

Das Kompetenzmodell Coachee der Hamburger Schule

Das Kompetenzmodell der Hamburger Schule ist in erster Linie ein allgemein gültiges Modell. Ein Modell ist die Komplexität reduzierende, abstrakte Darstellung von Wirklichkeit. Es beschreibt abstrakt die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ein Mensch in einem bestimmten Kontext entwickelt haben muss, um in diesem Kontext situativ erfolgreich zu sein.

Das Kompetenz-Modell, das auch für den Kontext „Coaching“ gilt, besteht aus 5 einzeln zu betrachtenden, aber in der Situation interagierenden, thematischen Bereichen:

- Persönliche Kompetenz
- Fachlich-methodische Kompetenz
- Sozio-kommunikative Kompetenz
- Feldkompetenz
- Handlungskompetenz



Persönliche Kompetenz

Persönliche Kompetenz bedeutet, in einem Kontext, eigene Gefühle, Motive, Bedürfnisse, Werte identifiziert zu haben und sich selbst in seinem Verhalten einschätzen zu können.

Fachlich-methodische Kompetenz

Fachlich-methodische Kompetenz bedeutet, über fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten eines Kontextes zu verfügen und Arbeitsabläufe ergebnisorientiert in diesem Kontext organisieren zu können.

Sozio-kommunikative Kompetenz

Sozio-kommunikative Kompetenz bedeutet, sich in einer Situation, selbstgesteuert mit Gefühlen, Motiven, Bedürfnissen, Werten der eigenen Person und anderer Personen auseinanderzusetzen, Unterschiede zu erkennen, um dadurch einen sozialen Kontext zu vereinbaren, der die Interessen aller Beteiligten berücksichtigt.

Feldkompetenz

Feldkompetenz bedeutet, über reflektierte branchen-, themenspezifische und kulturelle Erfahrung in einem Kontext zu verfügen.

Handlungskompetenz

Handlungskompetenz bedeutet, den Sinn eines Kontextes, sowie Unterschiede zu anderen Kontexten zu erkennen und die Koordination aller persönlichen Ressourcen selbstgesteuert in einem situativ individuellen Handeln zu realisieren.

Ausgehend von der Frage: "Hat der Coachee Kompetenz im Sinne von Selbstführung innerhalb seines thematischen Kontextes erworben – was benötigt er noch für eine Selbstlernkonzeption?" wird die Realisierung des Ziels des Coachee (das Veränderungsthema) für das Coaching am Kompetenzmodell gespiegelt.

Die Bearbeitung eines Coachinganliegens mit dem Ziel einer nachhaltigen Selbstlernkonzeption erfordert daher die Identifikation (Analyse) von vorhandener Kompetenz im relevanten Kontext und die Identifikation von dafür notwendiger Kompetenz durch den Coachee.

Die reflektierte Auseinandersetzung des Coachees mit seinen Kompetenzen in seinem Kontext fördert eine nachhaltige Selbstlernkonzeption.



Durch das Coaching entwickelt der Coachee ausgehend von einer selbst diagnostizierten Ist-Kompetenz innerhalb seines thematischen Kontextes eine Soll-Kompetenz. Die "nachhaltige Selbstlernkonzeption" besteht darin, dass sich der Coachee seiner individuell angestrebten Soll-Kompetenz bewusst ist und eigenständig relevante Verhaltensweisen entwickelt und diese auch in vergleichbaren thematischen Kontexten umsetzt.