

Projektgruppe Coaching Kompetenzen



Auftrag des WBA

- Coaching Kompetenzen - Abschluss Coach DGTA überarbeiten

Projektgruppe

- Iris Fassbender - Kirsten Biskup
- Susanne Alt - Luise Lohkamp
- Günther Mohr - Anette Dielmann

Arbeitsthemen

- Definition TA Coaching
- Coaching Kompetenzen
- Weiterbildungsformat

TA Coaching befähigt zu selbstbewusstem Denken, Handeln und Fühlen im Kontext Organisation

- Der Coachingbegriff der Transaktionsanalyse ist auf die persönliche Beratung und Begleitung von Menschen in beruflichen und organisationalen Zusammenhängen gerichtet.
- Gängige Coachingformulierungen wie, Paarcoaching oder Elterncoaching, werden in der transaktionsanalytischen Praxis im Bereich psychosoziale Beratung erfasst.
- Transaktionsanalytisches Coaching fokussiert damit auf die Förderung der Handlungsmöglichkeiten der Klient:innen/Coachees in ihren Organisations- oder Professionsrollen.
- Coaching leistet ebenso systemisch einen Beitrag zur Effektivität, Zukunfts- und Entwicklungsfähigkeit der Organisation.
- Auf der Basis des humanistischen Menschenbildes gilt es, die persönlichen Ressourcen der Coachees zu stärken, Blockaden zu erfassen und zu verflüssigen.
- Praktisch stehen für Diagnose, Hypothesenbildung und Interventionsgestaltung verschiedene Perspektiven zur Verfügung: die Persönlichkeit der Coachees, ihre Kommunikation und Beziehungsgestaltung, Kontextfaktoren, Entwicklung und Veränderung, das Menschenbild und die grundsätzliche Haltung sowie das professionelle Handwerkszeug.

Befähigung zu selbstbewusstem Denken, Handeln und Fühlen im Kontext Organisation

- Alleinstellungsmerkmal von transaktionsanalytischen Coaches ist ihre Beziehungsfähigkeit, auf die sie implizit und explizit zurückgreifen. Sie stellen ihre Persönlichkeit vergleichbar mit einem Sparringspartner als Resonanzboden zur Verfügung, arbeiten dialogorientiert und co – kreativ, wobei der / die Coachee die Inhalts- und Umsetzungsverantwortung und der / die Coach die Prozessverantwortung übernimmt. Auf diese Weise geben sie den Coachees einen angemessenen Raum, sich als Lernende zu zeigen, stimulieren, Lernkanten zu sehen und zu überschreiten, sie ermutigen Neues zu erproben, damit zu scheitern und daran zu wachsen.
- Als Coaches übernehmen sie bewusst und flexibel bei Bedarf Teilrollen, z.B. als Expertin für spezifische Themen, als Mentor bei der Einführung der Coachee in kulturspezifische Gepflogenheiten, als Begleiterin in emotionalen Prozessen oder Consultant durch Einspeisen von Changeexpertise für Veränderungsprozesse von Unternehmen.
- Transaktionsanalytische Coaches agieren auf der Basis einer reflektierten spezifischen Identität auf der Basis mehrjähriger Weiterbildung und kontinuierlicher supervidierter Praxis.

Coaching als
Beratungsform
weist
Angrenzungen
zu weiteren
Beratungs- bzw.
Begleitungs-
formaten auf.

- Supervision
 - (Lebens-) Beratung
 - Mentoring
 - Expertenberatung
 - Psychotherapie
 - Consulting
 - Führung
-
- TA Coaches sind Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Formate bewusst und können diese erläutern.

Coaching-Kompetenzen

- Kernkompetenzen CTA-Organisation
- Kernkompetenzen TA-Berater und Coach
- Coaching Kompetenzen Kompendium mit den Professionsstandards des DBVC
- EASC – Supervision and Coaching in Europa
- ECVision Supervision und Coaching



TA Coaching- Kompetenzen

1. Verstehen des professionellen Kontextes
2. Menschen und Systeme
3. Vertragsarbeit
4. Schaffen einer positiven, sicheren Lernatmosphäre und Kultur
5. Umgang mit Gruppendynamiken
6. Coachingplanung und Prozessgestaltung
7. Auswertung der eigenen Praxis
8. Das Ansprechen ethischer Fragestellungen

Kernkompetenzen TA Coach

- Wenn TA-Coaches sich entschließen, diese Arbeit zu übernehmen, müssen sie in der Lage sein,
- die Interventionen zu planen und zu entwerfen, Ergebnisse herbeizuführen und diese schließlich auszuwerten.
- Ziel sollte sein, die Autonomie von Einzelnen und Organisationen – deren Effektivität,
- Zukunftsfähigkeit und Entwicklungsfähigkeit – zu steigern. Im Folgenden werden die einzelnen Kompetenzbereiche dargelegt:

1. VERSTEHEN DES PROFESSIONELLEN KONTEXTS

TA-Coaches sollten:

- Entwicklung einer klaren Identität als TA-Coach
- Veränderungsprozesse in Organisationen verstehen und dabei die sozio- ökonomische und politische Realität berücksichtigen, die Bezugsrahmen, Systeme, Kulturen, Beziehungen sowie den wechselseitigen Einfluss von Organisation und Individuum
- eigene Kompetenzen adäquat einschätzen und gegebenenfalls auch jemanden weiterverweisen
- theoretische Modelle – insbesondere der Transaktionsanalyse – reflektieren und lehren, welche den Erfordernissen von Organisationen gerecht werden
- sich auf Mikro- und Makro-Ebenen beziehen, ausgehend vom Individuum bis hin zur gesamten Organisation und das Ganze ebenso berücksichtigen und analysieren können.
- über all diese Punkte mit Hilfe der Transaktionsanalyse reflektieren

2. MENSCHEN UND SYSTEME

TA-Coaches in Organisationen sollten:

- Fach- und Feldkompetenzen besitzen
- Kann emotionale, strukturelle und strategische Zusammenhänge erfassen und bearbeiten
- verstehen, zwischen individuellen und organisationsbezogenen Lernprozessen zu unterscheiden und zu fördern
- Modelle für die Arbeit mit Menschen in Systemen kennen und diese anzuwenden wissen.
- sich auf Mikro- und Makro-Ebenen beziehen, ausgehend vom Individuum bis hin zur gesamten Organisation und das Ganze ebenso berücksichtigen und analysieren können.
- systemische und persönliche Anteile verstehen und über die Ebene und Wirkungen von Interventionen reflektieren.
- mit Komplexität umgehen können.
- die Grenzen zwischen Zielen der Organisation und Bedürfnissen des Einzelnen wahren.
- sich der Interaktionen zwischen Subsystemen einschließlich ihres eigenen Coachingsystems bewusst sein.
- mit Hilfe transaktionsanalytische*r Konzepte reflektieren können.

3. VERTRAGSARBEIT

TA-Coaches müssen in der Lage sein:

- kennt er:sie sich mit der transaktionsanalytischen Vertragsarbeit aus und kann sie auf professionelle Weise anwenden.
- mit Mehreck- und Mehrebenenverträgen zu arbeiten.
- die wesentlichen Erfordernisse der Organisation oder des Individuums zu erkennen, um angemessenen Verträge zu schließen.
- kann er:sie für verschiedene Settings adäquate Coachingverträge mit Einzelnen, Gruppen und der Organisation entwerfen,
- über dies mittels transaktionsanalytische*r Konzepte zu reflektieren
- Über Rollenbewusstheit und Handlungsbewusstheit zu reflektieren

4. SCHAFFEN EINER POSITIVEN, SICHEREN LERNATMOSPHERE UND KULTUR

TA-Coaches müssen fähig sein:

- eine Atmosphäre und Kultur der Sicherheit zu schaffen, wie zum Beispiel
- aktives Zuhören und Rückmeldungen an die Coachees
- Förderung von Autonomie
- die Förderung des „Okay- und Weness-Prinzips“
- Beachtung der drei P's
- soziale und kulturell bedingte Beschränkungen in der Kommunikation zu erkennen
- gegen Diskriminierung vorzugehen, im Einklang mit ihrer Rolle, mit der Organisationspolitik und dem Gesetz.
- über all dies mit Hilfe der Transaktionsanalyse zu reflektieren

5. UMGANG MIT DER GRUPPENDYNAMIK

TA-Coaches sollten in der Lage sein:

- Gruppenprozesse zu steuern
- zu gleichberechtigter Mitbestimmung ermutigen
- die stereotype Vorgabe individueller Rollen und Verhaltensweisen in der Gruppe in Frage stellen und damit konstruktiv das Lernen verbessern
- die wichtigsten Modelle der Gruppenarbeit kennen
- Gruppen bilden, aufrechterhalten und auflösen können
- Macht und Autorität in Gruppen erkennen und damit arbeiten können
- mittels transaktionsanalytische*r Konzepte über diese Aspekte nachdenken

6. Coachingplanung und Prozess

TA-Coaches sollten...

- wirkungsvolle Verträge im TA-Sinne schließen.
- verschiedene Arten von Interventionen samt ihrem bevorzugten Anwendungsbereich kennen.
- über eine Bandbreite von Interventionsmöglichkeiten, die der spezifischen Coachingsituation – mit Einzelnen oder Gruppen verfügen.
- transaktionsanalytische Theorie und Techniken anwenden als auch andere Ansätze einbringen, um wirkungsvolle Problemlösestrategien zu entwickeln;
- über eine Bandbreite von Methodenkompetenz verfügen, die spezifischen Coachingsituation – mit Einzelnen oder Gruppen entsprechen.
- mit Hilfe der Transaktionsanalyse über diese Aspekte reflektieren

7. AUSWERTUNG DER EIGENEN PRAXIS -Qualitätssicherung

- Coaches müssen im Stande sein,
- die eigene Praxis an gesetzten Zielen und Kriterien zu messen und sich regelmäßig supervidieren zu lassen
- sich des eigenen Einflusses auf andere bewusst zu sein
- Feedback in positiver Weise aufzunehmen und es auf seine Stichhaltigkeit und Bedeutsamkeit hin einzuschätzen
- Eine Prioritätenliste aufzustellen an klaren und realistischen Aufgaben und Zielen für die eigene Entwicklung
- mittels transaktionsanalytische*r Konzepte über diese Aspekte nachzudenken

8. DAS ANSPRECHEN ETHISCHER FRAGEN

- TA-Coaches sollten
 - sich der Vieldeutigkeit von Fragen der Grenzziehung in Organisationen bewusst sein
 - Grenzen setzen und einhalten im Umgang mit den vertraulich mitgeteilten Informationen des Managements über Mitarbeitende oder zwischen Coaching- Klienten*Klientinnen und Beratenden.
 - die EATA/ITAA-Ethik-Richtlinien kennen, befolgen und über sie reflektieren.

Weiterbildungsformat DGTA Coach

Gedanken, die uns hierbei leiten:

- Da Coaching eine relevante Maßnahme im organisationalen Kontext ist und wir als Transaktionsanalytiker:innen gefordert sind, uns mit unserer Professionalität klar im Markt zu positionieren, empfehlen wir, dem transaktionsanalytischen Coach den Rahmen zu geben, den er laut unserer Definition und Anforderung auch braucht. Gerade in Bezug auf die klare Identität in der Coachrolle, die Achtsamkeit im Dreiecksvertrag, die Tiefe und Fokussierung in der diagnostischen Hypothesenbildung als Basis zur Ableitung sinnvoller Interventionen sowie die Beachtung ethischer Prinzipien und dem Fokus auf persönlicher Autonomieentwicklung zukünftiger Coaches unterscheiden wir uns von vielen anderen Coaching-Weiterbildungen im Markt. Dies sollte sich im Format der Weiterbildung auch abbilden.

Format der Fort- und Weiterbildung

- Wir sind in Diskussion und möchten Euch – insbesondere auch die Fachgruppen – beteiligen, mit etwas Zeit für Austausch



Danke

- **Wir freuen uns auf den Austausch mit Euch!**

**Zoomtermine: 06. Februar 2025 um 18 Uhr &
25. Februar 2025 um 18.30 Uhr**