

Rahmenrichtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemisches Coaching“ durch die Systemische Gesellschaft

(gültig seit dem 28. September 2004, Erweiterung 01.09.2010)

Ziel der von den Mitgliedsinstituten der Systemischen Gesellschaft durchgeführten Weiterbildung ist die Vermittlung einer beraterischen Kompetenz als Coach, die es erlaubt, in eigenverantwortlicher Tätigkeit systemische Konzepte und Methoden in den unterschiedlichen Praxisfeldern von Coaching umzusetzen.

I. Weiterbildung

1. Zulassungsvoraussetzung

Angesichts der weiten Anwendungsmöglichkeiten systemischen Coachings und der unterschiedlichen curricularen Schwerpunktsetzungen sollen die Mitgliedsinstitute über die Zulassung entscheiden. In der Regel wird ein Hochschul-, Fachhochschul- oder Fachschulabschluss vorausgesetzt. Eine mehrjährige Berufspraxis als Führungskraft, Personalentwickler, Trainer oder Berater ist erwünscht.

2. Inhaltliche Elemente der Weiterbildung

Die Weiterbildung soll auf der Basis fundierter systemischer Denkmodelle und eines bewährten Methodenrepertoires Wissen zur Gestaltung von Coachingprozessen zur Verfügung stellen, das den Anforderungen von Führungs- und Führungskräften nach Unterstützung komplexer Gestaltungs-, Lenkungs- und Veränderungsprozesse in Unternehmen und Organisationen gerecht wird und Kompetenz- und Perspektivenerweiterung in der persönlichen und beruflichen Entwicklung von Menschen in ihren Arbeitswelten ermöglicht.

Die Weiterbildung soll dazu Wissen und Kompetenzen mindestens in den folgenden Bereichen vermitteln:

- Grundlagen systemisch – konstruktivistischen Denkens
- Entwicklung von Coaching
- Coachingkonzepte
- Anwendungsbereiche von Coaching
- Wissen über Organisations- und Unternehmensstrukturen und Führung
- Analyse und Umgang mit Organisationsmustern und Gruppenprozessen
- Analyse und Umgang mit Prozessen des Wandels
- Analyse und Umgang mit personalen Mustern und Beziehungsdynamik
- Gestaltung von Coaching als Prozess
- Methoden der Kontext- und Problemanalyse
- Auftragsklärung und Kontraktgestaltung im Coaching
- Phasen im Coachingprozess
- Settings im Coaching (Einzel-, Team- und Gruppencoaching)
- Systemische Fragetechniken und Interventionsmethoden
- Methoden der Gesprächs- und Beziehungsgestaltung im Coaching
- Effektive Kommunikation im Coaching
- Erwerb von Methodenvielfalt (z.B. kreative Techniken, Problemlöse- und Entscheidungsinstrumente, Visionsarbeit)
- Handhabung von Lösungs- und Zielorientierung
- Gestaltung von Verhaltensänderung und Handlungserweiterung
- Gestaltung von Selbstreflexionsfähigkeit und Metakommunikation
- Umgang mit Konflikt- und Entscheidungssituationen, erhöhtem Stress, Krisen
- Umgang mit Affekten und Emotionen
- Berufliche Entwicklung und Biografie
- Konzepte zum Rollenverständnis des Coach
- Entwicklung des eigenen Profils als Coach
- Selbstreflexion der eigenen professionellen Entwicklung

3. Umfang der Weiterbildung

- a) Der Umfang der Weiterbildung entspricht 400 Stunden, die sich wie folgt aufgliedern:
- 250 Stunden Theorie/ Methoden inklusive Selbstreflexion und Selbstcoaching

- 50 Stunden Lehrcoaching
- eigene Coachingpraxis, davon mindestens 20 Stunden dokumentiert
- 30 Stunden selbstorganisiertes Lernen in Studiengruppen
- 50 Stunden Eigenarbeit

Dauer: mindestens 1 Jahr

Seit 01.09.2010:

b) Ein mindestens 200-stündiges Curriculum (Aufbaucurriculum) bei vorhergehender Absolvierung und Zertifizierung „Systemische Beratung (SG)“ oder „Systemische Supervision (SG)“ oder „Systemische Therapie und Beratung (SG)“, das sich wie folgt aufgliedert:

- Theorie/Methoden 145 Stunden
- Lehrcoaching
- Eigene Coachingpraxis, davon dokumentiert 5 Fälle
- Selbstorganisiertes Lernen in Studiengruppen
- Eigenarbeit

4. Organisation der Weiterbildung

Die Weiterbildungskurse werden in den dafür anerkannten Mitgliedsinstituten der Systemischen Gesellschaft durchgeführt und können auch nur dort abgeschlossen werden. Die Weiterbildung wird geleitet von einem Lehrenden Coach SG. Über die Anerkennung äquivalenter Weiterbildungselemente entscheiden die Mitgliedsinstitute.

5. Qualitätssicherung

Die Mitgliedsinstitute bescheinigen die Teilnahme an den einzelnen Bestandteilen des Weiterbildungscurriculums. Die Coachingprozesse der Weiterbildungsteilnehmer/innen werden in einem dialogischen Prozess (z. B. Live-Coaching, Lehrcoaching) mit Lehrenden Coaches ausgewertet.

Mit dem Abschluss der Weiterbildung gewährleisten die Mitgliedsinstitute diese Form der Qualitätssicherung.

II. Zertifikat der Systemischen Gesellschaft

Die Systemische Gesellschaft vergibt ein eigenes Zertifikat. Es werden Weiterbildungsabschlüsse derjenigen Institute von der SG zertifiziert, deren Curriculum unter verantwortlicher Leitung eines von der SG anerkannten Lehrenden Coaches durchgeführt wird. Die Mitgliedsinstitute bescheinigen, dass mindestens die unter I./2. genannten Lerninhalte vermittelt wurden, prüfen die unter Punkt I./3. genannten Elemente der Weiterbildung und befürworten die Zertifizierung.

III. Anerkennung der Qualifikation Lehrender Coach durch die Systemische Gesellschaft

Für die Anerkennung als Lehrender Coach müssen folgende Mindestvoraussetzungen erfüllt sein:

- abgeschlossene Fachhochschulausbildung oder anderer Hochschulabschluss
- abgeschlossene Weiterbildung in systemischem Coaching, systemischer Supervision, systemischer Therapie, systemischer Beratung oder einer vergleichbaren Ausbildung
- 5jährige Praxis als systemischer Coach (mindestens 500 Std.)
- 5jährige Lehrerfahrung an einer Hochschule oder im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen und Weiterbildungsinstituten
- Co-Leitung in einem Weiterbildungslehrgang „Systemisches Coaching“ an einem Mitgliedsinstitut oder an einem die Mitgliedschaft beantragenden Institut.

IV. Zertifizierungs-Gremium

Es besteht aus drei Lehrenden Coaches der SG, die von der Mitgliederversammlung für die Dauer von drei Jahren gewählt werden. Zu den Aufgaben des Zertifizierungs-Gremiums gehören:

- Zertifizierung der Qualifikation „Systemischer Coach (SG)“
- Zertifizierung der Qualifikation „Lehrender Coach (SG)“

Das Zertifizierungsgremium setzt sich für die Qualitätssicherung der Weiterbildung in systemischem Coaching ein, indem es die erreichten Qualifikationen prüft und bei etwaigen Differenzen Vorschläge für eine Problemlösung unterbreitet.