

## Qualitätsstandards für postgraduale Weiterbildungen in Coaching-Psychologie (Fachtitel)

Die Qualitätsstandards Coaching-Psychologie spezifizieren die allgemein gültigen Qualitätsstandards der FSP für curriculare / individuell-modulare Weiterbildungsgänge im Fachbereich Coaching-Psychologie. Sie sind in Abstimmung mit dem Fachverband Swiss Society for Coaching Psychology (SSCP) entwickelt worden, welche innerhalb der FSP die Coaching-Psychologie repräsentiert.

Die Qualitätsstandards wurden vom Vorstand der FSP am 16. November 2018 genehmigt.

### 1. ZIEL UND ZWECK DER QUALITÄTSSTANDARDS

Die Qualitätsstandards Coaching-Psychologie beschreiben die fachspezifischen Anforderungen an eine FSP-anerkannte Weiterbildung in Coaching-Psychologie als Grundlage für den entsprechenden FSP-Fachtitel:

- das Berufsbild und das Kompetenzprofil des/der Coaching-Psychologen/-in,
- die Inhalte, welche in einer Weiterbildung zu vermitteln sind,
- die Mindestumfänge der Weiterbildungsinhalte und der praktischen Erfahrungen.

### 2. BERUFSBILD

<b>Beschreibung</b>	<p>Coaching-Psychologen/-innen beraten und begleiten psychisch gesunde Menschen, welche eine besondere persönliche oder berufliche Herausforderung bewältigen wollen, psychologisch fundiert bei der Festlegung und Umsetzung deren Ziele.</p> <p>Coaching-Psychologen/-innen beraten und begleiten Organisationen im Rahmen von Veränderungsprozessen und Neuorientierungen.</p>
<b>Tätigkeitsfelder</b>	<p>Coaching-Psychologen/-innen arbeiten mit verschiedenen Schwerpunkten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Workplace- und Career Coaching: Stellensuche, Arbeitssituation, Karriere</li> <li>• Business-, Management-, Executive Coaching: Führung, Organisation, Team</li> <li>• Life Coaching: Persönliche Entwicklung, Privatleben, Gesundheit</li> <li>• Coaching und Entwicklung von Organisationen: Veränderungsprozesse, Kulturentwicklung, Reorganisationen</li> </ul> <p>Es fliessen dabei Erkenntnisse aus verschiedenen psychologischen Teilgebieten in den Coaching-Prozess ein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• im Coaching von Einzelpersonen zum Zweck der persönlichen Entwicklung und der Bewältigung von persönlichen Herausforderungen u.a.</li> </ul>

	Erkenntnisse aus der Persönlichkeitspsychologie, der Entwicklungspsychologie, der Neuropsychologie, der Lerntheorie, der lösungs- und ressourcenorientierten Beratung und der positiven Psychologie.
<b>Anforderungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausgeprägte Selbst- und Sozialkompetenzen sowie Interesse an der psychologisch und fachlich fundierten Unterstützung und Beratung von Personen und/oder Organisationen;</li> <li>– Fähigkeit und Interesse, die Kenntnisse in Psychologie mit anderen Fachkenntnissen (z.B. allgemeine Coaching-Methoden, Organisationslehre, Betriebswirtschaft etc.) zu verbinden.</li> </ul>
<b>Arbeit- und Auftraggeber</b>	Privatpersonen, private und öffentliche Unternehmen, Behörden, Verbände. Die Leistungen werden von den Klientinnen und Klienten selbst bzw. von den Auftrag gebenden Institutionen bezahlt.
<b>Berufliche Laufbahn</b>	Coaching-Psychologen/-innen stehen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten offen: <ul style="list-style-type: none"> <li>– selbständige Tätigkeit</li> <li>– Begleitung von komplexen Veränderungsvorhaben (Projektleitung)</li> <li>– Führung von Teams und Organisationseinheiten (Coaching/Organisationsentwicklung)</li> </ul>
<b>Weiterbildung</b>	Von der FSP anerkannt: Postgraduale Weiterbildung der Swiss Society for Coaching Psychology (SSCP)
<b>Zulassung zur Weiterbildung</b>	Psychologinnen und Psychologen mit abgeschlossenem Masterstudium der Psychologie (Universität oder Fachhochschule) oder einem vom Bund als gleichwertig anerkannten ausländischen Hochschulabschluss
<b>Titel</b>	Fachpsychologin oder Fachpsychologe für Coaching-Psychologie FSP
<b>Rechtlicher Rahmen</b>	Der Titel «Fachpsychologin für Coaching-Psychologie FSP» oder «Fachpsychologe für Coaching-Psychologie FSP» ist privatrechtlich geschützt.
<b>Verbände</b>	Swiss Society for Coaching Psychology (SSCP)

### 3. KOMPETENZPROFIL

Eine von der FSP anerkannte Weiterbildung in Coaching-Psychologie befähigt zur eigenverantwortlichen Ausübung der beruflichen Tätigkeit als Coaching-Psychologe/-in. Die Kompetenzen, die in der Weiterbildung erworben werden, umfassen:

<b>Selbstkompetenzen</b>	<p><b>Selbstwahrnehmung und -fürsorge:</b> Fähigkeit, seine Stärken, Schwächen sowie Möglichkeiten und Grenzen realistisch einzuschätzen, diese anzunehmen und mit diesen verantwortungsvoll umzugehen.</p> <p><b>Rollenbewusstsein:</b> Professionelles, theorie- und methodenorientiertes Selbstverständnis als Coaching-Psychologe/-in und Fähigkeit, sein Selbstverständnis und seine Tätigkeit als Coaching-Psychologe/in zu reflektieren.</p> <p><b>Reflexion:</b> Fähigkeit, seine Werte und Haltungen sowie sein Verhalten und seine Reaktionen kritisch zu hinterfragen und zielführend anzupassen.</p> <p><b>Authentizität/Echtheit:</b> Fähigkeit zum authentischen Selbstaussdruck.</p>
--------------------------	---

	<p><b>Selbstwirksamkeit:</b> Das Konzept der Selbstwirksamkeit ist bekannt und das Vertrauen in die eigene Fähigkeit, gewünschte Handlungen aufgrund seiner Kompetenzen erfolgreich ausführen zu können.</p>
<b>Sozialkompetenzen</b>	<p><b>Empathie:</b> Fähigkeit, sich in die Lebens- und Empfindungswelt der Klienten einzufühlen sowie respektvoll und angemessen zu agieren bzw. zu reagieren.</p> <p><b>Wahrnehmungsfähigkeit:</b> Fähigkeit, die Situation und das Anliegen der Klienten sowie deren Ressourcen zur Problemlösung differenziert und präzise wahrzunehmen.</p> <p><b>Respekt:</b> Fähigkeit, die Ziele und Anliegen der Klienten präzise zu erfassen, den Coaching-Prozess auf die Zielerreichung auszurichten und das Selbstbestimmungsrecht der Klienten während des gesamten Coaching-Prozesses konsequent zu wahren.</p> <p><b>Beziehungsgestaltung:</b> Fähigkeit, die Beziehung zu den Klienten während des Coaching-Prozesses bewusst und bedürfnisgerecht aufzubauen und zu gestalten.</p> <p><b>Ressourcen- und Lösungsorientierung:</b> Fähigkeit, Ressourcen und Problemlösungskompetenzen der Klienten zu erkennen, anzuerkennen, zu stärken und zu aktivieren.</p> <p><b>Wahrnehmen, Denken und Handeln im System:</b> Fähigkeit, Arbeitgeber und weitere Bezugspersonen aus dem sozialen Umfeld situationsadäquat in den Coaching-Prozess einzubeziehen.</p> <p><b>Interdisziplinäre Zusammenarbeit:</b> Fähigkeit zur professionellen Zusammenarbeit mit anderen Fachpersonen.</p>
<b>Wissenskompetenzen</b>	<p>Fähigkeit,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– grundlegende psychologische Theorien sowie zentrale wissenschaftlich und/oder empirisch fundierte Coaching-Theorien und -modelle umfassend zu verstehen und einzuordnen;</li> <li>– diagnostische Grundlagen und Verfahren zu verstehen und anzuwenden;</li> <li>– Problemlösungs- und Entscheidungsmodelle zu verstehen, anzuwenden und zu vermitteln;</li> <li>– aus theoretischem Wissen Handlungsoptionen abzuleiten;</li> <li>– coaching-psychologische Interventionen einzuleiten und zu steuern;</li> <li>– Erkenntnisse aus den gemäss Schwerpunktsetzung relevanten Nachbardisziplinen (beispielsweise der Betriebswirtschaft, dem Projektmanagement, der Organisationsentwicklung oder der Gruppendynamik) zu verstehen und Handlungsoptionen daraus abzuleiten;</li> <li>– Theorien und Methoden der Qualitätssicherung und -entwicklung im Coaching zu verstehen und anzuwenden;</li> <li>– gesellschaftliche Rahmenbedingungen der Coaching-Psychologie zu erkennen und einzuordnen;</li> <li>– verschiedene wissenschaftlich und/oder empirisch fundierte Coaching-Methoden umfassend zu verstehen und daraus situations- und Klienten adäquate Handlungsoptionen abzuleiten;</li> <li>– Coaching-Erfahrungen in den gemäss Schwerpunktsetzung relevanten Anwendungsfeldern auszuwerten, zu strukturieren, lernend zu reflektieren und daraus Handlungsoptionen abzuleiten.</li> </ul>

---

<b>Handlungskompetenzen</b>	<p>Fähigkeit,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– professionell einzuschätzen, ob die Methoden der Coaching-Psychologie für die Klienten zielführend sind oder ob eine andere Art der Unterstützung empfohlen werden muss (z.B. Psychotherapie, medizinische oder psychologische Beratung etc.);</li><li>– den psychologischen Coaching-Prozess (Anfrage, Zielfestlegung, Vorgehen planen, Interventionen durchführen, Evaluation) professionell zu strukturieren und reflektiert zu steuern;</li><li>– den Coaching-Prozess in Übereinstimmung mit dem persönlich entwickelten und im Rahmen des Abschlusskolloquiums geprüften Coaching-Konzepts als Coaching-Psychologe/-in zu gestalten.</li></ul>
-----------------------------	--

---

---

#### 4. INHALTE VON WISSEN UND KÖNNEN

---

##### Theoretisches Wissen und Anwendungswissen

##### 1. Theoretisches Wissen

Die Weiterbildung vermittelt zentrale theoretische Modelle und Methoden, erklärt und beschreibt deren Coachingrelevanz, abgestützt auf die aktuelle psychologische Coaching-Forschung.

##### 2. Anwendungswissen

Die Weiterbildung vermittelt umfassendes Anwendungswissen, insbesondere in folgenden Bereichen:

- Klärung des Coaching-Auftrags
  - Indikation und Planung des Coaching-Prozesses
  - Diagnostik und diagnostische Verfahren
  - Beraterische Basiskompetenzen (Fragen stellen, zugewandt kommunizieren, ermutigen, paraphrasieren, spiegeln, Pacing, konfrontieren)
  - Hypothesenbildung
  - Kooperations- und Beziehungsgestaltung
  - Evaluation des Coaching-Prozesses
- ##### 3. Weitere Inhalte
- Kritische Auseinandersetzung mit der Wirksamkeit, den Möglichkeiten und Grenzen der vermittelten Coaching-Modelle und –Methoden
  - Vermittlung eines integrativen Beratungskonzepts, welches zentrale Modelle und Methoden verschiedener, unten aufgeführter Coachingansätze vereint
  - Vermittlung grundlegender Kenntnisse in verschiedenen Coaching-Ansätzen und verschiedenen theoriegestützten Interventionsmethoden, wie beispielsweise:
    - ✓ lösungs- und ressourcen-orientierte Methoden,
    - ✓ systemisch-kontextorientierte Methoden,
    - ✓ kognitiv-behaviorale, mentale und imaginative Methoden,
    - ✓ tiefenpsychologische Methoden
    - ✓ narrativ-konstruktivistische Methoden
    - ✓ transaktionsanalytische Methoden
    - ✓ neurolinguistisches Programmieren
    - ✓ hypnosystemische Verfahren
  - Erkenntnisse der Coaching-Forschung und deren Implikationen für die Praxis
  - Vermittlung grundlegender Kenntnisse über und die Auseinandersetzung mit Besonderheiten des Coaching unter dem Aspekt von Diversity
  - Reflexion von Feldkompetenzen in verschiedenen Anwendungsfeldern, insbesondere Life- oder Personal Coaching, Career Coaching, Management Coaching
  - Vermittlung von Kenntnissen und Auseinandersetzung mit unterschiedlichen demografischen, sozioökonomischen und kulturellen Kontexten der Klienten und ihrer Implikationen für das Coaching
  - Auseinandersetzung mit der Berufsethik und den Berufspflichten
-

5. **MINDESTUMFÄNGE WISSEN UND KÖNNEN, PRAKTISCHE ERFAHRUNGEN SOWIE REFLEKTIERENDE TÄTIGKEIT ZU PRAXIS UND THEORIE**

Weiterbildungsteil	Umfang in Einheiten à 45 Minuten:
Theoretisches und anwendungsbezogenes Wissen	400 Einheiten (Inhalte gemäss Pt. 4.)
Praxiserfahrung und eigene Tätigkeit als Coach	<p>Ein Jahr (100%) Coaching-Praxis im Rahmen einer psychologischen Tätigkeit. In der Regel beträgt die Coaching-Tätigkeit deutlich weniger als 100% einer psychologischen Anstellung, entsprechend verlängert sich die zeitliche Dauer, bis die Coaching-Praxis erfüllt ist (z.B. etwas mehr als drei Jahre bei einer durchschnittlichen Coaching-Tätigkeit von 30%).</p> <p>250 Einheiten der geforderten Coaching-Praxis werden als spezielle Coaching-Tätigkeit angerechnet. Diese Coaching-Tätigkeit, die im Rahmen der Coaching-Praxis stattfindet, ist zu dokumentieren.</p>
Reflektierende Tätigkeit zu Praxis zu Theorie	<p><b>Selbsterfahrung:</b> 30 Einheiten, davon mindestens die Hälfte im Einzelsetting</p> <p><b>Supervision:</b> 110 Einheiten, davon 40 Einheiten im Einzelsetting</p> <p><b>Fallberichte:</b> 5 Fallberichte über abgeschlossene und supervidierte Coaching-Prozesse: total 50 Einheiten (für die Erstellung der Berichte)</p>

Bern, 16. November 2018