

Rollenbeschreibung „Certified Coach“	
Ziele	Die sich verändernden Anforderungen im beruflichen Kontext führen dazu, dass Coaching von Führungskräften und Mitarbeitern immer wichtiger wird. Ziel der Zertifizierung ist es die sehr umfangreiche und tiefgreifende Ausbildung zu unterstreichen und somit das hohe Niveau noch einmal mehr in den Vordergrund zu stellen. Zudem werden Standards geschaffen, an denen sich auch die Unternehmen bei der Auswahl des Coaches orientieren können.
Aufgaben / Verantwortlichkeiten	Ausgebildete Coaches besitzen die Kompetenz Coachingprozesse qualifiziert und nachhaltig im beruflichen und berufsrelevanten Kontext eigenverantwortlich durchzuführen. Zudem können sie Menschen oder Organisationen in Lern- und Veränderungsprozessen begleiten. Zusätzlich wenden Coaches selbständig ein praxisbezogenes Instrumentarium zur konstruktiven und zukunftsorientierten Zusammenarbeit mit Einzelpersonen und Teams an.

1.1 QUALIFIKATIONSBEREICHE UND KOMPETENZFELDER

Die in der nachfolgenden Tabelle angeführten Qualifikationsbereiche und Kompetenzfelder geben einen Überblick über die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen des „Coach“.

Kompetenzfeld	Qualifikationsbereiche
	Kenntnisse - Fertigkeiten - Kompetenzen
Fachkompetenz/ Kontextkompetenz/ Sozialkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching-Werkzeuge und -Methoden kennen und anwenden (z.B. Einsatz von Fragetechniken) • Fähigkeit Coachingvereinbarungen zu treffen • Kenntnis relevanter Theorien (z.B. menschliche Wahrnehmung) • Fähigkeit zur Umsetzung theoretischer Ansätze in die Praxis • Kenntnis über die möglichen Anwendungsfelder des Coachings • Kenntnis über das Tätigkeitsprofil des Coachs und rechtliche Abgrenzung zu beratenden Berufen • Fähigkeit die Coachingsituation als gemeinsamen Austausch zu gestalten, der ein Ziel als Output hat • Verfolgung der formulierten Ziele des Coachee • Fähigkeit zu vertrauensvollem und ethischen Handeln • Fähigkeit Reflexionsprozesse anzustoßen • Kompetenz um Personen in ihren Fähigkeiten zu fördern

	<ul style="list-style-type: none">• Fähigkeit Teamprozesse zu gestalten• Fähigkeit Projekte in eingefahrenen Phasen wieder in Gang zu setzen• Fähigkeit Organisationen und Personen in Veränderungsprozessen und Entscheidungsprozessen zu begleiten• Kenntnis von möglichen Konfliktursachen• Fähigkeit Konfliktursachen im Vorfeld zu erfassen und frühzeitig auf diese zu reagieren• Fähigkeit bestehende Ursachen von Problemen zu erkennen und Problemlösungen zu finden• Wissen über die eigene Kompetenz und die persönliche Motivation und somit die Fähigkeit, sich in die eigene Selbsterfahrung zu begeben• Fähigkeit „Gelebte Wertschätzung“ als integratives Element der Arbeit als Coach zu verstehen• Fähigkeit eine angenehme Atmosphäre während des Coachings zu schaffen• Fähigkeit zur Übertragung der jeweiligen Coachingausrichtung auf die Ebene der Teams und der Organisationen• Wissen über Burnoutstufen und Burnoutprävention• Erkennen von Wechselwirkungen und die ganzheitliche Weiterentwicklung von Teams und Organisationen• Fähigkeit zum Einstellen auf das jeweilige Thema des Coachee• Fähigkeit sich selbst weiter zu entwickeln und entwickeln eines individuellen Beraterprofils
--	---