

# Coaching und Verhaltensbeobachtung

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Einleitende Bemerkungen</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Der Sinn der systematischen Verhaltensbeobachtung.</b> .....	<b>2</b>
<b>3. Der Verhaltensbeobachtungsbogen zur Selbst-, Sozial- und Sachkompetenz.</b> 3	
• Lernverhalten.....	3
• Arbeitsverhalten.....	3
• Sozialverhalten .....	4
• Individualverhalten.....	4

## 1. Einleitende Bemerkungen

Durch die gezielte Verhaltenbeobachtung löst der Coach einen Entwicklungsprozess aus, der als immer wieder kehrender Kreislauf kurz folgendermaßen beschrieben werden kann: **Beobachten, Analysieren, Vermitteln, Fördern.**

Im Folgenden wird dieser Kreislauf genauer beschrieben. Zur Erinnerung: Dieses Arbeitsinstrument verfolgt den Zweck, mögliche Gefahren von Wahrnehmungsverzerrungen und Willkür zu vermeiden.

- **Wie gehe ich im Alltag bei der Beobachtung konkret vor?**

Wenn ich Verhalten bei Menschen beobachte, sehe ich in erster Linie Auffälliges, das mich freut oder ärgert. Ich orientiere mich in der Welt und im Kontakt mit meinen Mitmenschen an meinem Menschenbild und beurteile Menschen nach meinen Mustern und Maßstäben (Stereotypen). Meine Wahrnehmungen und Beobachtungen sind eingeschränkt:

- **Ich sehe was ich sehen will!!**

Ich übersehe damit vieles, was es zu sehen gäbe oder von Belang sein könnte. Diese allgemein menschliche Tatsache teile ich mit allen. Befinde ich mich noch in einer Belastungssituation, verengt sich meine Wahrnehmung, und ich laufe Gefahr, einseitig, willkürlich und mit eingeschränkter Optik vorschnell zu urteilen. So eine Haltung kann in Beziehungen (Coaching) schnell zu einem Konflikt führen und meine Meinung verfestigt sich so, dass ich mein Gegenüber verurteile und von negativen Vorurteilen bestimmt werde.

## 2. Der Sinn der systematischen Verhaltensbeobachtung.

Dieses Arbeitsinstrument schützt den Coach vor dem subjektiven, emotional gesteuerten Wahrnehmungsabsturz. Es festigt die Kompetenz des Coachs, indem seine Beobachtungsfähigkeit geschärft, ausgeweitet und vertieft wird.

Das Instrument soll flexibel sein. Es muss in verschiedenen Situationen anwendbar sein. Es muss einen Bezug zu den Zielvereinbarungen haben. Ich will steuern und prüfen. Es ist in erster Linie ein Arbeitsinstrument, das meine Coachingarbeit unterstützt, und kein Selbstzweck, der als Machtinstrument missbraucht werden kann

### 3. Der Verhaltensbeobachtungsbogen zur Selbst-, Sozial- und Sachkompetenz.

Der Beobachtungsbogen beinhaltet drei Bereiche: **Selbst-, Sozial- und Sachkompetenz**. Da diese Kompetenzen abstrakte und theoretische Begriffe sind, können sie nicht direkt beobachtet werden. Aber Kompetenzen werden anhand des Verhaltens sichtbar. Z.B. kann ich nur herausfinden, ob jemand lesen kann, wenn er mir tatsächlich einen Text laut vorlesen muss. Man kann nun den Kompetenzen Schlüsselqualifikationen zuordnen oder spezifische Verhaltensbereiche: **Lernverhalten, Arbeitsverhalten, Sozialverhalten sowie Individualverhalten**.

Diesen Verhaltensbereichen werden zur Beobachtung 14 Handlungs- und Verhaltensfelder zugeordnet, die gleichsam die Beobachtungskriterien sind.

- **Lernverhalten**

- Wie begegnet der Mitarbeiter neuen Lerninhalten:
- Beobachtungen zur Wahrnehmungsfähigkeit und zur Auffassungsfähigkeit
- Wie verarbeitet der Klient neue Eindrücke und Erkenntnisse:
- Beobachtungen zur Denkfähigkeit, Urteilsfähigkeit und zum kritischen Denken.
- Wie artikuliert sich der Klient
- Beobachtungen zum Ausdrucksvermögen
- Wie wendet der Klient Gelerntes an:
- Beobachtung zur Wiedergabefähigkeit und Übertragungsfähigkeit

- **Arbeitsverhalten**

- Wie ist das Interesse und Engagement des Klienten:
- Beobachtungen zu Interesse , Engagement und Motivation
- Wie erledigt der Klient Arbeitsaufträge:

- Beobachtungen zur Konzentration, Ausdauer, Sicherheit, Selbständigkeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsergebnissen.
- Wie verhält sich der Klient in Belastungssituationen:
- Beobachtungen zur persönlichen Sicherheit.

- **Sozialverhalten**

- Wie kontaktfreudig ist der Klient:
- Beobachtungen zur Kontaktfähigkeit.
- Wie arbeitet der Klient mit anderen zusammen:
- Beobachtungen zur Kooperationsfähigkeit und Integrationsfähigkeit.
- Verhält sich der Klient sozial verantwortungsvoll:
- Beobachtungen zum sozial sensiblen, verantwortungsvollem Verhalten.
- Wie behauptet sich der Klient im sozialen System:
- Beobachtungen zur Konfliktfähigkeit, Konfliktmanagement, Kritikfähigkeit, sozialen Sicherheit und Selbstbehauptung.

- **Individualverhalten**

- Wie nimmt sich der Klient emotional wahr:
- Beobachtungen zur Selbstreflexion
- Wie nimmt der Klient andere wahr:
- Beobachtungen zur Perspektivenübernahme, Empathie.
- Wie nimmt sich der Klient innerhalb der Gruppe und das Gruppengeschehen als solches wahr:
- Beobachtung zur Wahrnehmung sozialer Beziehungen, Systemen und Prozessen. Beobachtungen zum Rollenverständnis.

