



Qualitätskriterien Weiterbildung Coaching

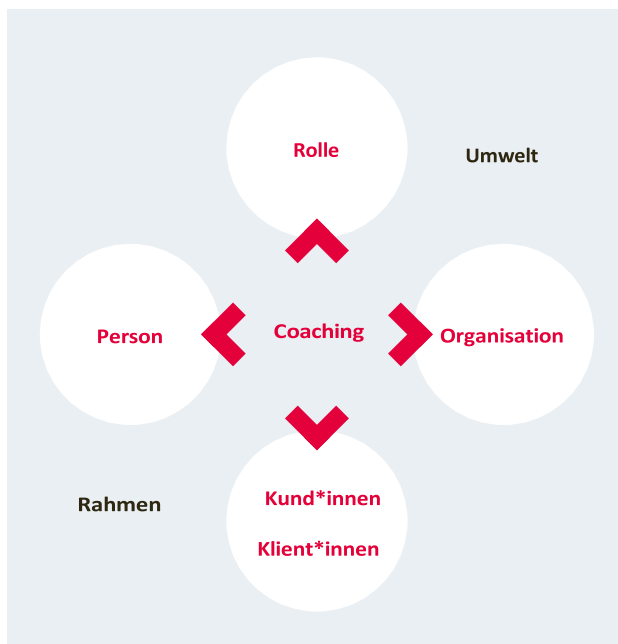
Im Folgenden sind die inhaltlichen und formalen Mindestanforderungen der DGSv an die Qualität von Weiterbildungen zur*zum Coach beschrieben.

Anbieter, die in ihrer Weiterbildung zur*zum Coach diese Qualitätsmaßstäbe anlegen und überprüfen lassen wollen, finden hier Hinweise, welche Inhalte die einzureichenden Unterlagen haben sollen.

Teil 1 Grundsätzliche Qualitätsanforderungen

Coaching richtet sich an Personen – oft Führungskräfte – in Organisationen, deren Ziel es ist, ihr Handlungsrepertoire zu erweitern. Es ist meist anlassbezogen, lösungsorientiert und zeitlich begrenzt. Und zwar mit Blick auf eine bestimmte professionelle Fragestellung oder Herausforderung. Coaching unterstützt bei der Selbstreflexion und bei der Erprobung neuer Verhaltensweisen. Es richtet sich an Einzelpersonen oder Teams.

Dem Beratungsverständnis der DGSv folgend, wird Coaching als Arbeiten im Spannungsfeld von Person, Rolle, Organisation und Anspruchsgruppen (Kund*innen, Klient*innen, Mitarbeitende etc.) verstanden. Dazu gehört neben der arbeitsweltlichen Fokussierung immer auch eine lebensweltliche sowie gesellschaftliche Kontextualisierung.



Das bedeutet die sorgfältige Auftragsklärung, Diagnostik und Entwicklung eines geeigneten Beratungssettings unter Berücksichtigung dieser Dimensionen. Das komplexe Interaktionsgeschehen, das sich zwischen den verschiedenen Rollenträger*innen entwickelt, ist Grundlage des prozessorientierten Kontraktverständnisses. Die professionelle Position von Coaches, sich im Sinne des Dreieckskontrakts „zwischen den Stühlen“ zu halten, dient dazu, die Diskursfähigkeit im Kommunikationsprozess zu ermöglichen und aufrechtzuerhalten. Dies erfordert eine ethische Fundierung, die sich in der Fähigkeit zeigt, Spannung halten und

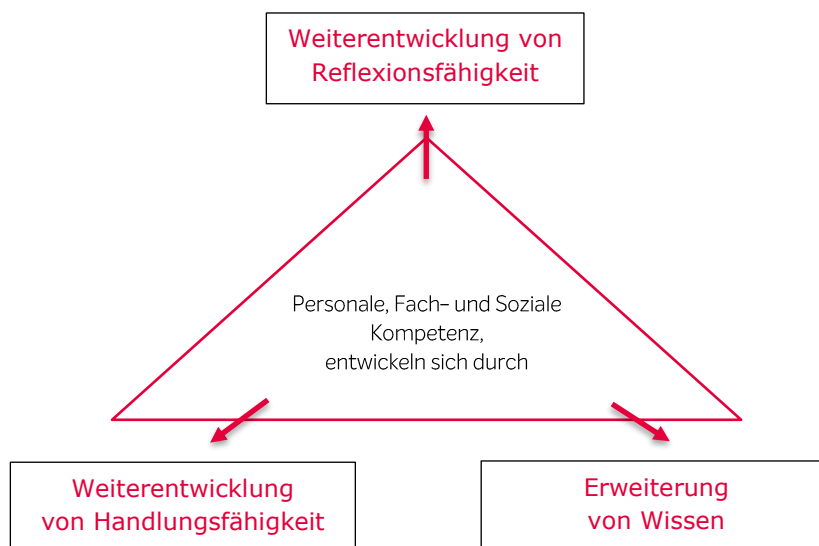
Konflikte direkt austragen zu können. Einen Orientierungsrahmen stellen hier die Ethischen Leitlinien der DGSv dar.

Coaching bietet für Personen in Organisationen Räume gedanklicher und emotionaler Freiheit. Sie können darin neue Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten entwickeln, weil sie den Raum bekommen, in Ruhe zu reflektieren, neue Perspektiven zu entwickeln, kreativ zu werden und sich auf Wesentliches zu konzentrieren.

Die Verbindung von Reflexionsfähigkeit, Fachwissen und Handlungsfähigkeit konstituiert das Kerncurriculum einer Weiterbildung zur*zum Coach. Die Weiterbildung ist kompetenzorientiert curricular organisiert.

Ziel der Kompetenzentwicklung im Rahmen einer Weiterbildung Coaching ist es, dass die Absolvent*innen die Beratungsanliegen ihrer Coachees situationsangemessen bearbeiten können.

Das Curriculum soll derart aufgebaut sein, dass die Entwicklung personaler Kompetenz, die Entwicklung von Fachkompetenz sowie die Entwicklung von sozialer Kompetenz gleichermaßen Beachtung finden.



Fachkompetenz/Wissen befähigt zur Gestaltung von Beratungssettings und zur Steuerung von Beratungsprozessen in Organisationen.

U. a. folgende Inhalte/Aspekte sind hier relevant:

- Strukturen und Prozesse in Organisationen
- Gruppen- und Teamdynamik
- Modelle von Führung
- Veränderungsprozesse, Widerstand und Angstabwehr
- Arbeitsweltliche und gesellschaftliche Entwicklungen

Soziale Kompetenz/Handlungsfähigkeit ermöglicht, mit Blick auf Kommunikation und Interaktion im Beratungskontext rollen- und situationsadäquat aufzutreten und zu handeln.

U. a. folgende Inhalte/Aspekte sind hier relevant:

- Aufbau und Aufrechterhaltung einer tragfähigen Beratungsbeziehung
- Auftragsklärung und Kontrakt; professionelle Gestaltung des Rahmens

- Diagnostik und Hypothesenbildung
- Methoden- und Interventionsrepertoire
- Containment und Grenzmanagement

Personale Kompetenz/Reflexionsfähigkeit bedeutet, um eigene Entwicklungsmöglichkeiten zu wissen.

U. a. folgende Inhalte/Aspekte sind hier relevant:

- Rollenbewusstsein und -klarheit
- Selbstreflexion
- Ambiguitätstoleranz
- Wertegebundene Haltung
- Profilbildung

Die Weiterbildung umfasst im Kern die folgenden Elemente:

- Curricular gebundene Seminare
- Lehrsupervision und (optional) Intervention
- Coaching-Praxis

Die Weiterbildung Coaching findet überwiegend in Präsenzseminaren statt, die von der Weiterbildungsleitungsleitung geleitet werden. Der Anteil von Online-Seminaren soll 20% der Kurstage nicht übersteigen.

Die Seminare werden auf einer handlungsleitenden Theoriegrundlage erlebnisaktivierend, interaktions- und handlungsorientiert gestaltet. Die Selbstreflexion und Selbsterfahrung der Teilnehmenden orientiert sich an fundierten Verfahren der (humanistischen) Psychologie wie Psychoanalyse, Gestaltansatz, systemischer und hypnosystemischer Ansatz, Gruppendynamik, Gesprächspsychotherapie, Transaktionsanalyse u.ä.

Die Teilnehmenden führen Lern-Coachings durch und reflektieren diese in begleitender Lehrsupervision. Zusätzlich können Interventionsgruppen der Teilnehmenden angeboten werden.

Teil 2 Inhaltliche und formale Anforderungen konkret

- › Das Curriculum einer Weiterbildung Coaching umfasst mindestens 200 Zeiteinheiten (1 Zeiteinheit entspricht 45 Minuten),
- › davon mindestens 185 Zeiteinheiten in Anwesenheit von Lehrpersonal
- › mindestens 8 Zeiteinheiten Lehrsupervision im Einzelsetting
- › mindestens 13 Zeiteinheiten eigenen Lern-Coachings (darunter mind. 1 Prozess von mind. 6 Zeiteinheiten), begleitet durch Lehrsupervision
- › die Dauer der Weiterbildung beträgt in der Regel 18 Monate

Die Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden wird im Laufe der Weiterbildung verfolgt und reflektiert.

Zum Abschluss der Weiterbildung wird eine schriftliche Reflexion der eigenen Coaching-Praxis verfasst. Dazu erfolgt eine Rückmeldung durch den/die Lehrsupervisor*in oder die Weiterbildungsleitung.

Als Weiterbildungsleitung kann tätig sein, wer nachweislich

- › ordentliches Mitglied der DGSv, des Schweizer Berufsverbands für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (bso) oder der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) ist
- › aktuell eine aktive Coachingpraxis in verschiedenen Feldern hat
- › einschlägige Fort- und Weiterbildung vorzuweisen hat (auch eigene Kontrollsupervision)
- › den Anschluss an die Profession Coaching hält
- › Curricula auf dem aktuellen Stand der Forschung entwickelt, Erfahrungen mit der Planung, Durchführung und Evaluation von Qualifizierungen vorweisen kann, theoriegeleitet arbeitet, über die Kompetenz verfügt, Lehr- und Lernverhältnisse in der Weiterbildung Erwachsener zu arrangieren, dafür Sorge trägt, dass das Curriculum, welches er*sie verantwortet, mit Blick auf gesamtgesellschaftliche Entwicklungen, Veränderungen der Arbeitswelt und deren Folgen für das Format Coaching stetig überprüft, weiterentwickelt und evaluiert wird.

Es gehört zu den Aufgaben der Leitung der Weiterbildung, die kontinuierliche Begleitung der Entwicklung beruflicher Identität als Coach zu organisieren.

Die Einbindung weiterer Lehrender in die Weiterbildung liegt in der Verantwortung der Leitung.

Lehrende und Lehrsupervisor*innen

Als Lehrende/r und/ oder Lehrsupervisor*in kann tätig sein, wer zum Zeitpunkt des Antrags auf Zertifizierung nachweislich

- › als Coach Mitglied der DGSv, des Schweizer Berufsverbands für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (bso) oder der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) ist oder vergleichbare umfangreiche Qualifikationen und Coaching-Erfahrung hat
- › seit mindestens drei Jahren aktiv als Coach in verschiedenen Feldern tätig ist und daher über aktuelle Praxiserfahrung verfügt

Lehrsupervisor*innen können innerhalb eines Qualifizierungsdurchgangs nicht zugleich in der Leitung der Qualifizierung tätig sein. Außerhalb der Lehrsupervision dürfen sie nicht gleichzeitig Bewertungen vornehmen.

Abschlusszertifikat

Das Abschlusszertifikat enthält den Satz: „Diese Weiterbildung Coaching entspricht den Qualitätskriterien der DGSv.“ Dies beinhaltet keine Mitgliedschaft in der DGSv. Sofern man (Anbieter der Qualifizierung bzw. Absolvent*innen der Weiterbildung) auf die DGSv verweist, ist das ausschließlich mit der Formulierung „Weiterbildung Coaching entsprechend den Qualitätskriterien der DGSv“ möglich.

Teil 3 Einzureichende Unterlagen

- › Aussagen zum Verständnis von Coaching
- › Aussagen zur Gestaltung eines Dreieckskontrakts
- › Aussagen zur angestrebten Kompetenzentwicklung
- › Aussagen zu Zielen und Inhalten der Weiterbildung (Seminarübersicht)
- › Aussagen zur Organisation in einem Curriculum
- › Aussagen zu Methodik, Didaktik und Lernformen
- › Aussagen zur Fachliteratur

- › Aussagen zu den quantitativen Rahmenbedingungen
- › Aussagen zum Konzept der Lehrsupervision
- › Aussagen zur Organisation der Reflexion der Kompetenzentwicklung

- › Aussagen zur Weiterbildungsleitung und Liste der Lehrsupervisor*innen
- › Aussagen über den Anbieter der Qualifizierung