

Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemisches Coaching (DGSF)“ als Grundweiterbildung

(gültig seit dem 23. September 2015)

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen der Weiterbildungsgang eines Institutes anerkannt und beim Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung das Zertifikat „Systemisches Coaching (DGSF)“ vergeben wird.

Institutionelle Voraussetzungen

1. Der Weiterbildungsgang ist curricular aufgebaut. Das Curriculum sollte einen Quereinstieg ermöglichen. Die Institute stellen vor der Weiterbildung die berufliche Qualifikation, Praxiserfahrung und Möglichkeit zur Umsetzung systemischer Vorgehensweisen der WeiterbildungsinteressentInnen fest.
2. Die Regeldauer des Weiterbildungsganges beträgt mind. 2 Jahre mit einer Mindestanzahl von 570 Unterrichtseinheiten (1 UE = mind. 45 Min.). Ein Weiterbildungstag kann mit höchstens 10 UE berechnet werden.
3. Die verantwortliche Leitung eines Weiterbildungsganges besteht aus bis zu zwei „Lehrenden für Systemisches Coaching (DGSF)“. Die verantwortliche Leitung muss mindestens 60 Prozent der Seminare selbst durchführen. In die Weiterbildung muss darüber hinaus mindestens ein/e weitere/r systemisch qualifizierte/r CoachIn/SupervisorIn einbezogen sein. Die verantwortliche Leitung muss über eine mindestens fünfjährige Berufspraxis und -erfahrung sowie kontinuierliche Arbeit als Systemische/r CoachIn während der Weiterbildungstätigkeit verfügen.
4. Alle Weiterbildungsbestandteile sind innerhalb der Weiterbildung und unter Verantwortung des Instituts zu leisten. Das Institut hat zu gewährleisten, dass die Leistungen aller beteiligten Lehrenden und SupervisorInnen den Richtlinien der DGSF entsprechen. Die Gesamtkosten der Weiterbildung müssen in der Ausschreibung genannt sein.
5. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich und angemessen evaluiert.
6. Das antragstellende Institut ist Mitglied der DGSF. Die Anerkennung gilt nur für die Dauer der Mitgliedschaft, längstens jedoch für 5 Jahre, d.h. für Weiterbildungen, die innerhalb dieses Zeitraumes beginnen. Das Institut gewährleistet, dass diese Weiterbildungen entsprechend den Richtlinien der DGSF angeboten und durchgeführt werden. Die erneute Anerkennung des Weiterbildungsganges ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
7. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Eingangsvoraussetzungen

1. **A) Hochschulabschluss¹ und** Praxiserfahrung als BeraterIn, TrainerIn, Führungskraft, MitarbeiterIn im Bereich „Human Resources“

oder

- B) ein qualifizierter Berufsabschluss** (mind. 3-jährige Berufsausbildung) **und** mind. 3-jährige Berufstätigkeit als BeraterIn, TrainerIn, Führungskraft, MitarbeiterIn im Bereich „Human Resources“.

2. Möglichkeit zur Umsetzung von Systemischem Coaching während der Weiterbildung.

¹ Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master- und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualen Hochschulen.

Inhalte der Weiterbildung „Systemisches Coaching“

Theorie und Methodik (220 UE)

Theorie und Methodik werden in praxisnahen Übungsprozessen vermittelt und behandelt.

1. Grundlagen:
Basiskonzepte; Geschichte; Anwendungsbereiche; Systemtheorie; Organisationstheorie; Gruppendynamik; personale Muster und Beziehungsprozesse; Profil von Beratung als psychosoziale Dienstleistung; Verstehen von Klientensystemen vor dem Hintergrund neuer Theorien, z. B. mehrfach belastete Familien, Wirkung von Armut, Krankheit, Migration; Motivation, Ziel- und Auftragsklärung für das Coaching.
2. Prozessdesign-Kompetenzen:
Systemische Modelle für Analyse, Hypothesenbildung und Intervention bei Führungsanliegen, Organisationsfragen, Veränderungs- und Umstrukturierungsprozessen.
3. Methodische Kompetenzen:
Ressourcen- und lösungsorientiertes methodisches Know-how für verschiedene Coaching-Settings: Kontraktgestaltung; Zielklärung; Selbstreflexion; Entwicklung und Umsetzung von Lösungsoptionen und Evaluierung der einzelnen Prozessschritte. Es wird Wert auf ein breites Repertoire und Methodenvielfalt gelegt, um für komplexe Anforderungen angemessene Unterstützungsformen entwickeln zu können.
4. Personale Kompetenzen:
Rollenverständnis als CoachIn; Selbstreflexion des eigenen Profils und der eigenen beruflichen Entwicklung; ethische Haltungen; Umgang mit erhöhtem Stress und Krisenfestigkeit.

Systemisches Lehrcoaching (100 UE)

1. Teilnahme an 100 UE fortlaufendem begleitendem Lehrcoaching zu der systemischen Coachingpraxis.
2. Während der Weiterbildung ist mind. eine Arbeitssitzung (live oder per Video) in der Weiterbildung oder während des Lehrcoachings vorzustellen.

Berufsfeldrelevante Selbsterfahrung / Selbstreflexion (100 UE)

Die Selbsterfahrung bezieht sich auf die aktuelle Berufssituation des/der WeiterbildungsteilnehmerIn und reflektiert grundsätzliche ethische Herausforderungen in der Arbeit als CoachIn. Sie beinhaltet: Rollenverständnis als CoachIn von Entwicklungsprozessen, Reflexion der Motivation zur eigenen CoachInnen-Rolle, Selbstreflexion des eigenen Profils und der eigenen beruflichen Entwicklung; ethische Haltung bei Auftragsübernahme und Auftragsdurchführung; Wertemanagement; Verantwortungsübernahme im Spannungsfeld zwischen Person und Organisation, Umgang mit erhöhtem Stress und Stärkung der Resilienz des/der CoachIn.

Angewandte Systemische Praxis & Intervision / Peer-Gruppe (150 UE)

1. 80 UE Intervision werden von den WeiterbildungsteilnehmerInnen in Kleingruppen selbst durchgeführt.
2. Die TeilnehmerInnen führen während der Weiterbildung eigene Coachings in professionellen Feldern von insgesamt mind. 70 UE durch, die durch das Lehrcoaching begleitet werden.
3. Der/die TeilnehmerIn weist (bis max. 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mind. 3 abgeschlossene Coachingprozesse (Fallberichte) nach, von denen ein Prozess mind. 5 Sitzungen umfasst.
4. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten systemischen Coachings werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen) und die Dokumentation wird im Lehrcoaching oder der Weiterbildung besprochen.

Abschluss

Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt durch eine Abschlussarbeit und/oder ein Abschlusskolloquium.

Zertifikat

AbsolventInnen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen von der DGSF ein Zertifikat.

Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet: „Frau/Herr ... hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) entsprechende Weiterbildung in Systemischem Coaching abgeschlossen und ist anerkannt als ‚Systemische/r CoachIn (DGSF)‘.“

Diese DGSF-zertifizierte Weiterbildung entspricht den Essentials einer Weiterbildung für Beratung/Counseling der „DGfB – Deutsche Gesellschaft für Beratung e. V./German Association for Counseling“ vom 30. Oktober 2009.

Einzelanerkennungen werden nur noch an AbsolventInnen anerkannter Weiterbildungen vergeben. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit für AbsolventInnen nicht anerkannter Weiterbildungen, über den Quereinstieg in einen Weiterbildungsgang eines Institutes mit anerkannter Weiterbildung die notwendigen Voraussetzungen für die Anerkennung zu erlangen.

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen sollen vor Beginn der Weiterbildung durch das Weiterbildungsinstitut beim Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF beantragt werden.

Übergangsregelung

Die neuen Richtlinien treten nach Beschluss durch die Mitgliederversammlung in Kraft. Weiterbildungen, die bereits nach den DGSF-Weiterbildungsrichtlinien „Systemisches Coaching“ als Grundweiterbildung anerkannt sind und die bis zum 30. September 2020 beginnen, behalten die Anerkennung nach den bisherigen Regelungen.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 23. September 2015 in Magdeburg.