



Allgemeine Zertifizierungs-Richtlinien für die systemische Coach-Ausbildung

- Die Bewertung für die Zertifizierung erfolgt während der ganzen Trainingszeit und in den Prüfungsperioden.
- Während der Prüfungsperioden konzentrieren wir uns auf die Prozesse von Feedback, Lernen und Integration und beschränken uns nicht nur auf einen Wissenstest.
- Die Teilnehmer sollen während der Trainingsperioden fortschreitend eine Verbesserung ihrer Fähigkeiten zeigen. Die Prüfungen während der Ausbildung und an ihrem Ende sind die Bestätigung dieser Entwicklung.
- Die Teilnehmer werden bewertet nach Haltung, Fähigkeiten, Wissen und Verhalten.
- Der Trainer gibt Rückmeldung zu den größten Stärken des Teilnehmers und weist auf die Bereiche hin, die nach seiner Ansicht einer Verbesserung bedürfen.
- Teilnehmer, die statt der Zertifizierung nur eine Teilnahmebescheinigung bekommen, erhalten eine Begründung sowie eine Erläuterung der noch fehlenden Zertifizierungsvoraussetzungen.
- Unethische, unökologische oder Anwendung systemischen Denkens oder Nicht- Eignung können dazu führen, dass die Zertifizierung nicht erteilt wird.

Einführung

Interessenten mit fundierten NLP-Kenntnissen (Practitioner und Master-Practitioner Absolventen) bieten wir zwei parallele Coachausbildungen mit unterschiedlichen Vertiefungsrichtungen an. Beide Ausbildungen basieren auf der mind. 4-tägigen Coach-Practitioner Ausbildung (INLPTA), in der die Grundlagen zum Coaching (Prozess, Haltung, Rolle) vermittelt werden:

- Im Master Coach (INLPTA) beschäftigen wir uns mit der ganzen Bandbreite verschiedener Coaching-Konzepte, NLP-Techniken und ihrem Einsatz im Einzelcoaching und im Team-Coaching.
- In der Ausbildung zum Systemischen Coach/BeraterIn (INLPTA) vermitteln wir umfangreiche Grundlagen des systemtheoretischen Gedankenguts und wenden diese auf die Arbeit mit Einzelpersonen als psychische Systeme, Familien, Teams und Organisationen als soziale Systeme an. Dabei arbeiten wir sowohl in der Rolle des Coaches als Prozessexperte als auch in der Rolle des Beraters als inhaltlich arbeitender Lösungsexperte.

Definition Coaching und Beratung

Coaching ist eine nicht-psychotherapeutische, zeitlich befristete Interaktion zwischen dem Coach und seinem Klienten (genannt Coachee) zu dessen Unterstützung, um die Ziele für den privaten und beruflichen Alltag zu reflektieren und besser (leichter, schneller, etc.) als bisher zu erreichen.
Im systemischen Coaching unterstützt der Coach den Kunden, die eigenen Antworten auf die kontextabhängigen Fragen herauszuarbeiten. Der Coach ermöglicht den Wechsel zwischen verbaler und nonverbaler Kommunikation (z.B. Fragen, Darstellungen, Reflexionen, Erklärungen, Bilder, Geschichten, Metaphern, Aufgaben, etc.) und betrachtet gemeinsam mit seinem Coachee dessen Potentiale sowie die von ihm als „Hindernisse“ wahrgenommenen Ereignisse oder Interaktionen mit anderen Personen, seine Kompetenzen, seine „Blinden Flecken“, etc.

	<p>Ziel des begleiteten Nachdenkens ist, dem Coachee seine Denk-, Kommunikations- und Handlungsalternativen erkennen und ihn (neue) Optionen erarbeiten zu lassen. Coaching ist somit ein wichtiges Instrument zum Selbstmanagement und zum Wiederentdecken von Vertrauen in sich selbst und das Leben. Im Coaching liegt die Verantwortung für den Prozess beim Coach, die Verantwortung für die inhaltliche Arbeit und Umsetzung liegt beim Coachee. In der Beratung gibt der Berater als „Fachexperte“ ganz konkrete Lösungsvorschläge und Handlungsempfehlungen und setzt sie auch gemeinsam mit seinem Kunden um – dabei ist der Umfang der Beratung abhängig von der Vertragsgestaltung. Der Berater kann nach unserem Verständnis also sowohl für die Gestaltung des Beratungsprozesses als auch für die inhaltliche Gestaltung der Lösung mitverantwortlich sein.</p>
<p>Trainingsdesign</p>	
	<p>Das Training ermöglicht den Teilnehmern einen fundierten Einblick in die neuesten, systemtheoretischen Grundlagen für die Coaching- und Beratungsarbeit mit Einzelpersonen, Paaren/Familien, Teams/Gruppen und in Organisationen (Profit- und Non-Profit Bereich, Verwaltungen, Institutionen, etc.). Das Training ist sehr praxisnah und erfahrungsorientiert. Es enthält zahlreiche Coaching- und Beratungsübungen und -aufgaben sowie die Gelegenheit, live zu coachen und zu beraten. Die Teilnehmer beobachten und reflektieren ihre eigenen inneren Prozesse, entwickeln ihre sozialen Interaktions- und Kommunikationsfähigkeiten und geben sich gegenseitig Feedback im Training und in ihrer Übungsgruppe (sog. Peergroup). Sie bringen eigene Fälle, Fragen und realitätsnahe Fallbeispiele in das Training und die Übungsgruppe ein und lernen so, Systeme anliegenspezifisch von ihren Umwelten abzugrenzen und die systemimmanenten Strukturen, Regeln und Muster zu beobachten sowie Veränderungen anzuregen.</p>
<p>Trainings- und Traineranforderungen</p>	
	<p>Bei den Trainings zum Systemischen Coach/BeraterIn (INLPTA) sind folgende Rahmenbedingungen zu beachten:</p> <p><i>(a) Trainingsanforderungen</i></p> <p>Das durchgeführte Training entspricht den von der INLPTA geforderten inhaltlichen Richtlinien. Zusätzlich sind folgende organisatorischen Richtlinien zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Präsenztraining umfasst mindestens 105 Zeitstunden verteilt auf mindestens 14 Präsenz-Tage (empfohlen über einen Zeitraum von mind 6 Monaten). • Das Zertifikat muss Anfangs- und Enddatum des Trainings enthalten, ebenso die Anzahl der Präsenzstunden und –tage. Hierzu zählen alle interaktiven Veranstaltungen (Trainingstage, Supervision, Peergruppenarbeit), nicht aber die Einzelarbeit, Vor- und Nachbereitung der Trainings, Erstellung der Abschlussanforderungen wie z.B. Profil, Plan, Falldokumentation. • Inklusive der Coach-Practitioner Ausbildung muss die Ausbildung daher mehr als 150 nachweisbare Präsenzstunden umfassen. • Alle Zertifikate müssen beim internationalen oder nationalen Koordinator der INLPTA bestellt werden und mit dem offiziellen INLPTA- Siegel ausgestattet sein. • Das Zertifikat muss von dem INLPTA -Trainer mit systemischer Coach Zulassung unterschrieben sein.

(b) *Traineranforderungen*

Das Training wird von einem bei der INLPTA registrierten Trainer gehalten, der die notwendige Qualifikation eines Systemischen Coach-Trainers für die Ausbildung „Systemischer Coach/BeraterIn (INLPTA)“ besitzt. Die Qualifikationen sind mit aussagekräftigen Unterlagen nachzuweisen; INLPTA behält sich im Einzelfall vor, Handbücher, Trainerleitfäden, Curricula, etc. nachzufordern, ein persönliches Eignungsgespräch zu führen sowie Coachingkunden des Trainers zu kontaktieren. Folgende Qualifikationen sind im einzelnen nachzuweisen:

- Mitglied INLPTA
- registrierter Trainer (INLPTA)
- Coach-Practitioner Trainer (INLPTA)
- Systemischer Coach-Trainer (INLPTA), erworben durch:
 - Bis 2011: Zertifizierter Coach (DVNLP) oder Master Coach (INLPTA) **sowie** Nachweis über 15-tägige systemtheoretisch fundierte Weiterbildung in systemischer Beratung, systemisches Coachen, systemischer Arbeit (Prüfung der Ausbildungsqualität und –quantität durch INLPTA) **sowie** 2-tägiges Seminar „Train The Coach“ (INLPTA)
 - Ab 2012: Zertifizierter Systemischer Coach/BeraterIn (INLPTA) **sowie** Assistenz Systemischer Coach/BeraterIn (INLPTA) **sowie** 3-tägige Ausbildung „Train The Coach“ (INLPTA) oder vergleichbares
- Qualifizierter Trainerleitfaden für die eigenen Ausbildung „Systemischer Coach/Beraterin“ (INLPTA) geprüft und anerkannt von INLPTA
- Mind. 3 Jahre erfolgreiche Praxis als Coach bzw. BeraterIn unter Anwendung systemischen Gedankenguts, Techniken, etc.
Die Tätigkeit wird nachgewiesen durch die Dokumentation von 10 Coaching – bzw. Beratungsfällen aus den letzten 3 Jahren; dokumentiert werden die Fälle anhand einer von der INLPTA vorgegebenen Dokumentationsstruktur.
- Kompatibilität und Vertrautheit mit systemischem Gedankengut und Methoden die auf den Modellen von z.B. Gregory Bateson, Virginia Satir, Stafford Beer, Bradford Keeney (Aesthetics of Change), Humberto Maturana, Peter Senge, Heidelberger Schule, Helm Stierlin, Fritz B. Simon, Arist von Schlippe, Günther Schiepek, Mailänder Schule, u.a. oder ähnlichen basieren.

Methoden und Modelle, welche z.B. auf Bert Hellinger Prinzipien wie z.B. transgenerationale Aufstellungen, Regeln der Liebe, Fremdgefühle o.ä. und kausale, direktionale Methoden der Aufstellung und feststehende Interpretationen und Regeln als archaische Prinzipien, sowie andere esoterische Modelle sind auszuklammern und nur im Kontrast zu den gelehrten systemischen Modellen darzustellen.

Die Ausbildungsteilnehmer erfüllen folgende Voraussetzungen:

- Erfolgreicher Abschluss der INLPTA-Practitioner und INLPTA-Master Practitioner Ausbildung bzw. einer gleichwertigen NLP-Ausbildung, die als INLPTA-adäquat anerkannt wurde.
- Erfolgreicher Abschluss der Coach-Practitioner Ausbildung (INLPTA).
- Bereitschaft zur intensiven Auseinandersetzung mit den eigenen inneren Prozessen sowie den Kommunikations- und Interaktionsprozessen im Team, der Organisation und auch in der Ausbildungsgruppe durch Selbst- und Fremdrelexion.
- Bereitschaft zur Integration von Theorie und Praxis durch Einbringen eigener Fälle, Fragen und Problemstellungen in die Ausbildung verbunden mit der gegenseitigen Zusicherung des vertraulichen Umgangs mit den fall-, fragen- und problembezogenen Informationen.

Leistungsanforderungen an die Teilnehmer

(a) Lernziele

Der Kandidat demonstriert und erfüllt die folgenden INLPTA Kompetenzanforderungen für einen Systemischen Coach/BeraterIn. Die folgenden Fähigkeiten werden vom Ausbilder beobachtet, reflektiert und beurteilt.

Fähigkeit,

- systemtheoretische Grundbegriffe anschaulich und verständlich zu erklären,
- den Coaching- bzw. den Beratungsprozess professionell und dialogorientiert zu gestalten und durchzuführen unter Wahrung der erforderlichen professionellen Distanz,
- Coaching- und Beratungsgespräche auf Basis systemischer Grundprinzipien (Haltung, Techniken, etc.) wertschätzend und zielorientiert unter Berücksichtigung psycho- und gruppendynamischer Wirkmechanismen zu führen
- unterschiedliche Lebensbereiche und Lebenswelten, unterschiedliche Systeme und ihre Umwelten zu beobachten, zu analysieren, zu respektieren und rollenabhängig (mit-) zu gestalten,
- systemimmanente Muster, Regeln und Strukturen zu beobachten, offen zu legen und zu verändern bzw. zur Veränderung anzuregen
- Aushandlungsprozesse zu gestalten, Verhandlungen zu führen und Konflikte zu lösen
- unterschiedliche Interventionsarchitekturen, - designs und -methoden zu beherrschen und orientiert an den Bedürfnissen der verschiedenen Ebenen des Kundensystems einzusetzen (graphische und räumliche Darstellungs- und Veränderungsarbeit, verbale Veränderungsarbeit, Einsatz von Geschichten, Metaphern, etc.),
- zielorientiert und wertschätzend die zum Anliegen und System passenden Interventionen und Methoden im Coaching bzw. in der Beratung von Individuen, Familien, Teams und Organisationen zu entwickeln, ein- und umzusetzen,
- verschiedene Arbeitsmethoden kompetent einzusetzen (Kleingruppen- und Großgruppenmoderation, Visualisierung, Projektarbeit, etc.),
- mit verschiedenen Themen und Fragestellungen aus unterschiedlichen Teilbereichen der Gesellschaft umzugehen und system- und umweltadäquate Coaching- und Beratungsansätze zu entwickeln bzw. – wenn notwendig – den Kunden an passendere Ansprechpartner weiterzuleiten,
- sich selbst und den eigenen Tätigkeitsschwerpunkt im Coaching- und Beratungsmarkt zu entwickeln und zu vermarkten, die eigene Haltung und Vorgehensweisen permanent selbstorganisiert weiterzuentwickeln, auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen, sie zu reflektieren und situations- und kontextadäquat anzuwenden oder gegebenenfalls anzupassen unter Einbeziehung externer Unterstützung (Supervision).

	<p>(b) Zertifikations-Anforderungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mindestalter bei Abschluss der Coach- bzw. Beraterausbildung ist 25 Jahre – bei Tätigkeit als Berater wird darüber hinaus einschlägige Fachkompetenz durch mehrjährige Berufstätigkeit vorausgesetzt. 2. Mind. 90%-ige Anwesenheit und aktive Teilnahme an der Ausbildung. 3. Positive Verhaltensbeurteilung der praktischen Integration durch den Trainer, laufend während der Ausbildung 4. zwei positiv beurteilte Demonstrationen der Coaching- bzw. Beratungskompetenz von mind. 30 min Dauer. 5. Mindestens 3 Coaching- bzw. Beratungsfalldokumentationen mit mind. 2 Sitzungen / Workshops / Beratungen, die eine Interpretation, Analyse, Beschreibung und Reflexion des Prozesses, der Hypothesen, Methoden und Interventionen enthalten (ca. 5 Seiten jeder Fall). 6. Erstellung eines Coaching-Plans (mind. 2 Seiten) 7. Erstellung eines persönlichen Coaching- und Beratungsprofils (mind. 2 Seiten) 8. 40 Stunden Coaching- bzw. Beratungserfahrung außerhalb des Trainings- und Peergruppensettings (Selbstauskunft) 9. 15 Stunden Peergroup Supervision (nachgewiesen durch Protokoll) <p>Bei Nicht-Erfüllung einer dieser Voraussetzungen wird vom Trainer eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt mit Auflistung der noch zu erbringenden Voraussetzungen.</p>
	<p>(c) Inhalte und Beurteilungskriterien Systemischer Coach/BeraterIn (INLPTA)</p> <p>In Ergänzung zu den durch den Coach-Practitioner bereits vermittelten Coachingfähigkeiten sowie durch den INLPTA-Practitioner und INLPTA-Master Practitioner vermittelten Kommunikationsfähigkeiten werden schulenerweiternd von einem Systemischen Coach/Berater (INLPTA) folgende weitere Kompetenzen erwartet:</p>
<p>Inhalte und Beurteilungskriterien Systemischer Coach / Berater (INLPTA)</p>	
	<p>Kenntnisse folgender systemtheoretischer Begriffe (keine abschließende Auflistung):</p> <p>Ambivalenz, Anpassung, Assoziation, Auf- und Darstellung (räumliche, zeitliche, sequentielle), Aufmerksamkeitsfokussierung, Ausdifferenzierung, Autonomie, Autopoiese, Bedürfnisse, Beobachter erster und zweiter Ordnung, Beobachtung, Beratung, Coaching, Dissoziation, Elemente, emergente Eigenschaften, Entscheidung, Entscheidungsprämissen, Erkenntnis, (Co-)Evolution, Flexibilität, Funktion, Geschlossenheit, Haltung, Hypothese, Identität, Interaktion, Interpunktion, Intervention (Architektur, Design), (Anti-) Kausalität, Kommunikation, Komplexität, Konstruktivismus, Kontingenz, (operative, lose, feste bzw. operative, strukturelle) Kopplung, Kybernetik erster und zweiter Ordnung, Muster, Leitdifferenz System/Umwelt, Lernen erster und zweiter Ordnung, Lösungsorientierung, Methoden, Modelle, Ökologie, Offenheit, Ordnung, Organisation, Paradigma, Paradoxien, Perspektivenwechsel, Regel, Reflexion, Ressource, Risiko, Selbstorganisation, Selbstreferenz, Setting, Sinn, Struktur, Strukturdeterminierung, Systeme (lebende Systeme, Sinnsysteme, psychische und soziale Systeme, etc.), Systemausschluss- und -einschluss, systemisches Fragen, Team, Team- und Organisationskompetenz, Unsicherheit, Veränderung, Verantwortung, dysfunktionale und funktionale Verhaltensweisen, Verschreibungen, Verstörung, Vertrauen, Viabilität, Vielfalt, Wertschätzung, Wirklichkeit, Wirklichkeits- und Möglichkeitskonstruktionen, Wirksamkeit, Ziele, Zirkularität, Zweck, etc.</p>

	<p>Professionelle Gestaltung des systemischen Coaching- und Beratungsprozesses:</p> <p>Pre-Coaching/ Beratung: Auftrags- und Rollenklärung, insbesondere bei Auftragscoaching bzw. – beratung, Abgrenzung Coaching und Beratung zur Klärung von Prozess- und-/oder Inhaltsverantwortung. Coaching-/Beratung: Architektur und Design von Prozessen und Interventionen, wertschätzende Haltung und ressourcenvoller Zustand, Setting, Joining/Rapport, Coachingauftrag, Coachingziel, Wahrnehmung – Beobachtung – Hypothesenbildung – Erklärung/Umdeutung – Bewertung – Verhaltensweisen, Techniken (Auswählen, Erläutern, Visualisieren), Ökocheck, Verschreibungen und Hausaufgaben, Abschluss. Post-Coaching: Feedback, Kundenbindung, Supervision.</p>
	<p>Umsetzung der systemischen Prinzipien, Rolle und Methoden von Coaching und Beratung:</p> <p>Wirklichkeits- und Möglichkeitskonstrukte verdeutlichen und verändern, Berücksichtigung systemischer Grundprinzipien beobachten und ggf. auf ihr Fehlen hinweisen, verbale und non-verbale Signale wahrnehmen und beobachten, Hypothesen bilden (und wieder verwerfen), Denk-, Kommunikations- und Handlungsweisen beobachten und wertschätzen (bei Funktionalität) bzw. in Frage stellen (bei Dysfunktionalität) und dabei situations- und kontextadäquat irritieren, konfrontieren, provozieren und – rollenkonform - verantwortungsvoll mit gestalten und als Experte beraten.Coachingfallen, z.B. Übertragung und Gegenübertragung.</p>
	<p>Analyse von Systemen</p> <p>Der Einzelne als Mitglied verschiedener Systeme, Systemanalyse (Arbeitsplatzsystem, Familiensystem, etc.), Symptomträger, Systemordnungen, Systemverstrickungen bzw. systembedingte Paradoxien, Systemüberschneidungen, Script/- Drehbucharbeit (System, Familie, Arbeitsplatz), Macro-, Microsysteme, autopoietische Prozesse von Teams und Organisationen in gesellschaftlichen Teilsystemen: Unterschiede und Gemeinsamkeiten.</p>
	<p>Wirksam und wertschätzend kommunizieren</p> <p>Kommunikationstypen nach Virginia Satir, ihre Ausprägungen und ihremöglichen Verstrickungen, Nützliche Kommunikationsformen: 4 Seiten einer Nachricht, Spiegeln, Aktiv zuhören, Ich-Botschaften, Doppeln, gewaltfreie Kommunikation, Systemisches Fragen (Zirkuläres Fragen, Triadische Fragen, etc.), Lösungsorientierte Fragen, etc.</p>
	<p>Interventionsgrundlagen</p> <p>Gestaltungsebenen und Formen der Intervention (Fragen, Rollenspiele, Aufstellungen, Zeichnungen, etc.), die vier Dimension der Intervention (sachlich, zeitlich, sozial, räumlich), Interventionsarchitektur und -design, Interventionen (Vertiefung von mind. 5 Interventionen, Erläuterung der restlichen Interventionen): Bilder, Dichotomien, Geschichten, Hausaufgaben, Hypothesen, Komplimente, Märchen, Metaphern, Paradoxe Interventionen, Splitting, Sketches/Theaterstück, Rituale, Umdeutungen, (Paradoxe) Verschreibungen, Vorannahmen, Wirkung von Non-Face-to-Face Interventionen.</p>

	<p>Arbeit mit dem Team als sozialem System</p> <p>Einführung in die Gruppendynamik, Kontraktgestaltung bei Teamaufträgen (Aufbau einer helfenden Beziehung, Rollen, Fallen), Auftrags- und Prozessgestaltung sowie Methoden der Teamentwicklung, z.B.: Appreciative Inquiry, Methoden für den Umgang mit Rollenkonflikten, GRPI, SWOT Analyse, Teamfragebogen, Riemann-Thomann Modell, Teammediation, etc., (Vertiefung von 3 Methoden sowie Erläuterung weiterer Methoden für unterschiedliche Anforderungen), Unterstützung des Coaching- bzw. Beratungssystems durch das Reflecting Team</p>
	<p>Coaching und Beratung in und von Organisationen</p> <p>Systemische Organisationstheorie, Differenzierungsmerkmale von Organisationen, Kontrakt- und Prozessgestaltung sowie Methoden bei Beratungen in Organisationen, Einführung in Organisationsentwicklung</p>
	<p>Arbeit mit Darstellungen und Aufstellungen</p> <p>Auswahl mindestens einer Methode, Skizzieren der anderen Methoden zur Unterschiedsbildung: Aufstellungen mit Gegenständen, Personen oder Symbolen, Soziogramm, Inneres Team/innere Familie, Organigramm, Organisationsstrukturaufstellungen, Skulptur, Teile-Aufstellung, etc.</p>
	<p>Marktpositionierung</p> <p>Identifizierung der anzubietenden Coaching- und Beratungsthemen und -bereiche, Erarbeitung eines individuellen Coaching- und Beraterprofils, Anleitung zur Erstellung eines Businessplans.</p>
<p>Fragen zu den Richtlinien</p>	
	<p>Bei allen Fragen oder Unsicherheiten, ob Ihre Ausbildung den INLPTA-Richtlinien entspricht, wenden Sie sich bitte an uns, wir helfen Ihnen gerne weiter!</p> <p>Bitte beachten Sie, dass sich die Richtlinien ändern können. Über Änderungen oder Ergänzungen werden Sie als INLPTA-Mitglied informiert.</p> <p>Aktuelle Infos finden Sie immer zeitnah im Internet.</p> <p>-----</p> <p>INLPTA Europe / Deutschland Bert Feustel Herzogstr. 83 80796 München</p> <p>bert.feustel@inlpta.org www.inlpta.org</p>