

Postgraduale Weiterbildung in Coaching-Psychologie der Swiss Society for Coaching Psychology (SSCP): Curriculum

Re-evaluiert: 01.12.2018 und ergänzt aufgrund von Auflagen bis 22.3.19

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
1. Ziel und Zweck des Curriculums	5
2. Allgemeine Ziele, Aufbau und Ablauf der Weiterbildung	5
2.1. Berufsbild Fachpsychologin oder Fachpsychologe für Coaching Psychologie	5
2.2. Grundkonzeption – individualisierter Weiterbildungsgang	6
2.3. Ziele der Weiterbildung	7
2.4. Leitbild	7
3. Weiterbildungsorganisation	7
3.1. Gesamtverantwortung	7
3.2. Durchführung	8
3.3. Organisation	8
4. Rahmenbedingungen	9
4.1. Zulassungsbedingungen	9
4.2. Aufnahmeverfahren und Weiterbildungsplan	9
4.3. Dauer	9
4.4. Titel	9
4.5. Gesuchstellung	10
4.6. Kosten	10
4.7. Ausstattung	11
5. Inhalt, Ablauf und Aufbau der Weiterbildung	11
5.1. Kompetenzen, generelle Lernziele und eingesetzte Lern- und Lehrmethoden ..	11
5.2. Selbstkompetenzen	11
5.3. Sozialkompetenzen	12
5.4. Wissenskompetenzen	13
5.5. Handlungskompetenzen	14
5.6. Lern- und Lehrformen sowie Umfänge	14
6. Weiterbildnerinnen und Weiterbildner	20
6.1. Auswahl und Anforderungen	20
6.2. Fortbildung	21

6.3. Beurteilung	22
7. Weiterzubildende	22
7.1. Weiterbildungsplan und Anrechnung von Vorleistungen	22
7.2. Beurteilungssystem	22
7.3. Bescheinigung von Weiterbildungsleistungen	24
7.4. Nachweis von Weiterbildungseinheiten	24
7.5. Beratung und Unterstützung.....	24
7.6. Berufsethik.....	25
8. Wissenschaftliche Fundierung	25
9. Qualitätsmanagement und Evaluation	26
10. Beschwerdeinstanz	26
11. Übergangsregelungen	26
12. Dauer und Verlust der Anerkennung	27
Beilagenverzeichnis	28

Abkürzungsverzeichnis

Art.	Artikel
DSM-V	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders
ECTS	European Credit Transfer System
FSP	Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen
ICD	International Classification of Diseases and Related Health Problems
PsyG	Bundesgesetz über die Psychologieberufe (PsyG; SR 935.81)
PsyV	Verordnung über die Psychologieberufe (PsyV; SR 935.811)
QS	Qualitätsstandards der FSP für die Anerkennung von Weiterbildungen im Bereich Coaching-Psychologie
QSE	Qualitätssicherungs- und -entwicklungskonzept
SR	Systematische Rechtssammlung des Bundes
SSCP	Swiss Society for Coaching-Psychology
StGB	Strafgesetzbuch
WBR-FSP	Weiterbildungsreglement der FSP
WBA-FSP	Ausführungsbestimmungen zum Weiterbildungsreglement der FSP
Ziff.	Ziffer

1. Ziel und Zweck des Curriculumms

Bei der postgradualen Weiterbildung für Coaching-Psychologie der Swiss Society for Coaching Psychology (im Folgenden nach der englischen Bezeichnung abgekürzt, SSCP genannt) handelt es sich um eine individualisierte Weiterbildung auf Master-Stufe, bei der der Weiterzubildende ein auf seine Bedürfnisse zugeschnittene Weiterbildung im Bereich Coaching-Psychologie durchläuft.

Dieses Curriculum beschreibt den Weiterbildungsgang „Postgraduale Weiterbildung Coaching-Psychologie“ und äussert sich zu den folgenden Themen:

- ▶ Ziele der Weiterbildung
- ▶ Aufbau und Ablauf der Weiterbildung
- ▶ Inhalte der Weiterbildung
- ▶ Organisation der Weiterbildung
- ▶ Rahmenbedingungen
- ▶ Anforderungen an Weiterbildnerinnen und Weiterbildner
- ▶ Weiterzubildende
- ▶ Qualitätsmanagement und Evaluation
- ▶ Beschwerdeinstanz
- ▶ Übergangsregelungen
- ▶ Dauer und Verlust der Anerkennung

Das vorliegende Curriculum wurde von der FSP am 01.12.2018 im Rahmen eines Re-Evaluierungsverfahrens genehmigt. Die FSP bestätigt damit, dass die Weiterbildung der SSCP zum Coaching-Psychologen den Qualitätsstandards der FSP für die Anerkennung von postgradualen Weiterbildungen im Bereich Coaching-Psychologie entspricht.

Das vorliegende Curriculum ersetzt das vorangehende Curriculum der SSCP vom 25.2.2014, welches von der FSP erstmals 2007 anerkannt worden ist.

2. Allgemeine Ziele, Aufbau und Ablauf der Weiterbildung

2.1. Berufsbild Fachpsychologin oder Fachpsychologe für Coaching Psychologie

Coaching-Psychologinnen und -Psychologen bieten psychologisch fundierte Beratung an für psychisch gesunde Menschen, welche eine anspruchsvolle oder gar belastende berufliche oder persönliche Herausforderung in ihrem Leben bewältigen wollen bzw. müssen und dafür die begleitende Unterstützung durch spezialisierte Psychologinnen oder Psychologen in Anspruch nehmen. Coaching-Psychologinnen und -Psychologen sind befähigt, ihre Klientinnen und Klienten bei der Festlegung und Umsetzung ihrer Ziele auf der Grundlage von wissenschaftlich anerkannten psychologischen Theorien und Modellen professionell zu unterstützen. Die SSCP versteht Coaching als zielorientierten

Entwicklungsprozess, der auf den vorhandenen Fähigkeiten und Möglichkeiten einer Person aufbaut und sie dabei unterstützt, ihr volles Potenzial für die Erreichung ihrer Ziele zu erschliessen.

Das Berufsbild und die Qualitätsstandards der Coaching Psychologen und Psychologinnen beschreiben, in welchen verschiedenen Kontexten und Settings die Coaching Psychologie zum Einsatz kommt. Es fliessen dabei Erkenntnisse aus verschiedenen psychologischen Teilgebieten in den Coachingprozess ein:

- ▶ beim **berufsbezogenen Coaching** im Einzel- und Gruppensetting u.a. Erkenntnisse aus der Motivationspsychologie, der Lerntheorie, der Sozialpsychologie, der angewandten Psychologie, der Personalpsychologie, der Eignungsdiagnostik und der handlungspsychologischen Theorien.
- ▶ beim **Coaching in Organisationen** im Einzel- und Gruppensetting u.a. Erkenntnisse aus der Arbeits- und Organisationspsychologie, insbesondere Modelle zu Arbeitsgestaltung, Zusammenarbeit, Führungspsychologie, Organisationskultur und Organisationsentwicklung und der systemischen Psychologie.
- ▶ im **Coaching für Einzelpersonen zum Zweck der persönlichen Entwicklung und der Bewältigung von persönlichen Herausforderungen** u.a. Erkenntnisse aus der Persönlichkeitspsychologie, der Entwicklungspsychologie, der Neuropsychologie, der Lerntheorie, der lösungs- und ressourcenorientierten Beratung und der positiven Psychologie.

2.2. Grundkonzeption – individualisierter Weiterbildungsgang

Bei der postgradualen Weiterbildung „Coaching-Psychologie“ der SSCP handelt es sich um einen individualisierten Weiterbildungsgang für Psychologinnen und Psychologen, bei dem diese ihre Coaching-Weiterbildung auf den von ihnen gewählten Schwerpunkt abstimmen.

Die Weiterzubildenden können die folgenden Schwerpunktsetzungen wählen:

- ▶ **Berufsbezogenes Coaching:** Die Klientinnen und Klienten werden bei der Erreichung von beruflichen Zielen begleitet.
- ▶ **Coaching in Organisationen:** Die Klientinnen und Klienten bewegen sich in einem organisationalen Kontext und werden bei der Erreichung von Zielen innerhalb einer Organisation begleitet.
- ▶ **Persönliches Coaching:** Die Klientinnen und Klienten werden bei der persönlichen Entwicklung und/oder der Bewältigung von persönlichen Herausforderungen unterstützt.

Die SSCP stellt dem Weiterzubildenden eine Mentorin, einen Mentor (Mitglied der WBK) zur Verfügung, die/der ihn durch das Curriculum hindurch begleitet und ihn berät. Zusammen mit der Mentorin, dem Mentor wird die Weiterbildung individuell geplant und in einem Weiterbildungsplan festgelegt, welche Weiterbildungseinheiten bei welchem Weiterbildungsanbieter absolviert werden. Die Weiterzubildenden halten die von Ihnen

absolvierten Weiterbildungsteile (Wissen, praktische Coachingtätigkeit, Supervision, Selbsterfahrung) in ihrem Weiterbildungslogbuch fest (vgl. **Anhang 4**). Der individuelle Weiterbildungsplan (integraler Bestandteil des Weiterbildungs-Logbuchs) wird inhaltlich und zeitlich so konzipiert, dass die Vermittlung der relevanten Selbst-, Sozial-, Wissens- und Handlungskompetenzen und die jeweiligen Lernziele sichergestellt werden. Am Ende der Weiterbildung muss der Weiterzubildende bei der SSCP ein Abschlusskolloquium ablegen.

2.3. Ziele der Weiterbildung

Die postgraduale Weiterbildung „Coaching-Psychologie“ befähigt die Weiterzubildenden, ihren Beruf als Coaching-Psychologin oder als Coaching-Psychologe fachlich und zwischenmenschlich kompetent sowie eigenverantwortlich auszuüben.

2.4. Leitbild

Die SSCP trägt die inhaltliche Verantwortung für die Weiterbildung „Coaching-Psychologie“. Sie hat ihr Selbstverständnis sowie den Zweck, die Ziele, Leitlinien und Werte sowie die Schwerpunktsetzung in ihrem Leitbild formuliert und auf (www.coaching-psychologie.ch) publiziert.

Das Leitbild äussert sich unter anderem zu den folgenden Fragestellungen:

- ▶ Was versteht die SSCP unter professionellem psychologischem Coaching?
- ▶ Welche qualitativen Standards erfüllt die Weiterbildung?
- ▶ Welche Haltungen gegenüber den Klientinnen und Klienten werden mit den Weiterzubildenden vermittelt und mit ihnen eingeübt?
- ▶ Nach welchen Grundprinzipien wurde die Weiterbildung konzipiert?

Das Leitbild findet sich im **Anhang 1** zu diesem Curriculum.

3. Weiterbildungsorganisation

3.1. Gesamtverantwortung

Die SSCP trägt die inhaltliche und organisatorische Verantwortung für die Weiterbildung. Sie sorgt dafür, dass die Weiterbildung den Qualitätsstandards der FSP für Weiterbildungen in Coaching-Psychologie entspricht.¹ Die Weiterbildung wird von der FSP regelmässig gemäss QSE-Konzept der FSP überprüft.

¹ Die Qualitätsstandards der FSP für Weiterbildungen im Bereich Coaching-Psychologie sind einsehbar unter www.fsp.psychologie.ch. Diese Qualitätsstandards orientieren sich sinngemäss an den Qualitätsstandards des Bundes gemäss Bundesgesetzgebung über die Psychologieberufe

3.2. Durchführung

Die Weiterzubildenden absolvieren ihre Weiterbildung bei verschiedenen Weiterbildungsanbietern, die das für den gewählten Schwerpunkt passende Coaching relevante Wissen und Können vermitteln.

Sämtliche Weiterbildungsgänge dieser Weiterbildungsanbieter erfüllen hohe qualitative Anforderungen. Sie sind im Falle von Hochschulen eidgenössisch akkreditiert (z.B. CAS, DAS, MAS) oder verfügen über ein gleichwertiges Qualitätsmanagementsystem (QM), welches z.B. eine BSO Ausbildungspartnerschaft oder das eduQua Qualitätslabel beinhaltet. Eine Übersicht über die Studien- und Weiterbildungsgänge, welche die SSCP empfiehlt, eine Zusammenstellung von Coaching Psychologie spezifischen Seminaren der SSCP-Academy, sowie ein Einblick in den aktuellen Stand zur Förderung der Coaching Psychologie generell, finden sich im **Anhang 2**.

3.3. Organisation

3.3.1. Rechtsform

Die Schweizerische Gesellschaft für Coaching-Psychologie ist ein Verein gemäss Art. 60ff. des Schweizerischen Zivilgesetzbuches. Die SSCP fördert gemäss ihren Statuten (Art. 3) die Weiterbildung im Bereich der Coaching-Psychologie und setzt sich in diesem Zusammenhang für die Entwicklung und Umsetzung hoher Qualitätsstandards ein. Die SSCP hat folgende Organe: Mitgliederversammlung, Vorstand, Geschäftsstelle, Weiterbildungskommission (WBK), Kontrollorgan (Rechnungsrevision).

3.3.2. Organigramm



3.3.3. Funktionsbeschreibungen / -abgrenzungen

Die Funktionsbeschreibungen für die folgenden Gremien / Funktionen im Zusammenhang mit der Durchführung der Weiterbildung sind im **Anhang 3** beschrieben:

- ▶ Stufe Verein: Mitgliederversammlung, Vorstand, Weiterbildungskommission (WBK), Geschäftsstelle, Rechnungsrevision
- ▶ Stufe Weiterbildung: Weiterbildner/-innen, Supervisor/-innen, Selbsterfahrungscoaches

4. Rahmenbedingungen

4.1. Zulassungsbedingungen

Zur Weiterbildung zugelassen sind Psychologinnen und Psychologen gemäss Bundesgesetz über die Psychologieberufe (PsyG; SR 935.81)², welche bei der FSP ordentliches Mitglied sind.

Die SSCP kann auch Personen mit anderen Ausbildungen zulassen. Diese sind jedoch nicht berechtigt, den Titel *Fachpsychologin/Fachpsychologe für Coaching-Psychologie FSP* zu tragen und werden vor Beginn der Weiterbildung auf diesen Umstand hingewiesen.

4.2. Aufnahmeverfahren und Weiterbildungsplan

Das Aufnahmeverfahren gliedert sich in die folgenden Teilschritte:

- ▶ Kontaktaufnahme und Prüfung der Zulassungsbedingungen durch WBK gemäss Kap. 4.1.
- ▶ Zuweisung des zuständigen Mentors oder der Mentorin
- ▶ Startgespräch mit Mentor oder Mentorin und Festlegung der Weiterbildungsziele inkl. Aufteilung des anwendungsbezogenen Wissens
- ▶ Erstellen eines Weiterbildungsplans (**Anhang 4**)
- ▶ Vereinbarung der Standortgespräche (**Anhang 4**)

4.3. Dauer

Die Weiterbildung dauert in der Regel drei Jahre und entspricht einem Master of Advanced Studies (MAS) einer schweizerischen Hochschule.

4.4. Titel

Erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen von Weiterbildungen in Coaching-Psychologie, die von der FSP anerkannt worden sind, sind berechtigt den Titel *Fachpsychologin/Fachpsychologe für Coaching-Psychologie FSP* zu tragen, sofern sie über

² Gefordert ist ein Abschluss eines Hochschulstudiums im Hauptfach Psychologie an einer Fachhochschule oder Universität (Botschaft zum PsyG, S. 6927) oder einen nach Art. 5 PsyG anerkannten gleichwertigen ausländischen Hochschulabschluss.

einen Hochschulabschluss in Psychologie gemäss Bundesgesetz über die Psychologieberufe (PsyG) verfügen.

4.5. Gesuchstellung

Das Gesuch für die Erteilung eines eidgenössischen Weiterbildungstitels, eines Fachtitels FSP auf der Grundlage eines anerkannten Curriculums ist über die entsprechende Weiterbildungsorganisation, im vorliegenden Fall die Weiterbildungskommission (WBK) der SSCP, der Geschäftsstelle der FSP einzureichen. Die WBK der SSCP prüft die Vollständigkeit der Unterlagen gemäss Art. 32 WBR-FSP und bestätigt auf dem Gesuchsformular, dass die das Gesuch stellende Person die Weiterbildung absolviert und erfolgreich bestanden hat.

4.6. Kosten

Die im Minimum zu erwartenden Gesamtkosten der Weiterbildung belaufen sich auf ca. CHF 35'000 und sind auf der Website www.coaching-psychologie.ch veröffentlicht. Die Gesamtkosten setzen sich aus den folgenden Teilkosten zusammen:

Weiterbildungs-Elemente	Umfang in Einheiten (E) à 45'	Kosten CHF
Theoretisches Wissen und Anwendungswissen	400 E, davon 100% bzw. ca. 45 Tage im Präsenzunterricht*	20'250.00
Supervision	Mindestens 110 E, davon mindestens 40 E im Einzelsetting**	8'400.00
Selbsterfahrung	30 Einheiten, davon mindestens die Hälfte im Einzelsetting***	2'700.00
Zertifizierung zum Fachtitel 'Fachpsychologin/Fachpsychologe für Coaching-Psychologie FSP'	<ul style="list-style-type: none"> • Aufnahmegebühr SSCP CHF 500 • Zertifizierungsgebühr inkl. Standortgespräche SSCP CHF 1'100 • Zertifizierungsgebühr FSP CHF 550 • Bewertung Prozessanalysen CHF 500 • Bewertung Coachingkonzept CHF 250 • 1 Jahreskolloquium CHF 500 • Abschlusskolloquium CHF 500 	3'900.00
Geschätzte Gesamtkosten für Weiterbildung		35'250.00

Die Kostenzusammenstellung basiert auf folgenden Annahmen:

- * 1 Tag à ca. 9 E kostet ca. CHF 450
- ** 1 E Einzelsupervision kostet ca. CHF 140, 1 E Gruppensupervision ca. CHF 40
- *** 1 E Selbsterfahrung Einzel kostet ca. CHF 140, 1 E im Gruppensetting ca. CHF 40

4.7. Ausstattung

Die räumliche und technische Infrastruktur an den Weiterbildungsorten ist zeitgemäss und erlaubt den Einsatz verschiedener Lehr- und Lernformen. Die SSCP führt die von ihr selbst durchgeführten Weiterbildungseinheiten in verschiedenen Seminarhäusern durch, die sich auf die Durchführung Veranstaltungen der Erwachsenenbildung spezialisiert haben und eine entsprechende Infrastruktur garantieren. Die übrigen Weiterbildungsanbieter führen ihre Weiterbildungseinheiten in ihren eigenen oder von ihnen für adäquat befundenen Räumlichkeiten durch. Die räumliche und technische Infrastruktur an den Weiterbildungsorten ist zeitgemäss und erlaubt den Einsatz verschiedener Lehr- und Lernformen.

5. Inhalt, Ablauf und Aufbau der Weiterbildung

5.1. Kompetenzen, generelle Lernziele und eingesetzte Lern- und Lehrmethoden

Im Rahmen der Weiterbildung sollen die Weiterzubildenden durch selbstorganisierte Entwicklung die notwendigen kognitiven, motivationalen, volitionalen und sozialen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Haltungen entwickeln, um den Beruf als Coaching-Psychologin oder Psychologe erfolgreich und verantwortungsvoll ausüben zu können.

Ziel der Weiterbildung ist es, dass die Weiterzubildenden am Ende der Weiterbildung über die nachfolgend beschriebenen Selbst-, Sozial-, Wissens- und Handlungskompetenzen verfügen (vgl. Kompetenzen-Modell SSCP im **Anhang 7**).

5.2. Selbstkompetenzen

Mit Selbstkompetenzen sind Fähigkeiten, Fertigkeiten und Haltungen gemeint, die der Weiterzubildende im Umgang mit sich selbst zum Einsatz bringt.

Zu den notwendigen Selbstkompetenzen gehören:

Selbstwahrnehmung und -fürsorge: Der Weiterzubildende ist fähig, seine Stärken, Schwächen sowie Möglichkeiten und Grenzen realistisch einzuschätzen, diese anzunehmen und mit diesen verantwortungsvoll umzugehen.

Rollenbewusstsein: Der Weiterzubildende verfügt über ein professionelles, theorie- und methodenorientiertes Selbstverständnis als Coaching-Psychologin oder -Psychologe und ist fähig, sein Selbstverständnis und seine Tätigkeit als Coaching-Psychologin oder Psychologe zu reflektieren.

Reflexion: Der Weiterzubildende ist fähig, seine Werte und Haltungen sowie sein Verhalten und seine Reaktionen kritisch zu hinterfragen und zielführend anzupassen.

Authentizität/Echtheit: Der Weiterzubildende ist fähig zum authentischen Selbstaussdruck.

Selbstwirksamkeit: Der Weiterzubildende kennt das Konzept der Selbstwirksamkeit und vertraut grundsätzlich in seine Fähigkeit, gewünschten Handlungen aufgrund seiner Kompetenzen erfolgreich ausführen zu können.

Die Selbstkompetenzen werden vor allem im Rahmen der **praktischen Coaching-Erfahrung**, der darauf aufbauenden **Supervision** und der **Selbsterfahrung** entwickelt.

5.3. Sozialkompetenzen

Mit Sozialkompetenzen sind Fähigkeiten, Fertigkeiten und Haltungen gemeint, die der Weiterzubildende im Umgang mit anderen, z.B. seinen Klienten bzw. seinem Klientensystem und für den Aufbau einer kontextsensitiven und kooperativen Arbeitsbeziehung einsetzt.

Zu den notwendigen Sozialkompetenzen gehören:

Empathie: Der Weiterzubildende ist fähig, sich in die Lebens- und Empfindungswelt des Klientensystems einzufühlen sowie respektvoll und angemessen zu agieren und zu reagieren.

Wahrnehmungsfähigkeit: Der Weiterzubildende ist fähig, die Situation und das Anliegen des Klientensystems sowie dessen Ressourcen zur Problemlösung differenziert und präzise wahrzunehmen.

Respekt: Der Weiterzubildende ist fähig, die Ziele und Anliegen des Klientensystems präzise zu erfassen, den Coachingprozess auf die Zielerreichung auszurichten und das Selbstbestimmungsrecht des Klienten während des gesamten Coaching-Prozesses konsequent zu wahren.

Beziehungsgestaltung: Der Weiterzubildende ist fähig, die Beziehung zum Klientensystem während des Coachingprozesses bewusst und bedürfnisgerecht aufzubauen und zu gestalten.

Ressourcen- und Lösungsorientierung: Der Weiterzubildende ist fähig, Ressourcen und Problemlösungskompetenzen des Klientensystems zu erkennen, anzuerkennen, zu stärken und zu aktivieren.

Wahrnehmen, Denken und Handeln im System: Der Weiterzubildende ist fähig, Arbeitgeber und weitere Bezugspersonen aus dem sozialen Umfeld situationsadäquat in den Coachingprozess einzubeziehen.

Interdisziplinäre Zusammenarbeit: Der Weiterzubildende ist fähig zur professionellen Zusammenarbeit mit anderen Fachpersonen.

Die Sozialkompetenzen werden vor allem im Rahmen der **praktischen Coaching-Erfahrung**, der darauf aufbauenden **Supervision** und der **Selbsterfahrung** entwickelt.

5.4. Wissenskompetenzen

Mit Wissenskompetenzen ist das theoretische und anwendungsbezogene Wissen gemeint, welches notwendig ist, um psychologische Coachingprozesse professionell, selbstständig und eigenverantwortlich durchzuführen.

Die Weiterbildung vermittelt umfassendes, wissenschaftlich und empirisch fundiertes Wissen und Können in den Bereichen Beratungsmethoden und Coaching-relevante Psychologie, welche in der Berufsausübung als Coaching Psychologe auf ein breites Spektrum von Zielen und Anliegen der Klientinnen und Klienten anwendbar sind. Die vermittelten Weiterbildungsinhalte sind in Kap. 5.6 näher umschrieben.

Am Ende der Weiterbildung ist der Weiterzubildende fähig,

- ▶ grundlegende psychologische Theorien sowie zentrale wissenschaftlich und/oder empirisch fundierte Coachingtheorien und -modelle umfassend zu verstehen und einzuordnen;
- ▶ diagnostische Grundlagen und Verfahren zu verstehen und anzuwenden;
- ▶ Problemlösungs- und Entscheidungsmodelle zu verstehen, anzuwenden und zu vermitteln;
- ▶ aus theoretischem Wissen Handlungsoptionen abzuleiten;
- ▶ Coaching-psychologische Interventionen einzuleiten und zu steuern;
- ▶ Erkenntnisse aus den gemäss Schwerpunktsetzung relevanten Nachbardisziplinen, beispielsweise der Betriebswirtschaft, dem Projektmanagement, der Organisationsentwicklung, oder der Gruppendynamik zu verstehen und Handlungsoptionen daraus abzuleiten;
- ▶ Theorien und Methoden der Qualitätssicherung- und -entwicklung im psychologischen Coaching zu verstehen und anzuwenden;
- ▶ gesellschaftliche Rahmenbedingungen der Coaching-Psychologie zu erkennen und einzuordnen;
- ▶ verschiedene wissenschaftlich und/oder empirisch fundierte Coaching-Methoden umfassend zu verstehen und daraus situations- und Klienten adäquate Handlungsoptionen abzuleiten;
- ▶ Coaching-Erfahrungen in den gemäss Schwerpunktsetzung relevanten Anwendungsfeldern auszuwerten, zu strukturieren, lernend zu reflektieren und daraus Handlungsoptionen abzuleiten.

Die Wissenskompetenzen werden vor allem im Rahmen des Unterrichts, der mit den Lern- und Lehrformen der Erwachsenenbildung gestaltet wird, vermittelt und in der **praktischen Coaching-Erfahrung** und der darauf aufbauenden **Supervision** vertieft.

5.5. Handlungskompetenzen

Mit Handlungskompetenzen sind die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Haltungen gemeint, welche notwendig sind, um den psychologischen Coachingprozess vom Erstkontakt bis zur Evaluation klientenzentriert, zielführend und situationsangemessen zu gestalten und zu führen.

Am Ende der Weiterbildung ist der Weiterzubildende fähig,

- ▶ professionell einzuschätzen, ob die Methoden der Coaching-Psychologie für das Klientensystem zielführend sind oder ob eine andere Art der Unterstützung empfohlen werden muss (z.B. Psychotherapie, medizinische oder rechtliche Beratung, etc.);
- ▶ den psychologischen Coaching-Prozess (Anfrage, Zielfestlegung, Vorgehen planen, Interventionen durchführen, Evaluation) professionell zu strukturieren und reflektiert zu steuern;
- ▶ den Coaching-Prozess in Übereinstimmung mit dem persönlich entwickelten und im Rahmen des Abschlusskolloquiums geprüften Coaching-Konzepts als Coaching-Psychologe/-in zu gestalten.

Die Handlungskompetenzen werden vor allem im Rahmen der **praktischen Coaching-Erfahrung** und der darauf aufbauenden **Supervision** und in geringerem Ausmass auch bereits im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen (z.B. in Form von Simulationen, Rollenspielen etc.) eingeübt.

5.6. Lern- und Lehrformen sowie Umfänge

In der Weiterbildung werden die folgenden Lern- und Lehrformen eingesetzt:

- ▶ Vermittlung und Aneignung von theoretischem und anwendungsbezogenem Wissen: Unterricht in Präsenzform, Online-Lernangebote, Intervention und selbstorganisiertes Lernen (SOL).
- ▶ Einüben von beraterischen Basiskompetenzen, Methoden und Techniken der Coaching-Psychologie: Lernende Auswertung der beruflichen Praxis im Rahmen der Supervision mittels Rollenspielen, Simulationen, Aufstellungen etc.
- ▶ Persönliches Coaching-Konzept: Selbsterfahrung sowie Supervision
- ▶ Praktische Coaching-Erfahrung

5.6.1. Die Umfänge aller Weiterbildungsteile im Überblick

Der Gesamtumfang aller Weiterbildungsteile umfasst 840 Einheiten. Die einzelnen Weiterbildungsbestandteile werden wie folgt gewichtet:

- ▶ Vermittlung von theoretischem und Anwendungswissen: 400 Einheiten³ in Präsenzform
- ▶ Supervision: 110 Einheiten, davon mindestens 40 Einheiten im Einzelsetting
- ▶ Eigene Tätigkeit als Coach: Die beim Abschluss (Zertifizierung) nachzuweisende, praktische Coachingtätigkeit in einem Anwendungsfeld, das auch als Schwerpunkt gewählt wurde, soll im Umfang min. einem Pensum von 100% während eines Jahres entsprechen, wobei das Pensum anteilmässig auch auf mehrere Jahre verteilt werden kann (Bsp. 3 Jahre 33% etc.). Im Rahmen der Coachingtätigkeit werden 5 Coachingfälle anhand von entsprechenden Fallberichten in der Supervision präsentiert und durch den Supervisor, die Supervisorin bestätigt (pro Fallbericht ca. 10 resp. insgesamt 50 Einheiten). Ausserdem müssen min. 250 Einheiten Coachinggesprächszeit mit Klienten nachgewiesen werden
- ▶ Selbsterfahrung: 30 Einheiten, davon mindestens die Hälfte im Einzelsetting

Nicht in den 840 Einheiten enthalten, sind die nachfolgend ausgewiesenen Umfänge für die Erstellung der Prozessanalysen, des Coaching-Konzepts und der zeitliche Aufwand für die Jahreskolloquien.

- ▶ Schriftlich dokumentierte Prozessanalyse: Für den Abschluss müssen zwei Prozessanalysen vorgelegt werden, in welchen je ein Coachingprozess über mehrere Sitzungen hinweg ausführlich dokumentiert wird. Aufwand insgesamt ca. 80 Einheiten
- ▶ Schriftliches Coaching-Konzept: Aufwand ca. 30 Einheiten.
- ▶ Der Besuch von mindestens 2 Jahres-Kolloquien, inkl. Abschlusskolloquium, was einem Aufwand von insgesamt ca. 40 Einheiten entspricht

5.6.2. Vermittlung von theoretischem und anwendungsbezogenem Wissen

Die Vermittlung des theoretischen und anwendungsbezogenen Wissens erfolgt bei den von der SSCP anerkannten Weiterbildungsanbietern. Der Weiterbildungsplan des einzelnen Weiterzubildenden muss die nachfolgenden qualitativen und quantitativen Anforderungen erfüllen. Der Zeitpunkt der verschiedenen Weiterbildungsteile kann innerhalb der 3jährigen Weiterbildung durch den Weiterzubildenden selber gewählt werden.

Kompetenzen	Der Weiterzubildende versteht die für die professionelle Berufsausübung als Coaching Psychologe/-in notwendigen theoretischen und methodischen Modelle und ist fähig, aus diesen Handlungsoptionen für die Gestaltung des Coachingprozesses abzuleiten.
Lernziele	Der Weiterzubildende kennt und versteht: <ul style="list-style-type: none"> • die psychologischen Schulen und Theorien, welche für die Coaching Psychologie und den gewählten Schwerpunkt relevant sind (z.B. Persönlichkeitspsychologie, Entwicklungspsychologie,

³ Eine Einheit dauert 45 Minuten.

	<p>Motivationspsychologie, Neuropsychologie, Lerntheorie, Sozialpsychologie, Positive Psychologie, Personalpsychologie, Eignungsdiagnostik, arbeits- und organisationspsychologische Modelle insbesondere zu Arbeitsgestaltung, Organisationskultur und Organisationsentwicklung, handlungspsychologische Theorien)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungen und Trends in Forschung und Coachingpsychologiemarkt • Der Weiterzubildende hat ein persönliches, integratives Coachingkonzept erstellt (vgl. Kap. 7.2 und Anhang 5)
<p>Lerninhalte Theoretisches Wissen Umfang 200 Einheiten</p>	<p>Grundlagen: Überblick aktuelle Theorien und Ansätze im Coaching, Coachingprozess, Anwendungsfelder im Überblick, Schnittstellen zu Nachbardisziplinen, Professionalität und Qualität</p> <p>Zentrale theoretische Modelle und Coaching Ansätze wie beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lösungs- und ressourcenorientierte Methoden, • systemisch-kontextorientierte Methoden, • kognitiv-behaviorale, mentale und imaginative Methoden, • tiefenpsychologische Methoden, • narrativ-konstruktivistische Methoden, • transaktionsanalytische Methoden, • neurolinguistisches Programmieren, • hypnosystemische Verfahren <p>Der Coaching Prozess von der Akquisition bis zur Evaluation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstkontakt • Klärung des Coachingauftrags • Indikation und Planung des Coachingprozesses • Hypothesenbildung • Diagnostik und diagnostische Verfahren • Evaluation des Coachingprozesses <p>Kooperation und Beziehungsgestaltung Einsatz von beraterischen Basiskompetenzen (Fragen stellen, zugewandt kommunizieren, ermutigen, paraphrasieren, spiegeln, Pacing, konfrontieren)</p> <p>Prozess- und förderorientierte Diagnostik, Erkennen von Problemfeldern, Hypothesenbildung</p> <p>Persönlichkeitsmodelle, Entwicklungsmodelle und Lebensalter, Funktionsmodelle der Veränderung, neuropsychologische Modelle und ihre Implikationen im Coaching, Wahrnehmung und Wahrnehmungsphänomene, Entscheidungsunterstützung</p> <p>Ich als Coach, Erarbeiten eines eigenen Coaching-Konzepts: Selbstreflektion der eigenen Entwicklung, Achtsamkeit, Umgang und Steuerung von Nähe/Distanz, eigener Coaching-Ansatz und Haltung, Coaching-Schwerpunkte</p>

Lerninhalte Anwendungswissen 200 Einheiten	Von den folgenden drei anwendungsbezogenen Wissensgebieten müssen mindestens zwei abgedeckt werden. Das Minimum für das zweite Wissensgebiet beträgt 80 Einheiten. Die Aufteilung des anwendungsbezogenen Wissens wird im Startgespräch (vgl. Weiterbildungsplan) festgelegt.
Lerninhalte Anwendungswissen Berufsbezogenes Coaching	Grundlagen: Überblick über das Anwendungsfeld berufsbezogenes Coaching. Laufbahntheorien, Laufbahnmodelle, Veränderungen in der Arbeitswelt, Wertefragen, berufliche Interessen Generationenperspektive, Laufbahnmuster, Portfolioworker, Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche und Rollen Veränderungen in der Laufbahn, Umgang mit Belastungen und Ressourcen, Arbeit und Erwerbslosigkeit, Positions- und Funktionswechsel, Stellenwechsel, Fach- versus Führungslaufbahn Laufbahndiagnostik, Verfahren, Tests, Assessments, Kompetenzbilanzierung, Validierung
Lerninhalte Anwendungswissen Coaching in Organisationen	Grundlagen: Organisationsformen, Aufbau, Struktur, Prozesse, Strategie, grundlegende Ansätze der Organisationsentwicklung Führung: Leadership, Führungsverständnis, Führungsmodelle, lösungsorientierte Führungsaufgaben (Planen, Delegieren, Entscheiden, Kontrollieren), Assessment, Leadership Development Team, Gruppen: Theorie und Methoden zur Erfassung von Gruppenprozessen, Besonderheiten von Coaching Interventionen in Gruppen Entwicklung, Kultur: Organisationskultur, Organisationsentwicklung, insbesondere systemische Ansätze der Organisationsentwicklung, Changeprozesse
Lerninhalte Anwendungswissen Persönlichkeitscoaching	Grundlagen: Überblick über das Anwendungsfeld Persönlichkeitscoaching und Selbstcoaching Lifebalance-Modelle, Belastungen und Ressourcen durch Vereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen und Rollen Kritische Lebensereignisse, Umgang mit Belastungen, Krisenintervention und Krisenmanagement Gesundheit, Wohlbefinden, Ressourcen
Umfang insgesamt	400 Einheiten
Nachweis und Dokumentation	Der Weiterzubildende lässt sich vom Weiterbildungsanbieter bestätigen, dass er die wissensvermittelnden Weiterbildungseinheiten erfolgreich absolviert hat und trägt diese im Weiterbildungs-Logbuch der SSCP ein.

5.6.3. Praktische Coaching-Tätigkeit

Der Weiterzubildende übt in der praktischen Coaching-Erfahrung die professionelle Gestaltung, Steuerung und Dokumentation des Coaching-Prozesses. Er lernt dabei, den Coaching-Prozess in verschiedenen Settings und/oder mit unterschiedlichen Anliegen und Zielsetzungen kennen.

Die Dokumentation der Coaching-Prozesse erfolgt gemäss den Vorgaben der SSCP (**Anhang 5:** Vorgaben (Merkblatt) und Bewertungsraster für die Dokumentation von Coaching-Prozessen).

Kompetenzen	Der Weiterzubildende ist fähig, in konkreten Coaching-Fällen den Coachingprozess methodisch und zwischenmenschlich professionell zu gestalten und zu steuern.
Lernziele	Professionelle Vorbereitung, Durchführung, Auswertung und Dokumentation des Coaching-Prozesses
Zeitraumen, Umfang und Settings	Die beim Abschluss (Zertifizierung) nachzuweisende, praktische Coachingtätigkeit in einem Anwendungsfeld, das auch als Schwerpunkt gewählt wurde, soll im Umfang min. einem Pensum von 100% während 1 Jahres entsprechen, wobei das Pensum anteilmässig auch auf mehrere Jahre verteilt werden kann (Bsp. 3 Jahre 33% etc.). Während dieser Zeitspanne sollen min. 250 Einheiten praktische Coachingtätigkeit mit Klienten/-innen selbst deklariert, ausgewiesen werden. Im Rahmen der Coachingtätigkeit werden 5 Coachingfälle anhand von entsprechenden Fallberichten in der Supervision präsentiert und durch den Supervisor, die Supervisorin bestätigt (pro Fallbericht ca. 10 resp. insgesamt 50 Einheiten).
Verhältnis zur Supervision	In der Supervision werden die Coaching-Fälle reflektiert und analysiert.
Nachweis und Dokumentation	Der Weiterzubildende bestätigt, dass er mindestens 250 Coaching-Einheiten (1 Einheit entspricht 45 Minuten) durchgeführt und 5 abgeschlossene und supervidierte Coachingprozesse belegt.

5.6.4. Supervision

Die praktische Coaching-Tätigkeit unterliegt einer regelmässigen und qualifizierten Supervision. Im Rahmen der Supervision wird die praktische Coaching-Tätigkeit in einem sicheren Rahmen reflektiert, angeleitet und weiterentwickelt. Die Supervision bietet auch Gelegenheit für die Persönlichkeitsentwicklung. Die Weiterzubildenden werden nach Abschluss eines Supervisionsblocks bei einem bestimmten Supervisor / Supervisorin von der WBK aufgefordert ein Feedback zur Qualität der Supervision resp. des Supervisors, der Supervisorin abzugeben.

Der individuelle Weiterbildungsplan muss die Supervision im nachfolgend beschriebenen geforderten quantitativen und qualitativen Ausmass beinhalten.

Kompetenzen	Selbst-, Sozial-, Wissens- und Handlungskompetenzen werden u.a. anhand konkreter Coaching-Fälle reflektiert und vertieft.
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Anhand konkreter Coachingsituationen wird reflektiert, ob und inwiefern der Transfer von theoretischem und Anwendungswissen in die Handlung gelingt; ▶ Reflexion, ob, wie und inwiefern die Selbstkompetenzen (Wahrnehmungsfähigkeit, Bewusstheit, Akzeptanz, Empathie, Authentizität) in der konkreten Coachingtätigkeit eingebracht werden können; ▶ Reflexion, ob wie und inwiefern die Sozialkompetenzen (Beziehungsgestaltung, interdisziplinäre Kooperation, ethisches Verhalten) in der konkreten Coachingtätigkeit eingebracht werden können; ▶ Reflexion, ob wie und inwiefern die Handlungskompetenzen (Diagnostik, Zielfestlegung, Interventionen, Auswertung und Umgang mit kritischen Situationen) in der konkreten Coachingtätigkeit eingebracht werden können; ▶ Reflexion und Auswertung der Coachingtätigkeit unter dem Aspekt „Stärken und Schwächen des Coachs und Diskussion geeigneter Strategien zur Förderung der Stärken und Minderung der Schwächen; ▶ Reflexion darüber, ob allfällige eigenen dysfunktionalen Muster so gehandhabt werden, dass sie den Coachingprozess nicht beeinträchtigen; ▶ sich mit der eigenen Coachingtätigkeit im jeweiligen gesellschaftlichen, rechtlichen und ethischen Kontext kritisch auseinandersetzen; ▶ die berufliche Tätigkeit und ihre Folgewirkungen, namentlich aufgrund angemessener Kenntnisse über die spezifischen Bedingungen, fachlichen Grenzen und methodischen Fehlerquellen systematisch reflektieren.
Settings	Die Supervision erfolgt im Einzel- bzw. Gruppensetting in einer Gruppengrösse von bis zu maximal 6 Personen und bei mindestens zwei verschiedenen von der SSCP anerkannten Supervisorinnen oder Supervisoren. Supervision bei direkten Vorgesetzten oder nächsten Angehörigen ist nicht zulässig. Die Organisation der Gruppensupervision liegt bei der WBK der SSCP oder bei einem von der SSCP anerkannten externen Weiterbildungsanbieter (vgl. Liste der Weiterbildungsanbieter).
Umfang	Mindestens 110 Einheiten, davon mindestens 40 Einheiten im Einzelsetting
Zeitraumen	Mindestens 2/3 der insgesamt 110 Einheiten müssen in den fünf Jahren vor Fachtitelerwerb liegen.
Nachweis und	Der/die Weiterzubildende lässt sich von der Supervisorin oder dem

Dokumentation	Supervisor absolvierte Einheiten und Fallberichte bestätigen, und trägt diese im Weiterbildungs-Logbuch der SSCP ein.
---------------	---

5.6.5. Selbsterfahrung

Die Weiterzubildenden nehmen bei einem qualifizierten Selbsterfahrungscoach die Rolle der Klientin oder des Klienten ein und erleben dabei die gelehrt Coaching-Methoden und deren Wirkung an sich selbst. Sie können diese aus Klientensicht auswerten, bevor sie diese bei Klientinnen und Klienten selbst anwenden.

Der individuelle Weiterbildungsplan muss die Selbsterfahrung im nachfolgend beschriebenen quantitativen und qualitativen Ausmass beinhalten.

Kompetenzen	Der Weiterzubildende stärkt im Rahmen der Selbsterfahrung seine Selbst- und Handlungskompetenz, indem er den Coaching-Prozess direkt und aus Kundensicht erfährt.
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kennenlernen des psychologischen Coaching-Prozesses und der entsprechenden Interventionen aus Sicht der Klientinnen und Klienten ▶ Förderung der Persönlichkeitsentwicklung ▶ Befähigung zur bewussteren Steuerung des eigenen Verhaltens in der Coaching-Praxis
Setting	Selbsterfahrung erfolgt im Einzelsetting bzw. im Gruppensetting bei mindestens 2 verschiedenen Selbsterfahrungscoaches. Selbsterfahrung bei direkten Vorgesetzten oder nächsten Angehörigen ist nicht zulässig. Die Organisation des Gruppenangebots liegt bei der WBK der SSCP oder bei einem von der SSCP anerkannten externen Weiterbildungsanbieter (vgl. Liste der Weiterbildungsanbieter).
Umfang	30 Einheiten, davon mindestens die Hälfte im Einzelsetting.
Nachweis und Dokumentation	Der Weiterzubildende lässt sich vom Selbsterfahrungscoach bestätigen, dass er die Selbsterfahrung absolviert hat und trägt dies im Weiterbildungs-Logbuch der SSCP ein.

6. Weiterbildnerinnen und Weiterbildner

6.1. Auswahl und Anforderungen

Die von der SSCP akzeptierten Weiterbildungsgänge sind im Falle von Hochschulen eidgenössisch akkreditiert (z.B. CAS, DAS, MAS) oder sie verfügen über ein vergleichbares Qualitätsmanagement (z.B. BSO Ausbildungspartnerschaft oder das eduQua Qualitätslabel), welches auch den Rekrutierungsprozess und die Anforderungen

an die Weiterbildner/-innen und Dozenten/-innen erfasst. Bei diesen Institutionen muss kein weiterer Nachweis über den Ausbildungshintergrund des Dozenten, der Dozentin erbracht werden. Bei allen anderen Institutionen ist ein separater Nachweis erforderlich, der belegt, dass die Dozenten und Dozentinnen die nachstehenden Anforderungen der SSCP erfüllen. Die Qualität, aber auch allfällige Qualitätsmängel von Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern, werden über das Feedback der Weiterzubildenden durch die WBK an die entsprechende Weiterbildungs-Organisation weitergeleitet.

Die von der SSCP selber eingesetzten Dozenten/-innen erfüllen die folgenden Anforderungen:

- ▶ Sie verfügen in der Regel über einen Hochschulabschluss und über mindestens fünf Jahre Berufserfahrung im Fachgebiet, das sie unterrichten.
- ▶ Dozentinnen und Dozenten, welche psychologisches Wissen vermitteln, verfügen über einen Hochschulabschluss in Psychologie, eine postgraduale Weiterbildung im Coaching-relevanten Fachgebiet sowie mindestens fünf Jahre Berufserfahrung als Coach.

Die von der SSCP eingesetzten Supervisoren und Supervisorinnen verfügen über die folgenden Anforderungen:

- ▶ Die Supervisorinnen und Supervisoren für Einzelsupervision verfügen über einen Hochschulabschluss in Psychologie oder eine postgraduale Weiterbildung in einem Coaching-relevanten Fachgebiet sowie mind. 5 Jahre Berufserfahrung als Coach – oder zum Zeitpunkt der Supervision - den Fachtitel Fachpsychologe oder Fachpsychologin für Coaching-Psychologie FSP.
- ▶ Supervisorinnen und Supervisoren für Gruppensupervision verfügen über eine Supervisorenausbildung oder als Alternative die ausgewiesene Erfahrung mit Gruppendynamik und haben das SSCP Modul Supervision besucht.

Die von der SSCP eingesetzten Selbsterfahrungscoaches verfügen über die folgenden Anforderungen:

- ▶ Die Selbsterfahrungscoaches verfügen über einen Hochschulabschluss in Psychologie, eine postgraduale Weiterbildung in einem Coaching-relevanten Fachgebiet sowie über mind. 5 Jahre Berufserfahrung als Coach oder – zum Zeitpunkt des Selbsterfahrungs-Coachings - den Fachtitel Fachpsychologin oder Fachpsychologe für Coaching-Psychologie FSP.

6.2.Fortbildung

Die SSCP überprüft, ob die Weiterbildnerinnen und Weiterbildner der SSCP eigenen Weiterbildungsteile, sich in ihrem Fachgebiet regelmässig weiterbilden.

6.3. Beurteilung

Die Weiterbildnerinnen und Weiterbildner werden vom Weiterbildungsanbieter nach jeder Weiterbildungseinheit evaluiert und über die Evaluationsergebnisse in Kenntnis gesetzt. Die Weiterbildungsanbieter sorgen für die Umsetzung der aufgrund der Evaluationsergebnisse notwendigen Massnahmen.

Die SSCP setzt für die Evaluation ihrer Weiterbildnerinnen und Weiterbildner den Evaluationsbogen gemäss **Anhang 9** ein.

7. Weiterzubildende

7.1. Weiterbildungsplan und Anrechnung von Vorleistungen

Im Weiterbildungsplan sind sämtliche Weiterbildungsteile, die der Weiterzubildende absolvieren wird, festgehalten. Die Weiterbildungseinheiten müssen den quantitativen und qualitativen Anforderungen dieses Curriculums entsprechen.

Welche vorgängigen Weiterbildungsleistungen auf Gesuch des Weiterzubildenden hin angerechnet werden können, ist in den Anrechnungsrichtlinien der SSCP (**Anhang 6**) festgehalten.

7.2. Beurteilungssystem

Stand und Entwicklung der angeeigneten Selbst-, Sozial-, Wissens- und Handlungs-kompetenzen der Weiterzubildenden werden von der Mentorin, dem Mentor anhand des persönlichen Weiterbildungs-Logbuchs (vgl. **Anhang 4**) erfasst. Die Weiterzubildenden erhalten im Rahmen der Standortgespräche Rückmeldungen über den Stand und die Entwicklung der zu erwerbenden Kompetenzen und der erfüllten Weiterbildungsteile. Die Weiterzubildenden haben jederzeit das Recht auf Einsichtnahme. Das Weiterbildungs-Logbuch ermöglicht diesbezüglich volle Transparenz.

Im Rahmen des von der SSCP organisierten und durchgeführten Abschlusskolloquiums wird überprüft, ob die Weiterzubildenden die für die Berufsausübung notwendigen Kompetenzen entwickelt haben.

Zu den wesentlichen Elementen des Prüfungs- und Beurteilungssystems der SSCP gehören:

► **Jahres-Kolloquium**

Die SSCP organisiert pro Jahr mindestens ein Jahreskolloquium. Das Ziel des Jahres-Kolloquiums besteht in der fachlichen Vertiefung und Vernetzung der Weiterbildungsinhalte unter den Weiterzubildenden sowie den Expertinnen und Experten. Es werden empirische, methodische, theoretische sowie interpretatorische Fragen diskutiert. Es müssen mindestens 2 Jahreskolloquien besucht werden, wovon eines als Abschlusskolloquium dient.

Das Jahres-Kolloquium wird von der WBK organisiert und durchgeführt. Am Jahres-Kolloquium selber nimmt mindestens ein Mitglied der WBK teil, neben weiteren beauftragten Experten und Expertinnen. Grundsätzlich steht das Jahreskolloquium allen interessierten SSCP-Mitgliedern, die sich dafür angemeldet haben, offen.

► **Persönliches Coaching-Konzept**

Die Weiterzubildenden entwickeln ihr persönliches Coaching-Konzept. Das Konzept beinhaltet die wesentlichen Punkte der eigenen Coachingpraxis, die inhaltlichen Schwerpunkte der Einsatzgebiete (Zielgruppen) und der Abgrenzung zu anderen Coachingangeboten. Es entspricht den Anforderungen der SSCP und veranschaulicht die Kompetenzen und Qualitätsstandards des Coaches (Bezug zum Kompetenzen-Modell). Es macht Aussagen zu seinem Menschen- und Weltbild, sowie zu seinen Werthaltungen. Das Konzept stützt sich auf theoretische Modelle und zeigt nachvollziehbar auf, wie der Coach Auftragsklärung, Methoden und Evaluationsverfahren anwendet. Es beschreibt die eigene Entwicklung der Coachingpraxis und macht Aussagen dazu, wie sich der Coach in Zukunft weiterentwickeln möchte (vgl. Vorgaben und Bewertungsraster der SSCP für die Dokumentation des Coaching-Konzepts im **Anhang 5**). Dieses Coaching-Konzept stellen die Kandidaten/-innen in einem Jahres-Kolloquium vor.

► **Prozessanalyse**

Die Weiterzubildenden verfassen zwei schriftliche Prozessanalysen (Umfang ca. 15-20 Seiten, was einem zeitlichen Aufwand von insgesamt ca. 80 Einheiten entspricht), wovon eine im Abschlusskolloquium vorgestellt werden muss. Als strukturierende Hilfe für die Erarbeitung der Prozessanalyse dienen die Vorgaben und Bewertungsraster der SSCP für die Dokumentation von Coaching-Prozessen (vgl. **Anhang 5**). Die Prozessanalyse soll eine möglichst umfassende und vertiefte Auseinandersetzung mit einem typischen Beispiel aus der eigenen praktischen Coaching-Tätigkeit beinhalten, in welchem ein Coachingprozess über mehrere Sitzungen hinweg ausführlich dokumentiert wird. Dazu gehören: Überblick und Rahmeneinbettung, die prägnante Darstellung und die Begründung der gewählten Theorien / Modelle und Methoden, eine ausführliche und fundierte Beschreibung des Prozesses, die Reflexion von Lern- und Entwicklungsprozess und ein reflektiertes Gesamtfazit.

► **Voraussetzung für Abschlusskolloquium und Abschluss**

Der Besuch von mindestens 2 Jahres-Kolloquien (inkl. Abschlusskolloquium, was einem Aufwand von insgesamt ca. 40 Einheiten entspricht) ist obligatorisch. Weitere Voraussetzungen für die Zertifizierung bilden die Abgabe und genügende Bewertung der Prozessanalysen und des Coaching-Konzepts (Aufwand ca. 30 Einheiten), sowie die Präsentation einer Prozessanalyse und des Coaching-

Konzepts im Abschluss-Kolloquium gemäss den Vorgaben und dem Bewertungsraster der SSCP für die Dokumentation von Coaching-Prozessen im **Anhang 5**.

7.3. Bescheinigung von Weiterbildungsleistungen

Vorleistungen und Vorbildungen in Coaching oder in verwandten Fachbereichen können in angemessenem Umfang zum Abschluss des Curriculums angerechnet werden. Das Ausmass der Anrechenbarkeit ist in den Anrechnungsrichtlinien der SSCP (vgl. **Anhang 6**) geregelt, im Einzelfall entscheidet die WBK. Die SSCP bzw. die Weiterbildungsanbieter bescheinigen erbrachte Weiterbildungsleistungen und absolvierte Weiterbildungsteile auf Verlangen der Weiterzubildenden.

Die Bescheinigung enthält die folgenden Mindestinhalte: Name der Weiterbildungsorganisation, Name des Weiterbildungsgangs oder der absolvierten Teile davon, Name des Weiterzubildenden inkl. Geburtsdatum, Zeitraum, in welchem die Weiterbildung besucht wurde, Unterschrift der Leitung der Weiterbildungsorganisation.

7.4. Nachweis von Weiterbildungseinheiten

Der Weiterzubildende trägt sämtliche absolvierten Weiterbildungseinheiten (Theoretisches- und Anwendungs-Wissen, Supervision, eigene Coaching-Prozesse, Selbsterfahrung) im Weiterbildungs-Logbuch ein und legt die Bescheinigungen der Weiterbildungsanbieter sowie die verlangten Dokumentationen über die Coaching-Prozesse bei.

Sind sämtliche Weiterbildungsteile in quantitativer und qualitativer Hinsicht korrekt absolviert worden, wird der Weiterzubildende zum Abschlusskolloquium zugelassen.

7.5. Beratung und Unterstützung

Die Mentorin, der Mentor berät und unterstützt die Weiterzubildende, den Weiterzubildenden in allen die Weiterbildung betreffenden Fragen während des gesamten Weiterbildungsprozesses. Mentorinnen und Mentoren sind ordentliche SSCP Mitglieder und gleichzeitig Mitglieder der Weiterbildungskommission (WBK). Sie erfüllen daher alle Anforderungen, wie sie für ordentliche Mitglieder der SSCP gelten.

Die Beratung und Unterstützung umfasst die folgenden Dienstleistungen:

- ▶ Zum Start der Weiterbildung findet ein erstes Standortgespräch mit dem Mentor, der Mentorin statt. Im Verlauf der Weiterbildung findet mindestens ein weiteres Standortgespräch anhand eines standardisierten Leitfadens, der Bestandteil des Weiterbildungs-Logbuchs ist, statt. Die Ergebnisse der Gespräche werden im Weiterbildungs-Logbuch dokumentiert. Insgesamt können maximal 3 Standortgespräche in Anspruch genommen werden inkl. Startgespräch.

7.6. Berufsethik

Die FSP und die SSCP verpflichten die Absolventinnen und Absolventen der Weiterbildung zur Einhaltung der berufsethischen Richtlinien gemäss der Berufsordnung der FSP. Neben der fachlichen Kompetenz werden dabei das Einhalten der Schweigepflicht sowie die Verantwortung gegenüber dem Individuum und der Gesellschaft eingefordert.

8. Wissenschaftliche Fundierung

Die Förderung der Coaching Psychologie wird weltweit durch die International Society for Coaching Psychology (ISCP) in Kooperation mit den 21 psychologischen Fachgruppierungen vorangetrieben (vgl. **Anhang 8**). Die verstärkte Forschung zur Evidenz-Basierung wie auch zur Theorieentwicklung haben zu wesentlichen Fortschritten im Verständnis von Coaching geführt. Zunehmend können an Hochschulen Studienabschlüsse mit Master oder Doktorat in Coaching-Psychologie absolviert werden. Die gegründeten Online-Forschungszentren der ISCP unterstützen diese Entwicklung.

Bereits 2002 wurde eine allgemeine Definition für Coaching etabliert und als Förderung von Wohlbefinden, Arbeitsleistung und Lebenserfahrung für Menschen ohne klinische Symptomatik umschrieben. Seit 2003 werden Surveys durchgeführt, die Coaching-Ansätze und bevorzugte Methoden erfassen (Palmer & Whybrow, 2019). Innerhalb der Coaching-Psychologie-Community besteht ein breit akzeptiertes, integratives psychologisches Modell zur Zielerreichung (Grant, 2006, 2018, vgl. **Anhang 8**). Coaching wird als psychologische Unterstützung eines selbst-regulatorischen Prozesses verstanden. Das Modell bezeichnet auch die erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten des Coachs (vgl. Kap. 5 zur Kompetenzorientierung im vorliegenden SSCP-Curriculum).

In der Fachliteratur bestehen informative Übersichtsdarstellungen zur Wirksamkeit von Coaching. Grant (2005, 2006, 2013) wie auch Greif (2008, 2018) vertreten die Ansicht, dass zum besseren Verständnis von Coaching nebst quantitativen auch qualitative Studien viel beitragen können. Die Heimatdisziplin des Coachings liegt in der Psychologie (Hurni, 2012) und es ist Aufgabe der Coaching-Psychologie, die wissenschaftlichen Standards und die Qualität der Forschung voranzutreiben und eine Vorreiterrolle einzunehmen. Palmer und Whybrow (2019) halten fest, dass die wissenschaftliche Fundierung am besten vorangetrieben werden kann, wenn sie als gemeinsamer Weg zwischen Forschung und Praxis verstanden wird. Sie betonen in ihrer Übersicht zum Stand der Coaching-Psychologie, dass die Komplexität, die sich in vielen Coaching-Situationen zeigt, in Zukunft besser beachtet und wissenschaftlich erfasst werden sollte.

Die SSCP stellt über einen Mentoringprozess anhand des Weiterbildungs-Logbuchs (vgl. **Anhang 4**) sicher, dass die Weiterzubildenden die im Curriculum geforderten Kompetenzen belegen müssen. Im Rahmen der Jahres- und Abschlusskolloquien wird überprüft, inwieweit die im Kompetenzen-Modell (vgl. **Anhang 7**) und im vorliegenden Curriculum beschriebenen Kompetenzen vorhanden sind (vgl. Kap. 7.2). Die empfohlenen Weiterbildungs- und Studiengänge (vgl. **Anhang 2**) sind entweder eidgenössisch

akkreditiert, von der FSP anerkannt oder verfügen über ein gleichwertiges Qualitätssicherungssystem. Die Weiterbildung der SSCP, welche zur Fachpsychologin und zum Fachpsychologen für Coaching-Psychologie führt, entspricht den Qualitätsstandards der FSP für die Anerkennung von postgradualen Weiterbildungen.

9. Qualitätsmanagement und Evaluation

Das Qualitätsmanagement der SSCP umfasst die folgenden qualitätssichernden und -entwickelnden Massnahmen:

- ▶ Alle von der SSCP selber durchgeführten Weiterbildungsteile werden unmittelbar nach der Durchführung mittels eines Evaluationsformulars schriftlich evaluiert.
- ▶ Die Qualität der ausserhalb der SSCP durchgeführten Weiterbildungsteile wird anlässlich der Standortgespräche mit den Weiterzubildenden regelmässig im Rahmen eines Feedbacks erhoben.
- ▶ Die Feedbacks aus den schriftlichen Evaluationen und den Feedbackgesprächen werden von der WBK periodisch überprüft, und bei Bedarf werden entsprechende qualitätssichernde Massnahmen entschieden.
- ▶ Weitere qualitätsentwickelnde Massnahmen auf der Ebene der Weiterbildner/-innen und der Weiterzubildenden sind in den vorangehenden Kap. 6 und 7 beschrieben.

Zusätzlich wird die Weiterbildung von der FSP in regelmässigen Abständen daraufhin überprüft, ob sämtliche Qualitätsstandards der FSP erfüllt sind.

10. Beschwerdeinstanz

Weiterzubildende können gegen negative Entscheide betreffend Verleihung des Fachtitels Rekurs bei der Rekurskommission der FSP einlegen (Art. 1 Reglement zur Behandlung von Rekursen durch die Rekurskommission (RK) vom 26. Juni 2010 (Stand am 1. Juli 2015)). Bei Nichtbestehen des Abschlusskolloquiums kann bei der Weiterbildungskommission (WBK) der SSCP Beschwerde eingereicht werden.

11. Übergangsregelungen

- ▶ Das neue, re-evaluierte Curriculum tritt ab 01.12.2018 in Kraft. Bis zum 31.12.2018 können Fachtitelinteressentinnen und -interessenten wählen, ob sie nach den bisherigen oder den neuen Bestimmungen die Weiterbildung absolvieren wollen.
- ▶ Fachtitelinteressentinnen und -interessenten, welche vor dem 31.12.18 die Weiterbildung begonnen haben, können nach den Bedingungen des bisherigen am

25.02.2014 von der FSP anerkannten Curriculums noch bis spätestens 31.12.2021 abschliessen.

- ▶ Ab 01.01.19 kann die Weiterbildung nur noch nach den Bestimmungen des neuen, re-evaluierten Curriculums gestartet werden.

12. Dauer und Verlust der Anerkennung

Die Anerkennung des vorliegenden Weiterbildungscurriculums gilt für eine Dauer von sieben Jahren. Bei substantiellen strukturellen oder personellen Änderungen wird die Geschäftsstelle der FSP durch die SSCP WBK in Kenntnis gesetzt. Für den Verlust der Anerkennung gilt Art. 24 WBR-FSP sinngemäss.

Beilagenverzeichnis

- ▶ **Anhang 1:** Leitbild und Berufsbild der SSCP für die Weiterbildung „Postgraduale Weiterbildung Coaching-Psychologie“
- ▶ **Anhang 2:** Empfohlene Weiterbildungs- und Studiengänge
- ▶ **Anhang 3:** Funktionsbeschreibungen der SSCP auf Stufe Verein und auf Stufe Weiterbildung
- ▶ **Anhang 4:** Weiterbildungs-Logbuch SSCP inkl. Weiterbildungsplan und Leitfäden für Start- und Standortgespräche
- ▶ **Anhang 5:** Bewertungsraster und Vorgaben der SSCP für die Dokumentation von Prozessanalysen und Coaching-Konzept
- ▶ **Anhang 6:** Anrechnungsrichtlinien der SSCP
- ▶ **Anhang 7:** Kompetenzen-Modell SSCP
- ▶ **Anhang 8:** Wissenschaftliche Fundierung und Coaching-Modell
- ▶ **Anhang 9:** Evaluationsformulare für Seminare der SSCP-Academy, Supervision und Selbsterfahrung
- ▶ **Anhang 10:** Literaturliste Coaching Psychologie SSCP