrieben, was mich beschäftigt hat. Was gut lief, was noch nicht so gut lief. Was muss ich noch vertiefen und was möchte ich auf jeden Fall beibehalten. Daraus habe ich im Laufe der Zeit einen Fragebogen zur geführten Selbstreflexion entwickelt, den ich in dieser Abschlussarbeit vorstellen möchte.

HAUPTTEIL

WAS IST SELBSTREFLEXION?

Selbstreflexion ist der Prozess der Selbstbeobachtung. Die Prüfung der eigenen Gedanken, Gefühle, Verhaltensweisen und Motivationen. Jeder Mensch besitzt grundsätzlich die Fähigkeit zur Selbstreflexion. Oft reflektieren wir unbewusst im Alltag, in dem wir unser Handeln oder unsere Worte noch einmal überdenken. Sei es das letzte Gespräch mit der Freundin, das ein ungutes Gefühl hinterlassen hat oder die Absage eines Kunden nach einem Verkaufsgespräch. Wir fragen uns, was genau passiert ist, ob wir etwas hätten anders machen können, warum jemand entsprechend reagiert hat oder eben nicht oder ob wir etwas übersehen haben.

Selbstreflexion bringt dieses Hinterfragen jedoch auf eine bewusste Ebene. Wir verlassen die Perspektive des handelnden Akteurs und schauen noch einmal zurück, um uns selbst zu beobachten. Die bewusste Selbstreflexion dient dem Ziel einer Verhaltensänderung. Die wiederum dazu führen kann, dass wir aus unseren Fehlern lernen, uns selbst besser verstehen und gleichzeitig unsere Potentiale erkennen und nutzen lernen. Dafür braucht man Zeit und eine geeignete Methode.

DER REFLEXIONSBOGEN ALS METHODE DER WEITERENTWICKLUNG ALS COACH

„Systemische Coachs nützen jedes Coaching, um selbst zu lernen: noch präzisere Fragen zu stellen, die noch genauer auf den Punkt kommen, noch bessere Dienstleistung gegenüber dem Coachee zu erbringen, das eigene Wissen zu erweitern und sich Anregungen für die Selbstreflexion zu holen.“ (s. Radatz, Einführung in das systemische Coaching)

Als (angehender) systemischer Coach nutze ich den folgenden, von mir entwickelten Reflexionsbogen nicht nur als Werkzeug zur eigenen Bewertung, sondern vor allem als Unterstützung bei der Entwicklung einer systemischen Haltung sowie zur kontinuierlichen allgemeinen Weiterentwicklung zum / als Coach.

Dabei geht es nicht darum, die 15 Fragen ausführlich oder perfekt zu beantworten, sondern die Selbstreflexion im Anschluss an ein durchgeführtes Coaching regelmäßig durchzuführen. Beim Reflektieren spürt man, an welcher Stelle im Prozess es Sinn macht, nochmal genauer hinzuschauen. Man setzt sich intensiver mit den Fragen auseinander, die gerade besonders hilfreich erscheinen.

REFLEXIONSBOGEN FÜR SYSTEMISCHE COACHINGS

1. Auf einer Skala von 0 bis 10, wie kompetent habe ich mich bei meiner Arbeit als Coach gefühlt?



2. Hatte ich den Eindruck, einen sicheren Raum geschaffen zu haben, in dem der Klient sich wohlfühlt? Welche Anzeichen haben dagegen gesprochen?

3. Ist es mir gelungen, neutral, neugierig und wertschätzend zu sein? An welcher Stelle nicht und was könnte dazu geführt haben?

4. Konnten Ziel und Auftrag ausreichend geklärt werden und war der dafür verwendete Zeitanteil im Rahmen?

5. Habe ich die Situation im Kontext ausreichend analysiert, Hypothesen gebildet, Ressourcen rausgearbeitet?

6. War die gewählte Methode hilfreich oder wäre rückblickend eine andere hilfreicher gewesen?

7. Wie sicher habe ich mich bei der Anwendung der Methode gefühlt?

8. Welches könnte aus Sicht des Klienten mein nützlichster Beitrag gewesen sein?

9. Welche konkreten, umsetzbare Schritte konnten am Ende für den Klienten festgelegt werden?

10. Wurde der „Öko-Check“ durchgeführt und / oder eine Skalierungsfrage gestellt?

11. Welchen Eindruck hatte ich im Bezug auf einen guten Abschluss des Coachings?

12. Wie war das Zeitmanagement?

13. Was möchte ich nächstes Mal unbedingt anders machen?

14. Was ist mir besonders gut gelungen?

15. Welche Erkenntnisse habe ich noch bei der Selbstreflexion gewonnen?

ERLÄUTERUNG DES REFLEXIONSBOGENS

Frage 1: Auf einer Skala von 0 bis 10, wie kompetent habe ich mich bei meiner Arbeit als Coach gefühlt?

Skala 0-10 – 0 = inkompetent 10=äußerst kompetent

Bei dieser Frage geht es erstmal ausschließlich darum, das erste eigene Kompetenzzempfinden nach dem Coaching einzuordnen oder sichtbar zu machen. Im weiteren Verlauf des Reflexionsbogens geht es dann um die Beantwortung der Frage: Was hat dazu geführt, dass ich mich so einschätze? Welche Kompetenzbereiche sind schon gut als Stärken erkennbar und welche Bereiche mindern noch das eigene Kompetenzerleben? An welcher Stelle traten Unsicherheiten auf und welche Lernziele kann ich daraus ableiten?

Wenn man die Selbstreflexion regelmäßig durchführt und sich insbesondere diese Frage regelmäßig beantwortet, kann man ableiten, ob sich die eigene Kompetenz bzw. das Kompetenzzempfinden mittel- und langfristig entsprechend verbessert.

Frage 2: Hatte ich den Eindruck, einen sicheren Raum geschaffen zu haben, in dem der Klient sich wohlfühlt? Welche Anzeichen haben dagegen gesprochen?

Die Schaffung eines sicheren Raums ist eine wichtige Grundlage für jedes erfolgreiche Coaching. Die Frage zielt zum einen auf die äußeren Umstände ab. Sind die Räumlichkeiten geeignet? Ist sichergestellt, dass es zu keiner Störung des Coachings durch Telefon oder Klingel kommt und ist ausreichend Zeit eingeplant, um einen guten Abschluss zu gewährleisten? Der „sichere Raum“ bezieht sich aber auch auf die Haltung und den Beziehungsaufbau zum Klienten. Es ist wichtig, dem Klienten absolute Verschwiegenheit zuzusichern.

Frage 3: Ist es mir gelungen, neutral, neugierig und wertschätzend zu sein? An welcher Stelle nicht und was könnte dazu geführt haben?

Diese Frage vertieft Frage 2 und geht auf die systemische Grundhaltung des Coaches ein. Neutralität bewahrt der Coach, in dem er weder durch Sprache, Mimik oder Gestik erkennen lässt, welche Meinung er vertritt. Außerdem nimmt der Coach die Haltung des Nicht-Wissens ein. Nur der Klient selbst kennt die Lösung für seine Themen. Die Neugierde erkennt man daran, dass der Coach aktiv zuhört. Durch Zusammenfassen und Nachfragen, ob man etwas richtig verstanden hat, merkt der Klient, dass das Gesagte gehört und aufgenommen wird. Es wird offen nachgefragt, um alle relevanten Details zu verstehen. Eine wertschätzende Haltung zeichnet sich durch den Glauben aus, dass der Klient fähig ist, selbst eine Lösung für seine Herausforderungen zu finden. Um den

Klienten Wertschätzung zu vermitteln, gibt es auch bestimmte Techniken wie die Ressourcenorientierung, das Reframing oder die positive Konnotation.

Frage 3 gibt dem Coach die Möglichkeit, zu reflektieren, welche Ursachen es für Schwierigkeiten bei der Bewahrung der Haltung gab. Zum Beispiel kann man sich im Bezug auf das Nachfragen selbst fragen: Waren meine Fragen für den Prozess relevant oder hat es mich persönlich interessiert? Hatte ich Schwierigkeiten, wirklich aktiv zuzuhören, weil ich vielleicht den Prozess vorausdenken wollte? Oder habe ich selbst dem Klienten eine Lösung vorgegeben oder geglaubt zu wissen, was der richtige Weg ist?

Frage 4: Konnten Ziel und Auftrag ausreichend geklärt werden und war der dafür verwendete Zeitanteil im Rahmen?

Ziel und Auftragsklärung sind ein wesentlicher Teil des Coachingprozesses. Durch eine klare und positive Zielformulierung gelingt es, mit Struktur durch den Prozess zu steuern. Die Frage nach dem Ziel wird oft mit „Nicht-mehr“-Sätzen beantwortet. Hier hilft es, zu fragen, was der Klient sich stattdessen wünscht. Die Zielformulierung ist außerdem essenziell für die Überprüfung, ob das Coaching erfolgreich war. Es macht den Coachingerfolg erst messbar.

Bei der Auftragsklärung überprüft der Coach die Erwartungshaltung des Klienten an den Coach. Dann wird gemeinsam ein klarer Coachingauftrag formuliert. Ohne konkreten Auftrag verliert man sich im Coachingsgespräch im Endlosen. Oder die unausgesprochenen Erwartungen des Klienten an den Coach können zu Enttäuschungen oder Frustration führen. Es ist wichtig, sich hierfür ausreichend Zeit zu nehmen.

Das Coaching-Haus ist eine gute Methode zur Auftragsklärung und Zielsetzung.

Frage 5: Habe ich die Situation im Kontext ausreichend analysiert, Hypothesen gebildet, Ressourcen herausgearbeitet?

Frage 5 ist inhaltlich sehr weitgreifend und soll helfen, noch einmal zu prüfen, ob die wesentlichen Aspekte der Situationsanalyse berücksichtigt wurden.

Der systemische Coachingansatz beruht auf der Annahme, dass die Entscheidungen und Verhaltensweisen einer Person stets im Zusammenhang mit ihrem gesamten System verstanden werden müssen. Deshalb ist es wichtig, sich zu fragen, ob das Anliegen und auch das Ziel im Kontext des Umfelds betrachtet wurde.

Wurde die Thematik ausreichend analysiert und Hypothesen aufgestellt, so dass man Rückschlüsse ziehen konnte, wie das Thema entstanden ist?

Konnte gemeinsam mit dem Klienten bei der Analyse der konkreten Situation Ressourcen herausgearbeitet werden, die der Zielerreichung dienen?

Habe ich an die Skalierungsmöglichkeit gedacht, um die konkrete Situation insgesamt „greifbarer“ zu machen? Gefühle wie zum Beispiel Stress, Belastung, Druck oder Unzufriedenheit können durch eine Skalierungsfrage messbar gemacht werden. Das Anliegen lässt sich für Coach und den Klienten dadurch besser einordnen. Die Einordnung auf der individuell benannten Skala dient an dieser Stelle des Coachingprozesses aber auch später dem Vergleich mit der Skalierung zum Ende des Coachingprozesses. Wenn die Skalierungsfrage zu Beginn des Coachings vergessen wird, lassen sich Unterschiede zum Ende oder bei der nächsten Sitzung schlecht sichtbar machen. Und gerade diese Informationen sind für die Überprüfung des Coachingserfolgs und die Reflexion sehr nützlich.

Frage 6: War die gewählte Methode hilfreich oder wäre rückblickend eine andere hilfreicher gewesen?

Diese Frage lädt ein, sich noch einmal bewusst zu machen, wieviel Einfluss man auf die Auswahl der gewählten Methode genommen hat. Besonders in der Übungsphase möchten man vielleicht als Coach gerne eine bestimmte Methode nochmal probieren, hat sich auf diese möglicherweise vorbereitet und dann den Verlauf so gesteuert, dass es zur Anwendung genau dieser Methode kam. Hat man dem Klienten genug Zeit gegeben, selbst Ideen zu entwickeln oder ihn genug bei der Auswahl einer bestimmten Methode mit einbezogen? Hat man die Methode ausreichend erklärt? War die gewählte Methode für den Prozess bzw. der Zielerreichung dienlich?

Frage 7: Wie sicher habe ich mich bei der Anwendung der Methode gefühlt?

An dieser Stelle ist noch einmal kritisch zu prüfen, ob der aktuelle Wissenstand zur Durchführung ausreichend ist und ob man den Klienten sicher durchführen konnte. Die Verantwortung für den Prozessverlauf liegt ganz beim Coach. Fundiertes Wissen über die verschiedenen Methoden und Interventionen bringt dem (angehenden) Coach Sicherheit und schafft Raum, sich vollkommen auf den Klienten und sein Anliegen zu konzentrieren. Diese Reflexionsfrage gibt Hinweise, welche Themenbereiche oder Methoden inhaltlich noch vertieft werden müssen.

Frage 8: Welches könnte aus Sicht des Klienten mein nützlichster Beitrag gewesen sein?

Diese Reflexionsfrage zielt darauf ab, dass man als Coach die Perspektive wechselt. Welche Frage oder welche Intervention hat wirklich geholfen oder Wirkung gezeigt? An welcher Stelle oder wie habe ich das wahrgenommen? Man verschiebt den Focus von „Habe ich alle richtig gemacht?“ hin zu: „Was hat dem Klienten wirklich geholfen?“. Die Antwort auf diese Frage ist eine wertvolle Erkenntnis für die Weiterentwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten.

Frage 9: Welche konkreten, umsetzbare Schritte konnten am Ende für den Klienten festgelegt werden?

An dieser Stelle wird noch einmal reflektiert, ob der Praxistransfer gelungen ist. Ohne konkrete Handlungsschritte und deren Umsetzungszeitpunkt oder -raum, besteht die Gefahr, dass die im Coaching erarbeiteten Schritte nur eine Idee bleiben und sich nicht in den Alltag oder in die Tat umsetzen lassen. Hier wird auch nochmal deutlich, dass der Klient eigenverantwortlich handelt, was die Motivation steigern kann, etwas zu verändern.

Frage 10: Wurde der „Öko-Check“ durchgeführt und / oder eine Skalierungsfrage gestellt?

An den Öko-Check zu denken, ist besonders wichtig, da hier nochmal gemeinsam geprüft wird, ob es Hindernisse bei der Umsetzung der gebildeten Handlungsschritte gibt und ob das gesamte („Öko-) System in die Überlegungen mit einbezogen wurden. Jede Veränderung oder jedes veränderte Verhalten des Klienten zieht auch Konsequenzen für andere Beteiligte innerhalb des betroffenen Systems nach sich. Berücksichtigt man dies als Coach nicht, können neue Probleme für den Klienten entstehen. Wurden also zum Ende des Coachings Fragen dieser Art gestellt: „Auf einer Skala von 0-10, wie hoch ist Wahrscheinlichkeit, dass die Schritte wie besprochen umgesetzt werden?“. „Wie wirkt sich das Ziel auf dein Umfeld aus?“. „Gibt es beim Gedanken an dein Ziel oder die ersten Schritte dorthin noch innere Widerstände oder Befürchtungen?“

Frage 11: Welchen Eindruck hatte ich im Bezug auf einen guten Abschluss des Coachings?

Ein guter Abschluss entsteht nicht nur durch die Erreichung des Ziels. Es ist wichtig, die „erarbeiteten Kenntnisse und Fähigkeiten zu wiederholen und zu verstärken“ (Skript zur Ausbildung). Zu fragen, ob das Coaching etwas gebracht hat, ist eine für beide Seiten sehr hilfreiche Abschlussfrage – vor allem im Hinblick auf die Reflexion. Auch macht es hier Sinn, die eigene Einschätzung mit dem Feedback des Klienten abzugleichen. Und es ist wichtig, sich zu fragen, ob der Klient zum Abschluss einen klaren und selbstwirksamen Eindruck gemacht hat.

Frage 12: Wie war das Zeitmanagement?

Zunächst kann man sich nach dem Coaching erstmal fragen, ob es währenddessen überhaupt gelungen ist, die Uhrzeit im Blick zu haben. Dies ist gerade mit wenig Erfahrung gar nicht so leicht. Wenn das Coaching insgesamt sehr viel länger als 90 Minuten gedauert hat, könnte man überlegen, woran das gelegen hat. Wenn das Kennenlernen, der Beziehungsaufbau und der Aufenthalt im „Coaching-Haus“ bereits sehr viel Zeit in Anspruch genommen haben, ist es zeitlich schwierig, noch eine zeitintensive Methode wie z.B. das innere Team oder die Timeline zu beginnen. Ebenso

könnte eine unklare Zielformulierung dazu geführt haben, dass das Coaching kein richtiges Ende findet. Eine zu weitschweifende Erklärung des Problems sollte der Coach nach Sonja Radatz „behutsam unterbrechen, zusammenfassen und zur Zielformulierung übergehen. So kurz wie möglich, so lange wie nötig.

Frage 13: Was möchte ich nächstes Mal unbedingt anders machen?

Hier geht es nicht darum, dass etwas so schlecht war, dass es sich auf keinen Fall wiederholen soll, sondern darum, dass eigene Handeln während des gesamten Coachings noch einmal kritisch zu hinterfragen. Es geht um wichtige Erkenntnisse, die großes Entwicklungspotential mit sich bringen. An welcher Stelle hätte ich anders intervenieren oder noch abwarten können? Habe ich unbewusst zu viel Einfluss genommen? Punkte, die man hier für sich herausarbeitet und beim nächsten Coaching besser gelingen, entwickeln sich zu motivierenden Lernerfolgen.

Frage 14: Was ist mir besonders gut gelungen?

Die Frage lenkt die eigene Aufmerksamkeit gezielt auf die erfolgreichen Momente und gelungenen Interventionen des Coachings. Sie ist eine Aufforderung, die eigenen Erfolge entsprechend zu würdigen. Ressourcen und Stärken werden fokussiert. Dies kann zu einer Steigerung des Selbstwertes und des Selbstvertrauen führen.

Frage 15: Welche Erkenntnisse habe ich noch bei der Selbstreflexion gewonnen?

Diese abschließende, offene Frage öffnet den Raum für alle Gedanken, die bei der Beantwortung der anderen Reflexionsfragen noch keinen Platz gefunden haben.

FAZIT

Mir ist bei der Nutzung des Reflexionsbogens sehr viel und vor allem sehr viel Unterschiedliches bewusst geworden.

In erster Linie hat mir das Aufschreiben aller Gedanken und Gefühle zum letzten Coachingprozess sehr geholfen, das Coaching bei mir selbst gedanklich zum Abschluss zu bringen. Gerade die ersten Stunden nach den Coachings kamen mir sehr viele Fragen und Überlegungen in den Sinn, die sehr viel Energie und Aufmerksamkeit gefordert haben. Durch das Aufschreiben konnte ich die Gedanken ordnen und sie kamen zur Ruhe.

Des Weiteren hat die Anwendung des Reflexionsbogens zu einer Steigerung meines Selbstvertrauens und Selbstbewusstseins geführt. Meine Stärken sind mir mehr und mehr bewusst geworden und ich habe realisiert, wieviel ich im Rahmen der Ausbildung bereits gelernt habe und umsetzen kann.

Im Hinblick auf die weitere Ausbildung hat der Reflexionsbogen unmittelbar zur Bildung konkreter Lernziele beigetragen. Und es haben sich Fragen oder Impulse ergeben, die innerhalb der Peergroup besprochen oder geklärt werden konnten.

Durch die Nutzung des Reflexionsbogens und der Auseinandersetzung mit den einzelnen Fragen, habe ich auch Erkenntnisse über eigene Coachingthemen gewonnen. Diese Erkenntnisse bieten ein sehr großes Feld für persönliche Weiterentwicklung.

Bei der Anwendung des Reflexionsbogens muss einem aber auch bewusst sein, dass die Weiterentwicklung durch Selbstreflexion auch ihre Grenzen hat. Es ist teilweise schwierig, eigene Schwächen oder unbewusste Verhaltensweisen selbst zu erkennen oder auch anzuerkennen. Angst oder Stress kann den Blick auf die eigene Leistung trüben. Und manchmal fehlt einfach die Zeit dafür.

Sie ist aber neben konstruktivem Feedback, der Supervision und der Vertiefung des eigenen Wissens eine sehr gute Möglichkeit, Erkenntnisse zu gewinnen, die der persönlichen Weiterentwicklung dienen.

QUELLENANGABEN

Sonja Radatz (2010), Einführung in das systemische Coaching,
Carl-Auer Verlag, 4. Auflage

Skript zur Ausbildung zum systemischen Coach

<https://barrierefrei-im-kopf.de/selbstreflexion>, 04.10.2025

<https://www.ankersetzen.com/praxis-impulse/selbstreflexion-als-moeglichkeit-fuer-lernen-und-persoенliche-weiterentwicklung/>, 4.10.2025