

**COATRIN®**

ENTWICKLUNGSREISEN ERSTER KLASSE.

Coaching-Ausbildung

# SYSTEMISCHER BUSINESS COACH



<b>1</b>	<b>Entwicklungsreisen erster Klasse</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Leitbild</b>	<b>4-13</b>
<b>3</b>	<b>Didaktik</b>	<b>14-23</b>
<b>4</b>	<b>Der COATRAIN® Faktor</b>	<b>24-26</b>
<b>5</b>	<b>Ausbildungsleitung</b>	<b>27-28</b>
<b>6</b>	<b>Leitlinien der COATRAIN® Ausbildung</b>	<b>29-32</b>
<b>7</b>	<b>Ausbildung zum Business Coach</b>	<b>33-40</b>
<b>8</b>	<b>Was unsere Teilnehmenden auszeichnet</b>	<b>41-44</b>
<b>9</b>	<b>Alle Inhalte der Ausbildung im Überblick</b>	<b>45-48</b>
<b>10</b>	<b>Die einzelnen Module im Detail</b>	<b>49-64</b>
<b>11</b>	<b>Modalitäten, Voraussetzungen und Zertifizierung</b>	<b>65-68</b>
<b>12</b>	<b>Aufbauende Weiterbildungen</b>	<b>69-74</b>
<b>13</b>	<b>Standort und Kontakt</b>	<b>75-76</b>

# ENTWICKLUNGSREISEN ERSTER KLASSE

Eine Qualifikation als Coach eröffnet viele Möglichkeiten. Sei es, um neue berufliche Wege zu beschreiten, sich selbstständig zu machen oder Führungskompetenzen weiterzuentwickeln. Manchmal steht auch der Wunsch im Vordergrund, Menschen besser zu verstehen und professionell zu begleiten. Gut zu wissen, dass eine fundierte Ausbildung die Grundlage jeder wirksamen Coaching-Praxis ist. COATRAIN® zählt seit 1995 zu den führenden, unabhängigen Coachingunternehmen in Deutschland.

Wir bieten eine solide Coach-Ausbildung, die Fach- und Methodenkompetenz erweitert und darüber hinaus mit einem hohen Anteil an Selbstreflektion das eigene Handlungsspektrum erweitert.



Ingo und Johanna M. Steinke  
COATRAIN® Gründer und  
Senior Coach (DBVC)

Das ist nichts, was sich mal eben in zwei Wochenendseminaren erlernen lässt: Wir setzen auf eine intensive gemeinsame Arbeit und haben im Hinblick auf berufliches Engagement und andere Verpflichtungen mehrere Ausbildungsvarianten im Programm.

Auf den nächsten Seiten zeigen wir mehr über uns und unsere Premiumausbildung.

Wir freuen uns auf einen intensiven Austausch.



# LEITBILD

“

Das Besondere an der Ausbildung bei COATRAIN® ist, dass zwei Profis mit jahrzehntelanger Erfahrung sich über die Schulter blicken lassen und ihre Expertise konsequent teilen.

”





# LEITBILD

Als Partner einer deutschlandweit expandierenden Unternehmensberatungsgruppe führten Johanna M. Steinke und Ingo Steinke 1998 in ihrer Rolle als Niederlassungsleiter, Head Coach und Qualitätsmanager bereits mehr als 100 Einzel-Coachings pro Jahr durch.

Zu einer Zeit, als die Suche nach Coaching im Internet nur wenige Ergebnisse brachte und die Entstehung von professionellem Coaching weltweit noch in den Kinderschuhen steckte, wie eine aktuelle Studie der beiden Akteure 2018 gezeigt hat. Die beiden Unternehmensberater erkannten, dass sich Coaching zu einer eigenen Säule im Konzert der Personalentwicklungsaktivitäten entwickeln würde, – neben dem Training, Assessment und der Teamentwicklung, die es bereits gab. Sie gingen voll ins Risiko, setzten ganz auf Coaching, besorgten Investitionsmittel und gründeten mit zwei Vollexistenzen eine Coaching-Company, in die sie ihre gesamte Coaching-Expertise einbrachten und die 1999 zur Entwicklung und Erprobung der weltweit ersten Business Coaching-Ausbildung führte.

Das Unternehmen zählt heute zu den führenden Anbietern von Professional Coaching und Coaching-Weiterbildung europaweit; eine Exzellenzschmiede, in der jährlich bis zu 200 Coaching-Prozesse durchgeführt werden und aus der bis 2025 mehr als 1.750 methodenplural ausgebildete Professional Coaches hervorgegangen sind.

# LEITBILD

## COATRAIN® GUIDING PRINCIPLES

**Mehr bewegen**, das war von Beginn an unsere Mission als Gründer.

**Mehr bewirken**, das ist heute unsere Mission als Coaching Company.

Als Trendsetter entwickelten wir 1999 die weltweit erste Business Coach-Ausbildung. Als Innovatoren entwickelten wir 2018 das erste Kompetenzmodell für Business Coaching. Und wir bleiben an der Front der Erfahrungsgewinnung, indem wir die Coaching-Historie rekonstruierten, um das weltweit erste Konzept für Professional Coaching wissenschaftlich zu begründen.

2023 haben wir eine im Coaching sehr relevante Arbeitsweise, co-kreatives Coaching mit der Methode der Positionierung, veröffentlicht. Aktuell forschen wir zu den Themen Future of Work, Next Generations und Digital Coaching, um unsere Teilnehmenden mit zukunftsweisendem Know-how auszustatten.



# LEITBILD

## TRENDSETTER, INNOVATOREN UND PIONIERE DES BUSINESS COACHING-KONZEPTE

C5 – der COATRAIN®-Erfolgsfaktor – das sind die fünf Cs unserer Coaching- und Trainingsphilosophie:

**Clearness** ist das Ergebnis,  
**Companionship** unsere Haltung,  
**Competence** ist die Grundlage,  
**Co-creation** der Weg und  
**Connection** kennzeichnet die Spannungsfelder, in denen wir agieren.

### Clearness is our mission

Wer zu uns kommt, sucht den Dialog, die Veränderung, persönliches Wachstum und Rollensicherheit. Dieser eigene Antrieb öffnet den Zugang zu freiwilliger positiver Entwicklung. Dazu ist Mut erforderlich, häufig geht es an die Grenzen der eigenen Komfortzone, denn genau da liegt das Wachstumspotential. Dem persönlichen Mut, der Bereitschaft zur Offenheit begegnen wir mit einem Angebot sensiblen Coachings, das sich aus jahrelanger fachlicher Kompetenz und persönlichen Qualitäten speist. Gehen wir auf den Grund, verändern sich die Dinge an der Oberfläche. Das bringt tiefverstandene Klarheit über sich selbst, die eigene Rolle, Ihre Prinzipien und guten Ziele.



# LEITBILD

Empathie und mitfühlendes Verstehen ist dabei eine entscheidende Quelle für persönliche Veränderung. Emotionen und Motivationen helfen, sich selbst zu erkennen und die Welt in ihrer Bedeutung für sich zu verstehen.

Wir helfen die Selbstreflexivität und Rollenreflexivität deutlich zu erhöhen. Bei uns gilt: Innehalten, Klarheit gewinnen und dann handeln. Wir fördern sinnvolles persönliches Wachstum, motiverfüllendes Arbeiten und Leben, lebenslanges Lernen als ganzheitlichen Entwicklungsprozess.

Lernen und Entwicklung bedeutet auch, dass bisher unbekannte Potentiale und Ressourcen bewusst werden und sich auf angestrebte Ergebnisse konzentrieren, um handlungsfähig zu sein. Wir stehen für rollenbewusstes, verantwortliches Handeln und Führen im System. Wir fokussieren nicht nur individuelle, sondern auch andere Systemebenen: die besonderen Systemdynamiken in der Familie, im Team, in Organisationen, in Kultur und Gesellschaft. Gelingende Kooperation in einem erfolgreich und nachhaltig wirtschaftenden Gemeinwesen zu kreieren, dafür stehen wir an der Seite unserer Kunden.



# LEITBILD

## Companionship is our passion

Die Achtung der Würde und Autonomie der ganzen Person in ihrer besonderen Kommunikation und Interaktion ist uns wichtig. Unsere Integrität und unbedingte Diskretion hilft, eine vertrauensvolle Beziehung zu schaffen, in der wir eine neue Selbsterfahrung ermöglichen. So kann ein geschützter Raum entstehen, in dem Platz ist für alles Menschliche.

Authentizität, Intensität und Loyalität in der Begegnung führen dazu, dass das wahre Selbst und beste Ich entwickelt wird. Wir verstehen uns als unabhängige Wegbegleiter – mit Mut und Leidenschaft auch in herausforderndem Gelände. Wir entwickeln, bewahren und teilen Wissen und Erfahrung, Qualität und Fachlichkeit, als Coachende und als Lehr-Coaches. Unsere Teilnehmenden schauen uns als Experten über die Schulter und sehen, wie wir Coaching leben. Bei uns gibt es keine Standardantwort für individuelle Herausforderungen. Wir arbeiten mit einem methodenpluralen Ansatz, damit ein breites Spektrum an Tools und praktischer Expertise genutzt wird. Wir versprechen nur, was wir auch halten können. Wir arbeiten ergebnisoffen und ergebnisorientiert. Alles, was wir tun, läuft darauf hinaus: Größere Klarheit, sowie effektiv und effizient zu den Ergebnissen gelangen, die einem selbst und dem System den größten Nutzen bringen. Aus dieser Zusammenarbeit entstehen hochwertige Erkenntnisse, die unmittelbar in die Praxis umsetzbar sind. Das verstehen wir unter angewandter Qualität, die direkt erlebbar ist.

# LEITBILD

Auf der Basis eigener, erprobter Kompetenzmodelle stellen wir uns höchsten Qualitätsansprüchen, um wirksam zu sein. Wir evaluieren und verbessern unsere Leistungen durch ein Qualitätsmanagement, das Person, Interaktion und Organisation verbindet, um die Coaching- und Trainingsqualität zu erhöhen. Wir nutzen und lehren Methoden, die in den Niederungen des Lebens- und Arbeitsalltags ihre Tauglichkeit unter Beweis stellen. Unser Coaching und Training ist theorie- und methodenplural und integriert verschiedene psychologische Mainstreams. Ein Coachender ist nicht dazu da, stets die Lieblingsmethoden anzuwenden, sondern bringt das ein, was Coachee und das System brauchen, um voranzukommen.

Kompetenzentwicklung auf der Basis persönlicher Ressourcen heißt: Entfaltung der Persönlichkeit (Selbst-Kompetenzen), Anreicherung der Feld- und Rollenkompetenzen, Entwicklung der sozial-kommunikativen und Methoden-Kompetenzen. Damit die Selbstwirksamkeit in Rollen erhöht und das lebendige und ertragreiche Einbringen des eigenen fachlichen Know-hows gelingt.

Fast 30 Jahre Erfahrung in Coaching und Training, 30 Jahre an der Front innovativer Erkenntnisgewinnung fließen ein; mit allem, was uns als Menschen und Experten ausmacht.



# LEITBILD

## Process Consultation converts to Co-creation

In unseren postmodernen, digitalen Wissensökonomien sind Erfahrung und Wissen unser Rohstoff. Ein Rohstoff, der sich vermehrt, der wächst und gedeiht, wenn wir ihn teilen. In einem co-kreativen Miteinander auf Augenhöhe entsteht soziale Innovation, die Weiterentwicklung, Fortschritt, Erfolg bringen. In diesem Prozess erforschen wir gemeinsam, was das Beste ist, nicht nur was gerade gewollt ist. Wir sind nicht ausschließlich leidenschaftliche Lernbegleitende und Prozessbegleitende, die einen Klärungs- und Lösungsprozess, den Reflexions- und Erprobungsprozess nach allen Regeln der Kunst professionell ermöglichen. Sondern wir agieren in der Rolle als wohlwollende Ratgebende und kritische Sparringspartner, indem wir den Spiegel vorhalten, uns trauen, unangenehme Wahrheiten auszusprechen, und auch schmerzhaft Botschaften wertschätzend überbringen. Wir beziehen Stellung, positionieren uns, damit sich durch Reibung ganz andere Reflektions- und Möglichkeitsräume eröffnen.

Wir sagen, was wir denken oder fühlen; und tun was wir sagen. In generativen Dialogen begegnen und verstehen wir uns auf tiefere Weise, schauen einander an und schauen in die gleiche Richtung. So befinden wir uns in einer Verbindung miteinander, die uns co-kreativ das ganz Andere, Neue, die Zukunft, gemeinsam erschaffen lässt. Wir glauben nicht an die Trennung, sondern an die kreative Verbindung von Mensch und Welt.



# LEITBILD

Indem wir in uns selbst und zwischen uns etwas verändern, verändern wir etwas in der Welt. Anstatt es hinterher allein zu meistern, befinden sich unsere Coachees und Teilnehmenden mit uns mitten in der praktischen Umsetzung ihrer Vorhaben.

## Connecting People and Opposites

Die Verbindung von unbedingter Würdigung und konsequenter Ergebnisorientierung charakterisiert uns als Führungskräfte, Coachende, Trainierende, Ausbildende und Supervisierende. Coaching heißt: fragen und sagen, begleiten und streiten, sich interessieren und sich zeigen, reflektieren und positionieren, moderieren und qualifizieren, folgen und führen. Coaching und Personal Training heißt in postmodernen Gesellschaften, an der Seite stehen, während in Widersprüchen gehandelt wird. Die Spannungen zwischen gegensätzlichen Polen aufmerksam wahrnehmen, emotional verarbeiten und nachhaltig wirksam lösen. Wir suchen gemeinsam nach der Verbindung von Humanität und Produktivität, nach der Synergie aus Professionalität und Menschlichkeit, nach der Balance aus Leistungswillen und Gesundheit. Person und Funktion, Mensch und Rolle gerecht werden, dazu dient Coaching. Wir begleiten, Muster zu erkennen und zu überwinden, Ressourcen, die in der Person und Situation liegen, zu aktivieren. Wir verbinden Coaching mit Training, damit Probleme qualifiziert gelöst und Herausforderungen erfolgreich gemeistert werden.





# LEITBILD

Wir verbinden Psychologie mit wirtschaftlichem Denken und tragen die Psychologie auf professionelle Weise ins Unternehmen: um Rollenverhalten zu verändern, Rollenbeziehungen zu beleben und Ziele in Erreichbares zu verwandeln.

Führen lernen, Macht sinnvoll gebrauchen, Konflikte erkennen und clever behandeln, in agilen Arbeitswelten und soziokratischen Organisationsformen wirksam agieren: Bei uns wird es erlebbar!



# DIDAKTIK

## Kontinuierliche, paritätische Lehrgangsleitung

Im Unterschied zu anderen Weiterbildungen stellt die COATRAIN® Coachinausbildung kein Patchwork aus unterschiedlichsten Inhalten und Trainern dar. Sondern sie wird von zwei erfahrenen Lehr-Coaches, – einer Frau und einem Mann – geleitet, die den Beginn und den Abschluss der Ausbildung gemeinsam gestalten, sich ansonsten nach Fachschwerpunkten abwechseln. Diese Kontinuität in der Lehrgangsleitung gewährleistet eine gleichbleibend hohe Qualität der Inhalte und Methoden und sichert das Wahrnehmen und Begleiten der Entwicklungsprozesse der Teilnehmenden. Den Teilnehmenden steht ein männliches und ein weibliches Rollenmodell zur Verfügung.

## Profil-, Lehr- und Transfer-Coaching

Während des Ausbildungsprogramms erfolgt im Rahmen eines individuellen Profil-Coachings eine Potentialanalyse der Teilnehmenden. Darin werden die Stärken und Schwächen in der ganzheitlichen Wahrnehmung und Einschätzung von Menschen sowie individuelle Lern- und Entwicklungsziele geklärt. Hier wird eine persönliche Learning-Journey entwickelt. Ausbildungsbegleitend können Lehr-Coachings, digitale Supervisionen und Coaching-Labs in Präsenz besucht werden, um den Transfer des Erlernten in den eigenen Arbeitskontext zu sichern. Eine Gelegenheit, sowohl professionelles Coaching „am eigenen Leib“ kennenzulernen als auch bedarfsorientiert die eigene Praxis zu reflektieren und zu optimieren.



# DIDAKTIK

Unsere Lehrcoaches bieten Zoom-Sprechstunden an, um zwischen den Ausbildungsblöcken erfolgreiche erste eigene Coaching-Prozesse zu sichern.

## Praxistraining, Fallsupervision und Lernbegleitung

Die Teilnehmenden erhalten sofort in der Praxis einsetzbare Handouts und Tools sowie Fallstudien und eine Literaturliste zur Vorbereitung der Trainingsmodule. Die Tools sind didaktisch so aufbereitet, dass sie ein Maximum an Anwendungsorientierung bieten und auch nach langer Zeit noch unmittelbar in der Coaching-Tätigkeit umgesetzt werden können. Jeder Trainingstag besteht zeitlich zu ca. einem Drittel aus theoretischer Themenvernetzung (unter Einbeziehung von vorgegebenen Fallstudien oder Fallbeispielen der Teilnehmenden) und zu zwei Dritteln aus praktischer Übung von Coaching-Situationen der Teilnehmenden untereinander, die von der Lehrgangsleitung zeitgleich supervidiert wird. Ziel dieser Praxiseinheiten ist das Einüben von Coaching-Situationen im Face-to-Face-Kontakt. Im weiteren Verlauf der Ausbildung bringen die Teilnehmenden zusätzlich eigene Praxisfälle zur Fallsupervision in der Gruppe ein.



# DIDAKTIK

## Schauen, wie die Lehr-Coaches arbeiten und lebendig lernen

Unser Format der Coaching-Labs macht es möglich zu sehen, wie eine Coachingsequenz der Lehr-Coaches aussieht. Acht Teilnehmende pro Coaching-Lab sind möglich. Nachdem die Auftragsklärung durch den Lehr-Coach erfolgt und der Einstieg von ca. 30-45 Minuten gemeistert ist, gibt es einen Cut. Dann überlegen sich die Teilnehmenden, wie das Coaching fortgesetzt werden könnte und der Coachee entscheidet sich für eine Variante, die dann durch die Teilnehmenden umgesetzt wird. Danach gibt es entwicklungsförderliches Feedback und einen Dialog über mögliche Varianten bzw. andere Optionen. Für Teilnehmende mit längerer Anreise, haben wir das Format auf online übertragen. Die Termine finden sich auf der Homepage.

## Learning by Doing statt linear: Unser international anerkanntes 7-Step-Proceeding

Die COATRIN® Coachinausbildung fußt auf unserem international anerkannten 7-Step-Proceeding. Ein verständliches, integratives Coaching-Modell und didaktisch-methodisches Konzept. Dazu zählt auch, dass der Aufbau der praktischen Coaching-Kompetenz didaktisch am Coaching-Prozess selbst ausgerichtet ist. Wir leben hier 2-in-1: einerseits trainieren wir die Methodenkompetenz aufbauend in 7 Steps, andererseits üben wir Coaching-Tools in Schlüsselthemen wie Kommunikation, Führung, Konflikt ...



# DIDAKTIK

Während zu Beginn der Ausbildung die Coaching-Techniken im Vordergrund stehen, die für den Start eines Coachings benötigt werden, gelangen wir gegen Ende der Ausbildung zu solchen Techniken, die für den Abschluss eines Coachings gebraucht werden. Der Coaching-Prozess selbst ist step by step in die Ausbildungsblöcke integriert: Während in Block I die Kontakt- und Zielklärung (7-Step-1-2) und die Anliegen- und Kontextexploration (7-Step-3) enthalten sind, schreitet die Tool-Vermittlung in Block II zu vertiefenden Techniken (7-Step-4), zu systemischen (7-Step-5) und lösungsorientierten Techniken (7-Step-5) voran. Um gegen Ende in Block III bei der anliegenszentrierten Themenvermittlung und Verhaltenszerprobung (7-Step- 6) sowie den Abschlusstechniken (7-Step-7) anzukommen. Dieses Konzept strukturiert die Methoden pro Phase und schafft Sicherheit in der Anwendung. Angehende Coaches erfahren einen sanften, geordneten sukzessiven Kompetenzzuwachs, der den Anforderungen der einsetzenden Praxistätigkeit gerecht wird.

## Coaching Expertise: Orientierung an der Coachingpraxis in Organisationen

Wir vermitteln zahlreiche Techniken, die übergreifender anzusiedeln oder themenspezifisch zu sehen sind. Diese Inhalte leiten sich aus den Coaching-Anlässen ab, die sich aus der Lebens-, Berufs- und Organisationswirklichkeit des Coachees ergeben. Hieraus erwachsen besondere Herausforderungen an Coachende, die über Know-how und Vorgehensweisen verfügen,



# DIDAKTIK

wie es gelingt, die zahlreichen an der Schnittstelle von Person und Organisation angesiedelten Themen zu handhaben (Coaching-Expertise). Dies sind Themen wie Kommunikation und Führung, Umgang mit psychischen Störungen (in Organisationen), systematische Problemlösung und Entscheidung sowie Konfliktbehandlung.

Diese Inhalte werden um die Kernthemen des Coaching-Prozesses (7-Step-Proceeding) so gruppiert, dass grundlegendere Themen, die basale Coaching-Kompetenzen aufbauen, wie z.B. Kommunikation), zuerst absolviert werden, während spezifisches funktionales Know-how (z.B. Managementthemen) erst später im Ausbildungsverlauf behandelt werden. Die Themen sind darüber hinaus nach dem Kriterium der inhaltlichen Passung aus didaktischen Gründen zu Themenblöcken geordnet.



# DIDAKTIK

## 7-STEP-PROCEEDING



# DIDAKTIK

## Sofortige Praxis mit Übungs-Coachees

Die Methoden und Techniken werden sofort während des Trainings ausprobiert. Außerdem gründen die Teilnehmenden zur Vertiefung der praktischen Anwendungserfahrung eine Übungspartnerschaft mit einem Klienten außerhalb der Lehrgangsgruppe. Jede/r Teilnehmende hat mindestens einen „Übungscoachee“ mit einem realen Anliegen. Der Übungscharakter der Coaching-Situation ist dabei für die Klienten transparent und ihr ausdrückliches Einverständnis dazu liegt vor. Diese Praxiserfahrung kann per Visualisierung am Flipchart dokumentiert und zu Supervisionszwecken im folgenden Trainingsblock, in den Zoom-Sprechstunden oder in den Coaching-Labs zwecks Reflexion zur Verfügung gestellt werden.

## Transfer durch Lernwerkstatt und Lernpartnerschaft

Die Teilnehmenden treffen sich zwischen den Blöcken zum Erfahrungsaustausch, zum Üben in Untergruppen (Lernwerkstatt). Diese Peer-Groups dienen auch der Netzerkennung entweder persönlich oder online. Übungspartnerschaften untereinander, also Coachings zwischen den Ausbildungsblöcken, helfen dabei, intensive Selbsterfahrungssequenzen über einen Trainingsblock hinaus fortzusetzen und ermöglichen eine praktische Anwendung der erlernten Tools in einem beobachtungsfreien Raum. Diese Lernpartnerschaften können wechseln.





# DIDAKTIK

Sinnvoll ist es, sowohl mit Peers zu üben, die sofort sympathisch sind, als auch mit solchen, wo es Herausforderungen in der Verständigung gibt. Letzteres, um die Konfrontation mit Projektionen und Übertragungsphänomenen im Coaching zu trainieren und produktiv lösen zu lernen. Am Ende eines Blockes steht eine Zielvereinbarung mit jedem Teilnehmenden, in der ein konkretes Vorhaben zur Umsetzung der Trainingsinhalte im Arbeitsfeld definiert wird.



# DIDAKTIK

## Lehrmethoden - das Wie des Lernens

Kurze Inputs bringen das Grundlagenwissen auf den Punkt. Hierfür stehen zum Teil standardisierte Materialien zur Verfügung, zum anderen Teil werden die Inhalte während des Vortrages am Flip-Chart oder elektronischem Flip-Board entwickelt, so dass die Teilnehmenden aktiv in die Themenerarbeitung einbezogen sind. Durch Gruppendiskussionen werden die Inhalte weiter vertieft und in der Gruppe reflektiert. Die Techniken (z.B. Fragetechniken) werden vorgestellt, um dann den Teilnehmenden die Gelegenheit zu geben, diese in Face-to-face-Übungen, Live-Coaching und Rollenspielen auszuprobieren. Die Erfahrungen werden gemeinsam ausgewertet. Fallbeispiele aus der Praxis und geronnenes Erfahrungswissen werden eingespeist, um Praxisbezüge herzustellen, Coaching-Realität zu veranschaulichen und Inhalte sowie Methoden zu verdeutlichen.



# DIDAKTIK

## Intensiv-Lerngruppen: Persönliche Weiterentwicklung und fachliche Rollenentwicklung

Angelehnt an die nachhaltige, individuelle Art des Lernens an Elite-Universitäten vermitteln wir Coaching-Kompetenz in Intensiv-Lerngruppen mit ca. 6-8 Teilnehmenden. Diese Art des Lernens schafft einen Vertrauenscontainer für „echte, eigene Anliegen“. Die Teilnehmenden machen so nicht nur ein paar unverbindliche Übungen, sondern gehen realistische Coach-Coachee-Beziehungen ein und sammeln erste Erfahrungen mit den Höhen und Tiefen von Coaching-Prozessen. Die Teilnehmenden haben auf diese Weise am Ende Coaching zu eigenen Anliegen erhalten (persönliche Weiterentwicklung) und mehrere Coaching-Prozesse als Coach begleitet (fachliche Rollenentwicklung).



# DER COATRAIN® FAKTOR

WIR STELLEN UNS KONSEQUENT AN DIE SEITE UNSERER KUNDEN. VERANTWORTUNGSVOLL. LÖSUNGSORIENTIERT. CO-KREATIV.

Wir sind konsequent in der Umsetzung dessen, was wir als den COATRAIN® Faktor bezeichnen: Die Verantwortung, sich konsequent an die Seite des Coachees zu stellen, co-kreativ. Wir sind stets ganz für unsere Coachees da. Wir machen nicht das, was der Kunde will, sondern das, was aus fachlicher Sicht das Beste ist. Wir lernen vom und für den Coachee. Wir stärken Menschen in ihren Rollen.

## Fokus

Wir stellen Coaching in den Mittelpunkt unseres Tuns und den Menschen in den Mittelpunkt unserer Aufmerksamkeit. Wir coachen und ermöglichen Coaching. Wir arbeiten daran, Menschen voranzubringen und legen hierbei unser Hauptaugenmerk auf den Menschen in seinen Rollen, auf sein Anliegen und seine Herausforderungen in seinem systemischen Kontext. Dies sind die bestimmenden Faktoren für die gewählten Instrumente, das Tempo und die Wege zur Lösung. Sie allein sind stets unser Ziel.



# DER COATRAIN® FAKTOR

## Exzellenz

Wir arbeiten fachlich und wissenschaftlich fundiert. Wir qualifizieren unsere Mitarbeitenden stets weiter. Wir teilen, entwickeln und bewahren Wissen, Qualität und Fachlichkeit sowohl in dem, was wir als Coaches leben, als auch in dem, was wir als Lehr-Coaches vermitteln. Wir tragen Psychologie auf professionelle Weise ins Unternehmen. Wir maximieren Inhalte, nicht Masse.

## Achtung

Wir würdigen unsere Coachees, Mitarbeitenden und Kollegen. Wir suchen stets nach der Verbindung von Produktivität und Humanität, von Professionalität und Menschlichkeit. Wir achten die Individualität und Unabhängigkeit unserer Coachees. Wir gehen ehrlich miteinander um. Wir begegnen unserem Gegenüber aufmerksam und mit Respekt.

## Mut zur Positionierung

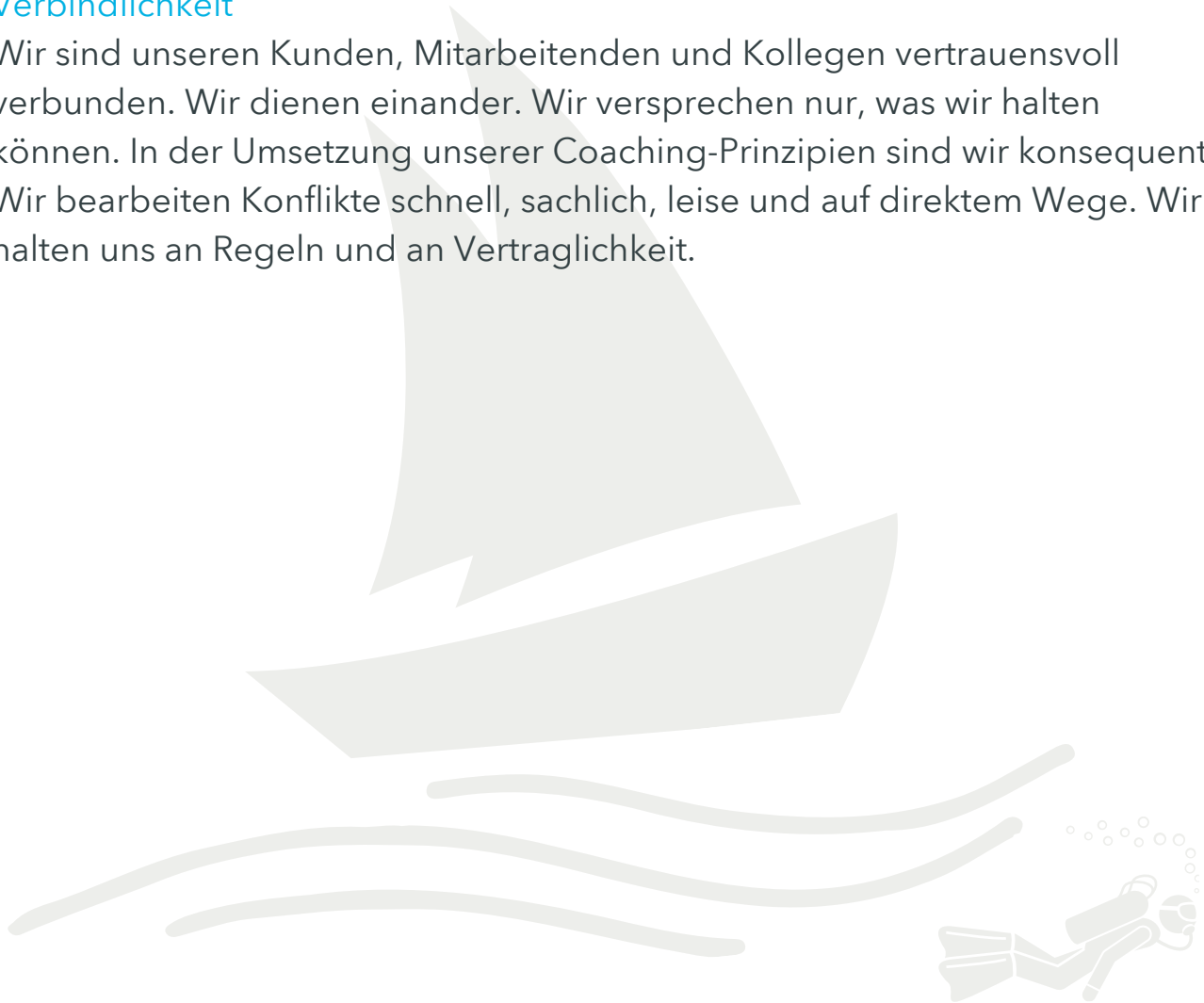
Wir orientieren uns nicht an methodischen Trends, Marktströmungen oder gut zu vermarktenden Coaching-Ansätzen. Wir bleiben unserem Anspruch treu, uns jederzeit den höchsten Anforderungen zu stellen. Sowohl im Umfeld des Coaching-Marktes, als auch beim Coachee und innerhalb unseres eigenen Unternehmens. Im Rahmen von Coachings ziehen wir uns nicht auf die bequeme Position des Prozessbegleiters zurück, sondern pflegen das verantwortungsbewusste Prinzip der Positionierung.



# DER COATRAIN® FAKTOR

## Verbindlichkeit

Wir sind unseren Kunden, Mitarbeitenden und Kollegen vertrauensvoll verbunden. Wir dienen einander. Wir versprechen nur, was wir halten können. In der Umsetzung unserer Coaching-Prinzipien sind wir konsequent. Wir bearbeiten Konflikte schnell, sachlich, leise und auf direktem Wege. Wir halten uns an Regeln und an Vertraglichkeit.



# AUSBILDUNGSLEITUNG

SEIT ÜBER 25 JAHREN BILDEN WIR IN UNSEREN PROGRAMMEN COACHES AUS UND GEBEN UNSERE ERFAHRUNG WEITER. DABEI LERNEN WIR SELBST DAZU.



Johanna M. Steinke, Senior Coach (DBVC), C-Level-Coach, Jahrgang 1962. Studium der pädagogischen, Arbeits- und Organisationspsychologie sowie klinischen Psychologie (Gesprächs- und Verhaltenstherapie). Diplom. Ausbildung in Beratung und Training (F. Schulz v. Thun), zum Management-Coach (DPA), zum Personaltrainer/Changemanager (CTU) und in Hypnotherapie (MEG). Lizenzierte MBTI®-Trainerin (AMT).

Erfahrungen im Projektaufbau und -management, langjährige Führungserfahrung als Niederlassungsleiterin in einem Trainingsinstitut sowie in einer Unternehmensberatungsgruppe. Senior Coach (DBVC), Lehr-Coach, Supervisorin, Fachautorin. Gründerin und seit 2000 geschäftsführende Gesellschafterin der COATRIN® coaching & personal training GmbH mit den Arbeitsschwerpunkten Executive Coaching, Strategie-Coaching, Mikropolitischen Coaching und Karriere-Coaching.



# AUSBILDUNGSLEITUNG

Ingo Steinke, Senior Coach (DBVC), C-Level-Coach, Jahrgang 1966. Studium der pädagogischen, Arbeits- und Organisationspsychologie sowie klinischen Psychologie (Gesprächstherapie). Diplom. Ausbildung in Beratung und Training (F. Schulz v. Thun), zum Management-Coach (DPA), zum Qualitätsmanager (DIN-ISO) und TQM-Assessor for Business Excellence (EFQM), zum Personaltrainer/Changemanager (CTU) sowie in Hypnotherapie (MEI) und systemischer Supervision und Organisationsberatung (NIK).



Langjährige Führungserfahrung als Bereichsleiter und Geschäftsführer in einem Trainingsinstitut sowie Unternehmensberater einer Unternehmensberatungsgruppe. Leiter Fachausschuss Profession (DBVC) seit 2006 Entwicklung des Berufsbildes von Coaching als Profession. Lehr-Coach, Head-Trainer, Fachautor. Gründer der COATRAIN® coaching & personal training GmbH mit den Arbeitsschwerpunkten Führungskräfteentwicklung, Leitbildentwicklung, Leadership-, Team- und Konflikt-Coaching.





# LEITLINIEN DER COATRAIN® AUSBILDUNG

## Langjährige Erfahrung

Die Teilnehmenden profitieren von den gesammelten Erfahrungen der Lehr-Coaches, die diese konsequent in den Lernprozess einbringen. Sei es in der Weiterbildung von Führungskräften, Prozessbegleitern und Changemanagern in der freien Wirtschaft, sei es in der Leitung von Unternehmen oder auch – seit 1999 – in der Ausbildung von Business Coaches, für deren Konzept COATRAIN® als Pionier gilt.

## Ganzheitliche Herangehensweise

COATRAIN® hat es sich zur Aufgabe gemacht, Persönlichkeit zu entwickeln. Ein Sprichwort sagt: „Gehen wir auf den Grund, verändern sich die Dinge an der Oberfläche.“ Menschliches Verhalten kann dann wirksam verändert werden, wenn die Beweggründe menschlichen Handelns bewusst sind. Beweggründe sind Motive, Prinzipien, Kommunikationsmuster und Werthaltungen, die den Menschen leiten.

## Einfachheit in der Komplexität

COATRAIN® hat zahlreiche Modelle entwickelt, die Erkenntnisse kompakt zusammenfassen und komplexe Wirklichkeiten veranschaulichen. Die Modelle ermöglichen es einerseits, die Beweggründe und Mechanismen menschlichen Handelns zu erkennen und zu verstehen. Sie helfen andererseits, praktische Lösungsansätze ausfindig zu machen, zu ordnen und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit zu bewerten.



# LEITLINIEN DER COATRAIN® AUSBILDUNG

## Qualitätsmanagement

Die Ausbildung wird im Rahmen eines Qualitätsmanagements kontinuierlich evaluiert und dem aktuellen Stand der fachlichen und methodischen Innovationen angepasst.

## Qualitätssiegel/Zertifizierungen

Die Ausbildung Business Coach kompakt trägt das Gütesiegel Weiterbildung Hamburg e.V. Als Institutsmitglied im Deutschen Verband für Coaching und Training e.V. tragen unsere Zertifikate das Logo des dvct. COATRAIN® ist als Weiterbildungsanbieter (DBVC) und Educational Provider (IOBC) anerkannt. Unsere Dienstleistungen sind durch Zertpunkt zertifiziert.

## Verbandsmitgliedschaften

Unsere Lehr-Coaches Johanna M. Steinke und Ingo Steinke sind Senior Coach (DBVC).

## COATRAIN® Toolbox

Zertifizierte COATRAIN® Coaches können online auf ca. 200 Tools zurückgreifen. Und diese in der Praxis nutzen. Mehr unter: [www.coatrain.de/toolbox](http://www.coatrain.de/toolbox)



# LEITLINIEN DER COATRAIN® AUSBILDUNG

## Schnelligkeit

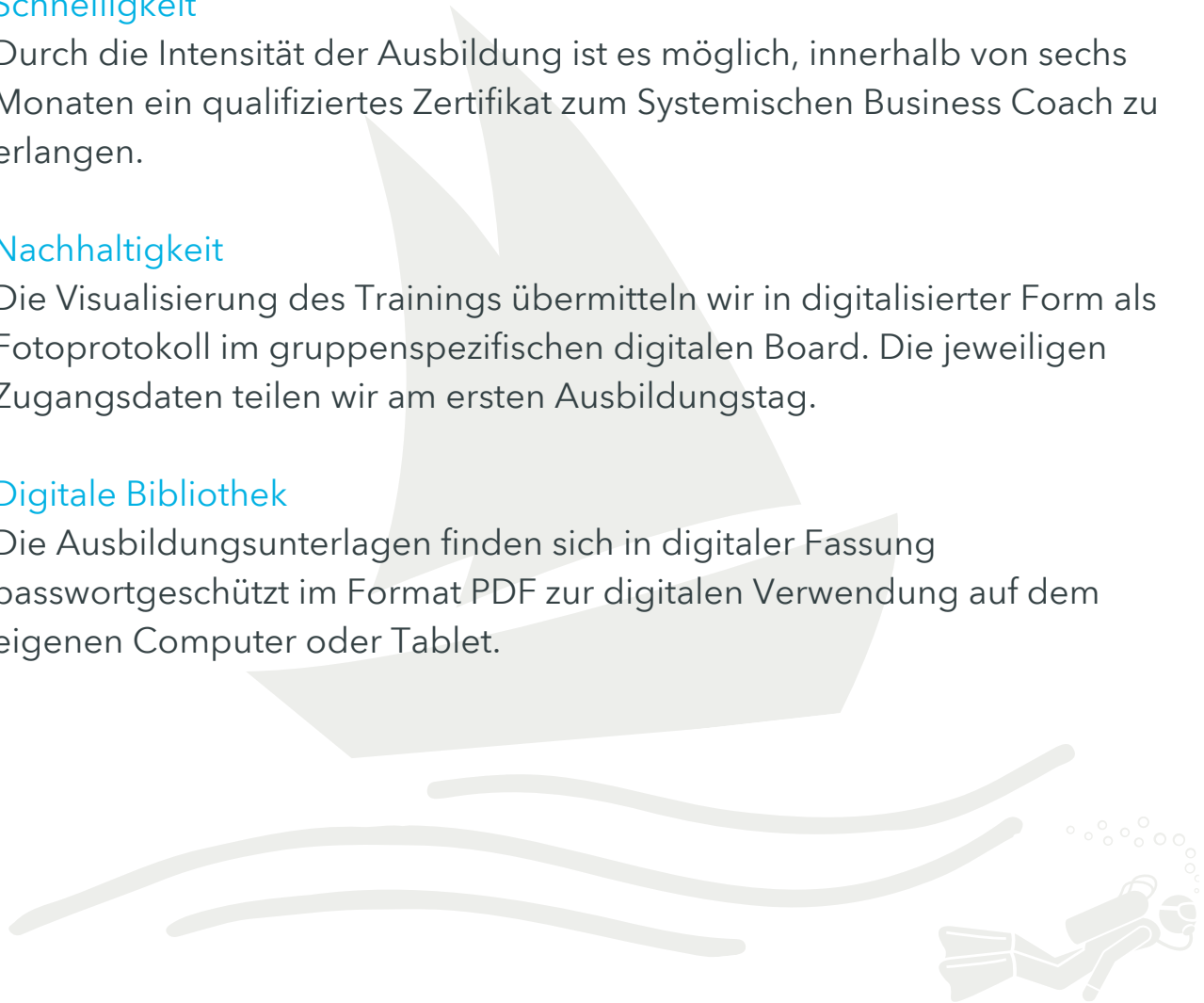
Durch die Intensität der Ausbildung ist es möglich, innerhalb von sechs Monaten ein qualifiziertes Zertifikat zum Systemischen Business Coach zu erlangen.

## Nachhaltigkeit

Die Visualisierung des Trainings übermitteln wir in digitalisierter Form als Fotoprotokoll im gruppenspezifischen digitalen Board. Die jeweiligen Zugangsdaten teilen wir am ersten Ausbildungstag.

## Digitale Bibliothek

Die Ausbildungsunterlagen finden sich in digitaler Fassung passwortgeschützt im Format PDF zur digitalen Verwendung auf dem eigenen Computer oder Tablet.



# LEITLINIEN DER COATRAIN® AUSBILDUNG

## Grundwerte

Die Verbindung von Zugewandtheit, Wärme und strikter Ergebnisorientierung leitet uns in unserer Arbeit als Führungskräfte, Trainer, Berater, Coaches, Ausbilder und Supervisoren. Unsere Prinzipien der unbedingten Würdigung, Flexibilität, Offenheit und Kooperation prägen auch das Ausbildungsgeschehen. Wir stehen für die Synergie aus Professionalität und Menschlichkeit im Business.

## Coaching-Labs

In unseren gruppenübergreifenden Coaching-Labs können Teilnehmende sich begegnen, vernetzen, miteinander austauschen und über COATRAIN® auf dem Laufenden bleiben.

## Messenger-Gruppen

Um einen unkomplizierten Austausch innerhalb der Lerngruppen zu ermöglichen bilden wir Gruppen via WhatsApp, Signal o.ä. So lassen sich Informationen zügig teilen.

## Weitere Informationen

Fragen beantworten wir gern persönlich entweder per Telefon unter 0 40-24 83 50 50 oder per E-Mail: [info@coatrain.de](mailto:info@coatrain.de).

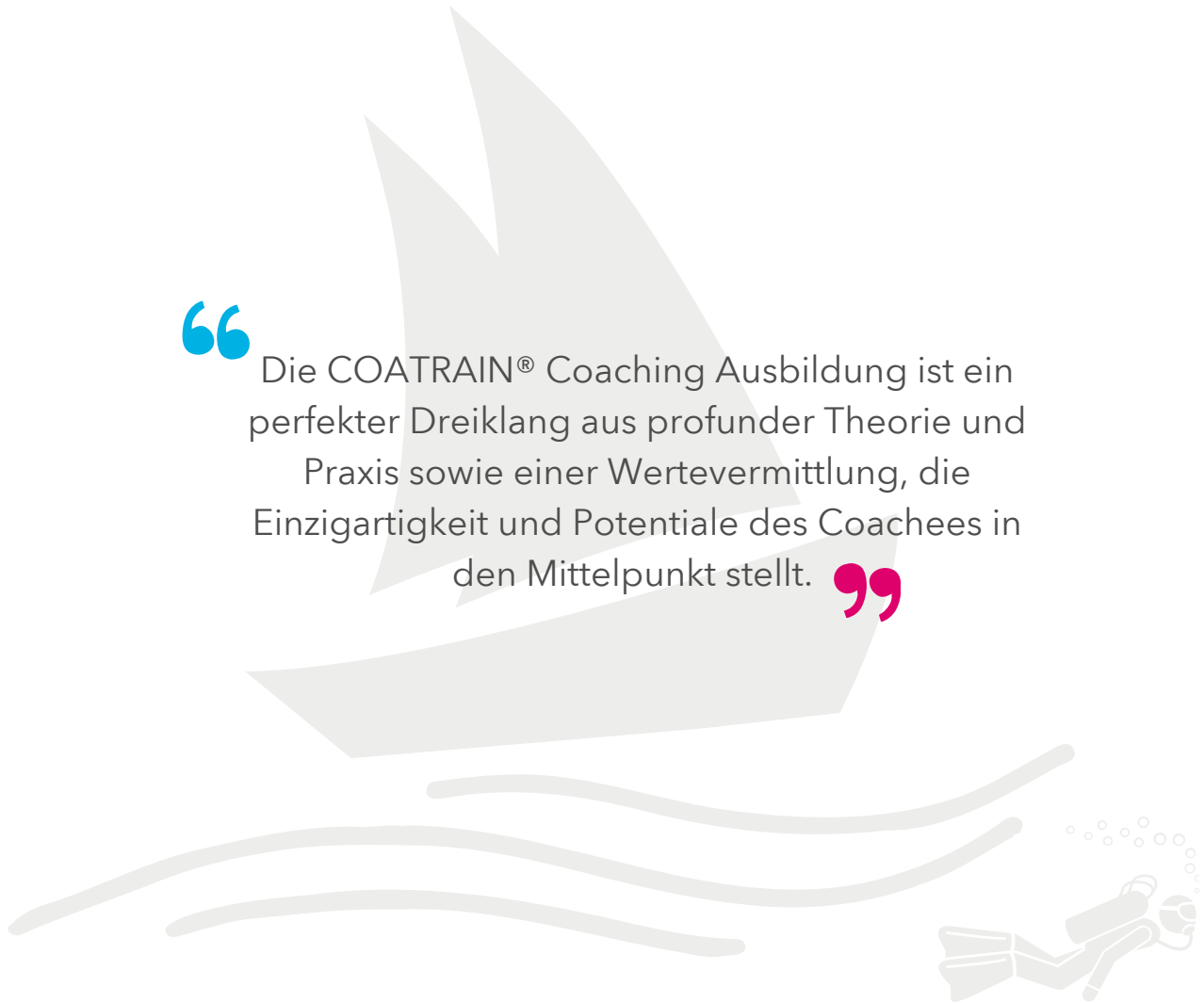


# AUSBILDUNG ZUM BUSINESS COACH

“

Die COATRAIN® Coaching Ausbildung ist ein perfekter Dreiklang aus profunder Theorie und Praxis sowie einer Wertevermittlung, die Einzigartigkeit und Potentiale des Coachees in den Mittelpunkt stellt.

”



# AUSBILDUNG ZUM BUSINESS COACH

Der Kompaktkurs Business Coach ist ursprünglich auf Wunsch unserer Kunden/innen entstanden. 2002 haben wir entschieden, diese Form der Weiterbildung anzubieten, denn es passt nicht zu jedem Arbeitspensum bzw. Lebensmodell, eine Coachingausbildung am Wochenende zu platzieren. Eine „Quick-and-dirty-Variante“, wie z.B. ein „Schnupperkurs“ oder „Coach werden in nur drei Tagen“ oder gar an nur einem Wochenende, das kommt für uns nicht in Frage. In so kurzer Zeit lassen sich hochwertige Inhalte nicht erlernen.

Der bewährten COATRAIN® Qualität treu bleibend ist es uns wichtig, den Kern der Inhalte, die Kursziele und Didaktik der modularen Ausbildung zum Business Coach auch in der Kompaktvariante zu erhalten. Der Kurs bietet eine Basisqualifikation und gleichzeitig die Möglichkeit, das eigene Know-how weiter auszubauen, indem man Aufbaulehrgänge besucht, um inhaltlich auf das Niveau der einjährigen Professional Coach-Ausbildung zu gelangen. Für unsere Kunden heißt dies, die freie Wahl haben, sich weiterzuentwickeln.

Unsere Kompaktausbildung zum Business Coach ist für Teilnehmende konzipiert, die weniger Aufwand betreiben und schneller zum Ziel gelangen wollen.



# AUSBILDUNG ZUM BUSINESS COACH

Für manche Menschen passt auch ein Kompaktkurs, der von Montag bis Freitag stattfindet, besser zu ihrem beruflich-privaten Lebensmodell. Und stellt die einzige Möglichkeit dar, sich im Bereich Coaching zu qualifizieren. Andere, weit Anreisende, schätzen es, sich komplett aus ihrem Alltag herauszulösen, um sich ganz auf die Inhalte und die eigene Weiterentwicklung zu konzentrieren. Unternehmen schätzen diese kompakte, effiziente Art der Weiterbildung, gepaart mit dem Wissen um die exzellente Qualität.

Der Kompaktkurs kann auch als Inhouse-Variante von Unternehmen gebucht werden, natürlich in den bewährten Räumen unseres Ausbildungsinstitutes.

“

Im Training mit COATRAIN® bekomme ich an der passenden Stelle hoch qualifiziert genau die Impulse, die ich für meinen Arbeitsalltag brauche.

”



# AUSBILDUNG ZUM BUSINESS COACH

## ZIELGRUPPE UND ZIELE UNSERER AUSBILDUNG

Die Weiterbildung Business Coach befähigt dazu, als externer oder organisationsinterner Coach und als Führungskraft, die Mitarbeitende entwickelt, professionell zu coachen. Unsere Teilnehmenden sind nach der Weiterbildung – basierend auf vorhandenen Fach-, Feld- und Sozialkompetenzen – in der Lage, im persönlichen Umfeld genauso wie im organisationalen bzw. geschäftlichen Kontext in der Rolle als Coach, qualifiziert Menschen in ihren Klärungs- und Entwicklungs-Prozessen zu begleiten. Unsere Teilnehmenden lernen Coaching-Techniken im Life-Coaching genauso wie als Funktionsträger in Organisationen (z.B. als Stabsangehöriger, Personalbetreuer, HR Business Partner, Mentor, Projekt-/Qualitätsmanager, Gebietsleiter für selbständige Handelsvertreter u.v.m.) sicher anzuwenden.

Die Weiterbildung vermittelt die dafür erforderlichen Kenntnisse (Wissen), die Urteilsfähigkeit (Fühlen) und Handlungskompetenzen (Können). Das Know-how ist einerseits wissenschaftlich fundiert und andererseits in den Erfahrungswerten der Lehr-Coaches, die selbst seit 1995 als Management Coaches tätig sind, gegründet. Vermittelt wird coachingrelevantes Know-how der Sozialwissenschaften – insbesondere der Psychologie, Pädagogik, Soziologie, Philosophie sowie der Organisations- und Managementlehre.





# AUSBILDUNG ZUM BUSINESS COACH

Die Weiterbildung ist nicht einer bestimmten sozialwissenschaftlichen Denkrichtung oder Schule verpflichtet, sondern interdisziplinär und methodenplural angelegt. Unsere Teilnehmenden erwerben das erforderliche Selbst- bzw. Rollenbewusstsein (Haltung) und die damit verbundene Selbst-/Reflexionsfähigkeit als Coach (reflexive Kompetenz) sowie das fachlich-methodische Wissen und Können (Techniken, Expertise) eines professionellen Coaches. Das Erlernen dieses Know-hows erfolgt in vivo an Seinesgleichen, d.h. an anderen Teilnehmenden und ihrem realen Klärungsbedarf, so dass gleichzeitig auch die sozial-kommunikative bzw. personale Kompetenz eines jeden Teilnehmenden ausgebildet wird (Persönlichkeitsentwicklung).

Die Teilnehmenden werden im Verlauf der Weiterbildung zunehmend in die Lage versetzt, Methoden zu bewerten, zueinander ins Verhältnis zu setzen und zu entscheiden, wann - zu welchem Anlass für welche Person in welchem Kontext - eine Interventionsform geeignet ist (und wann nicht). Die Ausbildung dieses methodologischen Reflexionsvermögens trägt dazu bei, den wahllosen Einsatz persönlich bevorzugter oder besonders trendiger Methoden zu vermeiden. Stattdessen wählt ein Business Coach die Methoden, die das Anliegen, der Mensch in seinem organisationalen Kontext und der Coaching-Prozess braucht.



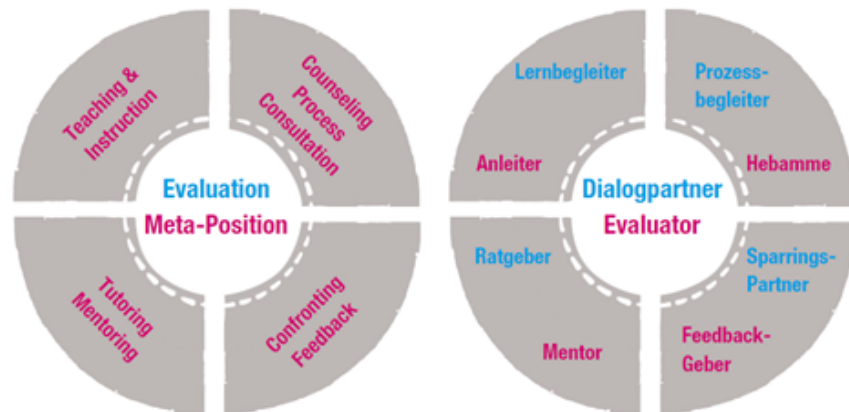
# AUSBILDUNG ZUM BUSINESS COACH

## LERNZIELE

Die Teilnehmenden der Weiterbildung zum COATRAIN® Business Coach ...

- erkennen sich selbst in ihrer Persönlichkeit und ihren Potentialen, die sie zum Coaching befähigen; sie entwickeln sich in ihrer Persönlichkeit in die Rolle als Coach hinein und in ihrem Coachingstil,
- entwickeln die für die Arbeit mit Menschen und die Wahrnehmung der Rolle als professionell agierender Coach nötigen Grundhaltung und Prinzipien,

## ROLLEN UND KOMPETENZFELDER DES COACHES



# AUSBILDUNG ZUM BUSINESS COACH

- erkennen sich selbst in ihrer Persönlichkeit und ihren Potentialen, die sie zum Coaching befähigen; sie entwickeln sich in ihrer Persönlichkeit in die Rolle als Coach hinein und in ihrem Coachingstil,
- entwickeln die für die Arbeit mit Menschen und die Wahrnehmung der Rolle als professionell agierender Coach nötigen Grundhaltung und Prinzipien,
- kennen Coachingtechniken für unterschiedliche Anforderungen und organisationale Kontexte,
- können sie anwenden und Menschen in ihren persönlichen Fragestellungen und Herausforderungen professionell so begleiten, wie sie es brauchen,
- können Coaching in allen Phasen des Prozesses von der Auftragsklärung über die Anliegenexploration, die Einbeziehung des systemischen Kontextes, die Vertiefung des Erlebens bis hin zur Lösungsfindung und Einübung von Verhaltensalternativen sowie dem Abschluss und der Evaluation des Coachings professionell durchführen,
- können dabei Modelle und Interventionsmethoden aus unterschiedlichen sozialwissenschaftlichen Traditionen integrativ und am Anliegen des Coachees orientiert einsetzen (Tiefenpsychologie, Klientenzentrierte Beratung, Systemischer Ansatz, NLP, prozessorientierte Psychologie), wobei der Schwerpunkt auf psychodynamischen und systemisch-lösungsorientierten Techniken liegt, agieren also methodenplural,



# AUSBILDUNG ZUM BUSINESS COACH

- sind in der Lage, auf unterschiedliche Coaching-Anlässe und Anforderungen, die sich aus der Lebens-, Berufs- und Organisationswirklichkeit ihrer Coachees ergeben, qualifiziert mit passenden Vorgehensweisen zu reagieren (Coaching-Expertise)

“

Wir widmen uns dem Thema Coaching mit Hingabe und Leidenschaft in einer Lernatmosphäre, die von unseren Prinzipien, einer ordentlichen Portion Humor sowie der Freude an der Begegnung, am Austausch und der gegenseitigen Bereicherung mit Erfahrungswerten geprägt ist.

”

Johanna M. & Ingo Steinke



# WAS UNSERE TEILNEHMENDEN AUSZEICHNET

## Voraussetzungen

Unsere Teilnehmenden erfüllen in der Regel zwei der folgenden Voraussetzungen:

- mehrjährige Branchenerfahrung als leitender Angestellter, selbständiger Unternehmer, Berater, Trainer bzw. Coach **oder**
- Berufstätigkeit in der Personalführung bzw. Personalentwicklung **oder**
- akademische Ausbildung

## Ausnahmen bestätigen die Regel

Wer bei uns eine Ausbildung startet, sucht und schätzt die Begegnung, den Austausch und die Vernetzung mit anderen Menschen. Ist interessiert an der Entwicklung von Menschen in ihren privaten und beruflichen Rollen.

“

Eine Ausbildung zum Coach ist auch immer eine Reise zu sich selbst. Wer neugierig ist, entdeckt spannende neue Seiten.

”



# WAS UNSERE TEILNEHMENDEN AUSZEICHNET

## Zusammenhänge erkennen

Unsere Teilnehmenden kennen organisationale bzw. berufliche Zusammenhänge, Rollenanforderungen und ihre Auswirkungen auf Leben, Arbeit und Persönlichkeit unmittelbar oder mittelbar (z.B. als Lebenspartner einer Führungskraft) aus eigener Anschauung. Sie verfügen über ein Reflexionsvermögen, das dadurch gekennzeichnet ist, dass sie implizite Vorgänge, Strukturen, Muster, Prozesse, Rollen, Persönlichkeitsanteile u.ä. erkennen, verstehen, kritisch hinterfragen und explizieren wollen.

Wichtig ist es, sich auf tiefergehende Selbsterfahrung und Rollenreflexion einlassen zu können und zu wollen. Bereit zu sein für Veränderung von eigenen Denkmodellen, Verhaltens- und Kommunikationsmustern sowie Interesse an der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit, Rolle und Handlungsweisen.



# WAS UNSERE TEILNEHMENDEN AUSZEICHNET

## Sich an Entwicklung erfreuen

Nach der Ausbildung betonen viele, wie tiefgreifend die Wandlungsprozesse sind, durch die sie während der Ausbildung gegangen sind. Und was es ihnen gleichzeitig für ihre Klarheit und Standfestigkeit in beruflichen wie privaten Rollen gebracht hat. Diese Mischung macht uns aus.

Wir streben eine heterogene Zusammensetzung an, da dies in der Regel die Berufswirklichkeit der späteren Coaches realitätsgetreu abbildet. Zudem ist dies bereichernd für die Lernprozesse, die unterschiedlichen Gruppen können voneinander profitieren.

Die Mischung besteht idealerweise aus

- Frauen und Männern,
- unterschiedlichen Lebensaltern,
- unterschiedlichen Herkunftsberufen (z.B. Kaufleute und Sozialwissenschaftler),
- verschiedenen Branchen bzw. Arbeitsfeldern (z.B. Anlagenbau und Gesundheitswesen, Konzern und mittelständisches Unternehmen oder Verwaltung),
- verschiedenen Funktionsbereichen (z.B. Produktion/Dienstleistung und Vertrieb),



# WAS UNSERE TEILNEHMENDEN AUSZEICHNET

- verschiedenen organisationalen Hierarchieebenen (z.B. Sachbearbeiter und Führungskraft, Junior und Senior Consultant),
- angehenden unternehmensinternen und externen Coaches (z.B. Führungskräfte, Personalentwickler, Berater).

BEREIT  
ERSTER KLASSE  
ZU REISEN?





# ALLE INHALTE DER AUSBILDUNG IM ÜBERBLICK

DIE GEMEINSAME AUSBILDUNGSZEIT IST KLAR STRUKTURIERT, EIN BLOCK BAUT AUF DEM ANDEREN AUF. GELEHRTES KANN DIREKT ANGEWENDET WERDEN.

Die COATRIN® Cochingausbildung umfasst die Vermittlung von sozialwissenschaftlichen Methoden, Techniken und Haltungen der Prozessbegleitung in Verbindung mit Coaching-Expertise, d.h. Vorgehensweisen zu in der Praxis häufig anzutreffenden Coaching-Varianten und Erfahrungswerten aus der Organisations- und Management-Lehre. Der Aufbau der Ausbildung ist darüber hinaus didaktisch am Coaching-Prozess selbst ausgerichtet, was zu einem sukzessiven, organischen Kompetenzaufbau bei den Teilnehmenden führt. Im Kompaktkurs Business Coach werden die Teilnehmenden an insgesamt 13 Wochentagen, verteilt auf drei Trainingsblöcke in ca. 6 Monaten ausgebildet. Die Themenmodule der Ausbildung gliedern sich in 3 Trainingsblöcke.



# ALLE INHALTE DER AUSBILDUNG IM ÜBERBLICK

## Block I

Grundlagen - Wie sich Menschen in ihren Rollen verändern

- Check-In
- Persönlichkeitsentwicklung und Verhaltensänderung
- Coaching-Definitionen, Modelle, Rollenklärung als Coach
- Coaching-Prozesse: 7-Step-Proceeding
- **Coaching-Techniken I & II: Kontakt- und Zielklärung**

Kommunikation und Führung im Coaching

- Beziehung, Kommunikation und Feedback
- Führung und Leadership-Coaching
- **Coaching-Techniken III: Anliegen- und Kontextexploration**

Kriseninterventionen I

- Psychische Störungen und Sucht in Organisationen
- Persönlichkeitstypologien (Typenlehre)

**Tipp!**

**7-Step-Proceeding** in magenta hervorgehoben.



# ALLE INHALTE DER AUSBILDUNG IM ÜBERBLICK

## Block II

Organisationsinternes und Systemisches Coaching

- Coaching in Organisationen
- **Coaching-Techniken V: Systemische Coaching-Techniken**

Konflikte erkennen, verhandeln, lösen

- Konfliktmanagement und Konflikt-Coaching

## Block III

Konfrontieren, Involvieren, entscheidend vorankommen

**Coaching-Techniken V: Lösungsorientierte Techniken**

Transfer- und Lernprozesse intensiv begleiten

- Didaktik des Coachings
- **Coaching-Techniken VI: Anliegenzentrierte Themenvermittlung und Verhaltenserprobung mit Videofeedback**
- Telefon-Coaching
- Transfer: Praxisprobe
- **Coaching-Techniken VII: Abschlusstechniken**
- Evaluation, Check-Out, Vernetzung



# ALLE INHALTE DER AUSBILDUNG IM ÜBERBLICK

## Weiterentwicklung zum Professional Coach

Absolventen des Systemischen Business Coach können sich weiterentwickeln zum Professional Coach, mit Hilfe des Upgrades, das 5 Tage Ausbildung umfasst und folgende Themen beinhaltet:

- Gender-Coaching (geschlechtsspezifische Aspekte in Kommunikation, Führung und Coaching)
- Konfrontation und Humor im Coaching
- Umgang mit Emotionen im Business
- Selbstsicherheits-Coaching
- Burnoutprophylaxe & Stressmanagement-Coaching
- Zeitmanagement- & Work Life Coaching
- Kreativitäts- und Problemlösungstechniken
- Entscheidungs-Coaching
- Team-Coaching & Gruppen-Coaching



# DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

## Block I

### **Grundlagenmodelle - Wie sich Menschen in ihren Rollen verändern**

#### M1 Check-In

In diesem Modul klären wir alle organisatorischen Fragen, wie z.B. Aufbau und Struktur des Lernmaterials, Regeln der Zusammenarbeit, Vernetzung der Teilnehmenden u.v.m. Die Teilnehmenden bekommen einen Überblick über den gesamten Verlauf der Ausbildung und steigen in die Inhalte ein.

#### M2 Persönlichkeitsentwicklung und Verhaltensänderung

Ein Coach unterstützt Klienten in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit bzw. der Veränderung des Verhaltens in unterschiedlichen Rollen. In diesem Modul lernen die Teilnehmenden ein grundlegendes Modell von Struktur und Organisation des menschlichen Gesamtbewusstseins kennen. Sie erfahren, welche psychischen Mechanismen persönliche Veränderungen begünstigen bzw. verhindern.

Wir erklären, wie dieses Wissen für die Gestaltung von Coaching-Prozessen praktisch zu nutzen ist. Zudem geben wir wertvolle Tipps, die den Teilnehmenden dabei helfen mit menschlichen Phänomenen wie Abwehr, Projektion, Übertragung und Gegenübertragung umzugehen.



# DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

## M3 Coaching – Definitionen, Modelle, Rollenklärung als Coach

Ein professioneller Coach kann sein Handeln im Kontext psychologischpädagogischer Modelle einordnen. Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über Modelle, die dabei helfen, persönliche und berufliche Entwicklungsprozesse zu erklären. Konkret sprechen wir z.B. über das psychodynamische, das klientenzentrierte, das systemischkonstruktivistische, das NLP- und das lösungsorientierte Modell.

Ein Coach braucht zudem eine genaue Vorstellung von den Zielen, den Möglichkeiten und Grenzen eines Coachings sowie ein klares Rollenverständnis als Coach. Die Teilnehmenden entwickeln in diesem Modul ein differenziertes Verständnis des Begriffs „Coaching“ sowie der Rolle eines „Coachs“. Sie lernen die gängigen Coaching-Ansätze und ihre historische Entwicklung kennen.

Ein wichtiger Punkt, der auch in diesem Modul seinen Platz findet, ist die klare Abgrenzung des Coachs von anderen Rollen wie Therapeut, Führungskraft, Trainer u.v.m., um dem inflationären Gebrauch des Begriffs Coach entgegenzuwirken und die Professionalisierung weiter voranzutreiben.



# DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

## M4 Coaching-Prozesse: 7-Step-Proceeding

In diesem Modul wird die Grundstruktur eines systematischen Vorgehens im Coaching beleuchtet: Vom Coaching-Kontrakt bis zum Coaching-Abschluss lernen die Teilnehmenden sieben aufeinander folgende Phasen kennen, durch die ein Coach den Coachee führt. Für jeden Schritt im Coaching-Ablauf werden Voraussetzungen und Ziele sowie zugehörige Techniken erarbeitet.

Diese Grundstruktur stellt zugleich einen Teil des didaktischen Konzepts der COATRIN® Ausbildung dar: Schritt für Schritt wird die Ausbildung entlang des 7-Step-Proceedings mit entsprechenden Techniken angereichert und aufgebaut.

## M5 Coaching-Techniken I & II: Kontakt- und Zielklärung

Dieser Themenblock stellt diverse Techniken für die Kontakt- und Situationsklärung (die erste Phase im 7-Step-Proceeding) sowie für die Auftrags- und Zielklärung (die zweite Phase im 7-Step-Proceeding) vor.

Die Teilnehmenden sammeln erste praktische Erfahrungen mit der Gestaltung der Anfangsphase eines Coachings. Am Ende dieses Moduls können sie Erstgespräche professionell durchführen, Themenpläne erstellen und Coaching-Verträge schließen.



# DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

## **Kommunikation und Führung im Coaching**

### M6 Beziehung, Kommunikation und Feedback

Mit Kommunikation positioniert sich jeder Mensch im sozialen Raum. Kein Wunder also, dass fast jedes Coaching-Anliegen das Thema Kommunikation in irgend einer Weise berührt. In diesem Modul vermitteln wir die wichtigsten Modelle und Techniken der (systemischen) Kommunikationspsychologie. Damit verfügen die Teilnehmenden über geeignete Instrumente, mit denen sie Kommunikationsprozesse analysieren und gestalten können. Auch die Beziehungsebene mit dem Coachee kann mit diesem Wissen sicher etabliert werden.

Ein Coach wird oft um ein qualifiziertes Feedback gebeten. Die Teilnehmenden lernen deshalb, nach welchen Prinzipien bzw. Regeln und mit Hilfe welcher Techniken sie ein wirkungsvolles Feedback geben können.





# DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

## M7 Führung 4.0 und Leadership Coaching

Das Thema Führung ist für einen Coach in mehrfacher Hinsicht von Bedeutung: Führungskräfte machen einen großen Anteil der Klienten aus; außerdem befindet sich der Coach innerhalb der Beratungssituation selbst in einer führenden Funktion (auch wer fragt, der führt). Ein Coach führt den Prozess.

In diesem Modul arbeiten wir den gemeinsamen Kern traditioneller und neuer Führungsmodelle und -stile heraus. Daraus leiten wir ein Vorgehen ab, mit dem sich das Führungsverständnis von Coachees hinterfragen und von Grund auf neu justieren lässt. Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über Managementtechniken und Führungsinstrumente. Sie üben Techniken für das Führungskräfte-Coaching und lernen an einer praktischen Fallstudie, sich in Führungsthemen zu positionieren und Führungskräfte in schwieriger Lage zu begleiten. Ein professioneller Coach ist auch immer als Sparringspartner auf Augenhöhe gefordert.



# DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

## M8 Coaching-Techniken III: Anliegen- und Kontextexploration

Hier werden Instrumente und Methoden vorgestellt und eingeübt, mit denen in der dritten Phase eines Coaching-Prozesses, der Anliegen- und Kontextexploration, gearbeitet wird. Die zukünftigen Coaches lernen, wie sie dem Coachee dabei helfen, das aktuelle Problem hinsichtlich der sozialen, strukturellen und psychischen Zusammenhänge systemisch zu durchdringen. Zielsetzungen werden präzisiert und Ansatzpunkte für geeignete Lösungen sind erkennbar.

## Krisenintervention I

### M9 Psychische Störungen und Sucht in Organisationen

Um klar und rechtzeitig zu erkennen, ob die thematisierten Probleme eines Coachees mit ernsthaften psychischen Erkrankungen in Verbindung stehen und daher nicht in einem Coaching bearbeitet werden können, sondern einer psychiatrischen oder psychologischen Behandlung bedürfen, werden hier die Erscheinungsformen der häufigsten psychischen Störungsbilder und ihre Auswirkungen in Organisationen behandelt. Auch, wie mit ihnen in Organisationen umgegangen werden kann. Vor dem Hintergrund der Kenntnis von Merkmalen, Bedingungsfaktoren und Auswirkungen von Sucht lernen die Teilnehmenden, individuelles Suchtverhalten frühzeitig zu identifizieren, sowie die in einer Organisation liegenden



# DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

Suchtpotentiale, inklusive der Strukturen, welche die Entstehung von Suchtverhalten begünstigen, zu erkennen. Die Teilnehmenden erfahren, wo auch unter juristischen Gesichtspunkten die Grenzen des Erlaubten im Coaching liegen, wie mit Aggressionen, Angstzuständen und Suizidintendenzen umgegangen werden kann, wann und wie an welche professionelle Instanz verwiesen werden kann.

## M10 Persönlichkeitstypologien (Typenlehre) + Profil-Coaching

Typenmodelle reduzieren psychische Komplexität und machen sie greifbar und kommunizierbar. In diesem Sinne können sie dem Coach helfen, Grundmotivationen im privaten und beruflichen Kontext zu erkennen und zu verstehen. Andererseits ist ein ausreichendes Hintergrundwissen erforderlich, um nicht der Verführung vorschneller Typisierungen, die auch gern von den Coachees geliefert werden, zu erliegen. Inhalt dieses Moduls sind Typenmodelle, die für die Beschreibung der menschlichen Persönlichkeit ein System bestimmter Grundstrebungen zur Verfügung stellen. Ausgehend von der Typenlehre C. G. Jungs wird ein Überblick über die wesentlichen Persönlichkeitstypologien vermittelt, wie z.B. Archetypen, Familienkonstellationen. Jeder Teilnehmende lernt, eigene Potentiale bzw. Lern- und Entwicklungsaufgaben v.a. in der Rolle des Coaches kennen,



# DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

auf der Grundlage des wissenschaftlich fundierten Persönlichkeitsinventars MBTI®. Im Anschluss an das Modul werden 4-Augen-Gespräche durchgeführt, um ein fundiertes Feedback auf die eigene Person zu erhalten, daraus Lernziele für die Ausbildung abzuleiten und eine persönliche Learning Journey zu entwickeln.

## **Block II**

### **Organisationsinternes und Systemisches Coaching**

#### **M11 Coaching in Organisationen**

Um wirkungsvolle Lösungsansätze für das Anliegen des Coachees erarbeiten zu können, ist oftmals die Analyse der organisationalen Rahmenbedingungen von wesentlicher Bedeutung. In diesem Modul lernen die Teilnehmenden Strukturmodelle der wesentlichen Organisationsformen sowie Instrumente zur Analyse der formalen Strukturen in Verbindung mit den informellen Vorgängen kennen. Darüber hinaus werden die kulturellen Aspekte einer Organisation, d.h. die ungeschriebenen Spielregeln eines Unternehmens, sowie ein Verfahren der Prozessoptimierung behandelt. Es werden Techniken vermittelt, wie diese Aspekte im Coaching zugänglich gemacht und bearbeitet werden können.



# DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

## M12 Coaching-Techniken V: Systemische Coaching-Techniken

Um die Ressourcen des sozialen Systems in die Anliegenbearbeitung des Coachees einzubeziehen, können Coaching-Techniken aus der systemischen Psychologie (z.B. Virginia Satir, Schulz von Thun) eingesetzt werden. Dabei spielt nicht nur die Erkundung der Systempotentiale als Bedingungszusammenhang für das Erleben und Verhalten des Klienten eine Rolle. Sondern systemische Techniken bieten darüber hinaus wirkungsvolle Möglichkeiten, subjektive Wahrnehmungsperspektiven zu erweitern. Die Veränderung der Muster und Kommunikation, nicht des Menschen, steht hier im Mittelpunkt. Dieser Übungsblock dient der Erprobung systemischer Techniken (z.B. Zirkuläres Fragen, Reframing, Paradoxe Intervention, Systemisches Rollenspiel), die vor allem in der vierten Phase des Coaching-Prozesses ihre volle Wirkung entfalten und zu überraschenden Lösungsansätzen verhelfen können.

## **Konflikte erkennen, verhandeln, lösen**

### M13 Konfliktmanagement und Konflikt-Coaching

Ein Konflikt-Coach holt im Unterschied zu anderen Formen der Konfliktlösung nicht automatisch alle Konfliktparteien an einen Tisch. Seine Aufgabe ist es zunächst, genau zu untersuchen, wer in einem sozialen System mit wem eigentlich welchen Konflikt mit welchem



# DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

Eskalationsgrad hat. Um dann gezielt bestimmte Personen bzw. Beziehungskonstellationen (6-Augen-, 8-Augen-Coachings usw.) zu coachen. Nicht selten coachen wir im unternehmerischen Kontext gar nicht eine betroffene Gruppe, sondern schlicht die Führungskraft und begleiten sie dabei, den Konflikt step by step zu lösen. Das Spektrum der vermittelten Interventionsstrategien umfasst Instrumente zur Konfliktprophylaxe und Konfliktstimulation, zur Rekonstruktion von Konfliktentstehung und -verlauf, zur Konfliktdiagnose und -analyse bis hin zu den Techniken der Konfliktbewältigung, die in Coaching und Führung eingesetzt werden können. Die Teilnehmenden erproben ihr erworbenes Know-how in einer Live-Konfliktsituation. Als Spezialform des Konflikts lernen die Teilnehmenden Mobbing in seinen komplexen persönlichen und betrieblichen Zusammenhängen zu identifizieren, zu verstehen und zu bewältigen.

## Kriseninterventionen II

### M14 Coaching-Techniken IV: Tiefende Techniken

Im Zentrum dieser Übungseinheit stehen Techniken, die für eine Vertiefung der emotionalen Involviertheit im vierten Schritt des Coaching-Prozesses eingesetzt werden können. Die zukünftigen Coaches üben die Anwendung verschiedener Instrumente, mit Hilfe derer sie den Coachee darin unterstützen, das eigene Verhalten,



# DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

die Gefühle und Einstellungen umfassender wahrzunehmen und zu verstehen. Zugleich kann die Wirkung tieferer Techniken beobachtet und reflektiert werden, um die Möglichkeiten und Grenzen dieser Interventionen in der späteren Coaching-Praxis besser einschätzen zu können.

## M15 Transfer: Fallsupervision in der Gruppe

Die Transfer-Module dienen der Supervision der Praxiserfahrungen der Teilnehmenden bei der Umsetzung der Ausbildungsinhalte mit realen Coachees im Feld. Dabei arbeiten wir mit einer Mischung aus tiefenpsychologisch fundiertem und systemischem Vorgehen aus unterschiedlichen Methoden und Settings der fallorientierten Reflexion in der Gruppe. Diese Erfahrungen stehen den Teilnehmenden dann ebenfalls für spätere eigene Team-Coachings zur Verfügung.

Die Themen ergeben sich aus Fällen und Fragestellungen, die die Teilnehmenden aus ihrer ausbildungsbegleitenden Coaching-Arbeit einbringen. Die geschilderten Fälle werden in der Gruppe reflektiert, um gemeinsam Vorgehensweisen und Lösungsansätze zu entwickeln.



# DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

## **Block III**

### **Konfrontieren, Involvieren, entscheidend vorankommen**

#### **M16 Coaching-Techniken V: Lösungsorientierte Techniken**

Der fünfte Schritt in einem Coaching, die Analyse und Problemlösung, verfolgt das Ziel, handlungsleitende Lösungsansätze aus den bis dahin gewonnenen Erkenntnissen abzuleiten. Hier gelangen bevorzugt systemisch-lösungsorientierte Coaching-Techniken zum Einsatz (vgl. S. de Shazer, P. de Jong und I. K. Berg), die der Erweiterung von Handlungsspielräumen, der Entwicklung von konkreten Handlungsmöglichkeiten und realistischen Zielsetzungen im Wirkungsfeld des Coachees dienen. Die Teilnehmenden lernen in dieser Übungseinheit systemisch-lösungsorientierte Techniken im Rahmen eines Coachings praktisch anzuwenden.

### **Transfer- und Lernprozesse intensiv begleiten**

#### **M17 Didaktik des Coachings**

Anliegenzentriertes Coaching bedeutet, ressourcenorientiert herauszuarbeiten, welches Know-how der Coachee benötigt, um genau dieses Wissen einzuspeisen. Es vollzieht sich im Spannungsfeld zwischen fragen und sagen, sich interessieren und sich zeigen, folgen und führen oder moderieren und qualifizieren.





# DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

Ein Coach ist also nicht nur ein einführender Prozessbegleiter (pacing), sondern lenkt (leading), instruiert, trainiert und vermittelt Wissen und Erfahrungswerte. In dieser Phase des Coachings benötigt der Coach didaktisch-methodische Fähigkeiten der Erwachsenenbildung. Die zukünftigen Coaches werden hier mit den Grundsätzen der prozessorientierten Didaktik im Coaching vertraut gemacht und lernen die anliegenszentrierte Know-how-Vermittlung kennen, die mit Hilfe von Videofeedback erprobt wird.

## M18 Coaching-Techniken VI: Anliegenorientierte Themenvermittlung und Verhaltenserprobung mit Videofeedback

Für einen wirkungsvollen Themen-Input in der sechsten Coaching-Phase beispielsweise ist der Coach in seiner Fähigkeit gefordert, das notwendige Know-how strukturiert, verständlich sowie konkret und erlebnisnah zu vermitteln. In realitätsnah inszenierten Gesprächssituationen reflektieren und erweitern die Teilnehmenden hier einerseits mit Hilfe von Videofeedback ihre Gesprächsführungskompetenzen und erproben andererseits im Rollenspiel, Gesprächsführungs-Know-how anliegenorientiert zu vermitteln.



# DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

## M19 Telefon-Coaching und Online-Coaching

Wie ist in einem Coaching vorzugehen, bei dem kein natürlicher Sichtkontakt zwischen Coach und Coachee besteht, d.h. nur mit der stimmlichen Wirkung gearbeitet werden kann? Diese Frage wird relevant, wenn das Coaching nicht nur in der persönlichen Begegnung, sondern auch am Telefon oder online erfolgt. In diesem Modul werden die besonderen Anforderungen bei der Gestaltung eines telefonischen und Online-Coachings beleuchtet. Es werden echte eigene Anliegen der Teilnehmenden am Telefon live gecoacht. Im Anschluss gibt es ausführliches, entwicklungsorientiertes Feedback. Die Teilnehmenden werden mit den Anforderungen und Tools digitalen Coachings vertraut gemacht.

## M20 Fallsupervision: Umgang mit schwierigen Coaching-Situationen in der Praxis

Die Transfer-Module dienen der Supervision der Praxiserfahrungen der angehenden Coaches bei der Umsetzung der Ausbildungsinhalte mit realen Coachees im Feld. Dabei werden unterschiedliche Methoden und Settings der fallorientierten Reflexion in der Gruppe eingesetzt. Dabei gemachte Erfahrungen können in eigenen Team-Coachings genutzt werden.



# DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

Hier werden insbesondere Fragestellungen zu schwierigen Coaching-Situationen reflektiert, die angehende Coaches aus ihrer ausbildungsbegleitenden Coaching-Arbeit einbringen. Die geschilderten Fälle werden in der Gruppe bearbeitet, um gemeinsam Vorgehensweisen und Lösungsansätze zu entwickeln.

## M21 Coaching-Techniken VII: Abschlusstechniken

Die Abschlussphase eines Coachings wird in ihrer Bedeutung oft unterschätzt. In einem eigens diesem Thema gewidmeten Übungsblock erfahren die Teilnehmenden in der praktischen Durchführung, wie der Coaching-Prozess zu einem stimmigen und stabilisierenden Abschluss gebracht werden kann, so dass der Coachee sich für die weitere Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse und Lösungen ausreichend vorbereitet fühlt. Evaluations- und Transfertechniken, die diesen Prozess unterstützen, werden vorgestellt, demonstriert und erprobt.

## M22 Check-Out, Evaluation, Vernetzung und Zertifizierung Business Coach

Dieses Modul stellt den Abschluss des Grundlehrgangs Business Coach dar. Hier ist Raum für die Reflexion des Ausbildungsverlaufs (als Persönlichkeit und als Gruppe), Feedback an die Lehr-Coaches und die Klärung offener Fragen.



## DIE EINZELNEN MODULE IM DETAIL

Möglichkeiten für die Begleitung der weiteren Entwicklung der nun fertigen Coaches werden aufgezeigt. Schließlich findet die Präsenzveranstaltung mit der Überreichung einer ausführlichen Teilnahmebescheinigung ihren feierlichen Abschluss. Die Aushändigung des Zertifikates Systemischer Business Coach erfolgt nach erfolgreicher Teilnahme an dem Zertifizierungsgespräch. Der Coach wird an das COATRAIN® Netzwerk angeschlossen. Die Ausbildung zum Business Coach ist eine bundesweit anerkannte Weiterbildung.



# MODALITÄTEN, VORAUSSETZUNGEN UND ZERTIFIZIERUNG

## Start

Termine auf Anfrage unter Fon 0 40 - 24 83 50 50 oder per E-Mail unter [info@coatrains.de](mailto:info@coatrains.de), sowie auf unserer Website unter [www.coatrains.de/ausbildung/systemische-coaching-ausbildung-zum-business-coach/](http://www.coatrains.de/ausbildung/systemische-coaching-ausbildung-zum-business-coach/)

## Investition

Die Investition für die Ausbildung zum Systemischen Business Coach inklusive Teilnehmermaterial, Fotodokumentationen und Zertifizierung bei COATRAIN® beträgt € 6.500,—.

Die Gebühr ist von der Mehrwertsteuer befreit. Ratenzahlungen sind möglich und werden ggf. individuell abgesprochen.

## Ort

Hamburg und auf Anfrage.

## Anerkennung als Bildungsurlaub

Block 1 bis 3 der Ausbildung sind als Bildungsurlaubsveranstaltung in Hamburg anerkannt. Dies gibt unseren Kunden die Möglichkeit, diesen Teil der Ausbildung als Bildungsurlaub im Unternehmen anzumelden.



# MODALITÄTEN, VORAUSSETZUNGEN UND ZERTIFIZIERUNG

## Dauer & Termine

Die Präsenzveranstaltung der berufsbegleitenden Weiterbildung zum Business Coach umfasst drei Trainingsblöcke, die an den Werktagen verteilt, auf ca. 6 Monate stattfinden. Die Block- und Terminplanung kann der jeweiligen Terminübersicht entnommen werden.

## Workload

Der Workload der Module Business Coach umfasst 251 Zeitstunden, die sich wie folgt zusammensetzen:

- 4 Std. Profil-Coaching (Individuelle Lernzielentwicklung auf der Basis eines Persönlichkeitsinventars)
- 117 Std. Präsenzveranstaltungen (Input und Übung)
- 16 Std. Lern- und Übungspartnerschaften (Übung)
- 66 Std. Theorie (Selbstlernverfahren)
- 40 Std. Praxis (Durchführung und Dokumentation eines Coachingprozesses)
- 8 Std. Praxis im Coaching-Lab



# MODALITÄTEN, VORAUSSETZUNGEN UND ZERTIFIZIERUNG

## Teilnahme-Voraussetzungen

Voraussetzungen für die Teilnahme an der Ausbildung zum Business Coach ist ein persönliches Kennenlern- und Informationsgespräch mit einem Lehr-Coach oder die Teilnahme an unserem Infoabend.

## Falldokumentation und Zertifizierung

Im Verlauf der Ausbildung erstellt jede/r Teilnehmende eine vollständige Dokumentation eines eigenen Coaching-Falls (Fall-Dokumentation). Am Ende der Ausbildung zeigen die Teilnehmenden, wie sie Coaching durchführen (Praxisprobe). Die COATRAIN® Zertifizierungskriterien integrieren die ausbildungsspezifischen Zertifizierungsbedingungen seriöser Coaching-Verbände und ermöglichen den Absolventen den Zugang zu einem Verband der eigenen Wahl. An dieser Stelle sei jedoch darauf hingewiesen, dass zur Verbandsakkreditierung in der Regel weitere Kriterien zählen, wie z.B. eine mindestens dreijährige Tätigkeit als Coach (beim Spitzenverband DBVC - Deutscher Bundesverband Coaching e.V.).



# MODALITÄTEN, VORAUSSETZUNGEN UND ZERTIFIZIERUNG

Eine Entscheidung für oder gegen einen Verband bzw. ein Zertifizierungsverfahren sollte nicht im Vorhinein getroffen werden, sondern während oder im Anschluss an eine Weiterbildung. Erst dann liegen ausreichend Kenntnisse zur Einschätzung der Fachlichkeit, Seriosität und des (angestrebten) Marketingeffekts vor. Eine vergleichende Analyse der Verbände, ihrer Philosophie, Anerkennungskriterien und Seriosität ist deshalb Bestandteil der Weiterbildung.

Die COATRAIN® Weiterbildung zum Business Coach schließt nach der Präsenzphase zunächst mit einer Teilnahmebescheinigung über die absolvierten Trainingsstunden ab. Nach erfolgreicher Zertifizierung schließt die Weiterbildung mit einem Zertifikat über die absolvierten Trainingsstunden, Theoriemodule und Praxiseinheiten ab.

Voraussetzungen für die Zertifizierung:

- Regelmäßige Teilnahme an den Präsenzveranstaltungen
- Einreichen der Wissens- und Transferfragen
- Einreichen einer Falldokumentation nach COATRAIN® Standards
- Teilnahme am Coaching-Lab
- Absolvieren einer Praxisprobe





# AUFBAUENDE WEITERBILDUNGEN

AUF DER GRUNDLAGE DER WEITERBILDUNG ZUM BUSINESS COACH (KOMPAKT) LASSEN SICH WEITERE AUSBILDUNGEN ANSCHLIEßEN.

## WEITERBILDUNG ZUM CHANGE MANAGER/ EXECUTIVE COACH

Es sind nicht nur die anspruchsvollen strategischen Entscheidungen auf höchster Management-Ebene, sondern auch die Strategien der anderen – der Wettbewerber im Marktumfeld, der wählerischen Kunden, der Vorstände, oder auch der Mitbewerber um die Macht im eigenen Unternehmen – die zu den alltäglichen Herausforderungen des Managements gehören.

Das Coaching auf Management-Ebene, Executive Coaching, unterscheidet sich daher in den Anliegen und Dialogformen sowie in den Themen und Coaching-Varianten vom Professional Coaching. Wir haben es hier mit der strategischen Seite von Führung zu tun, mit Fragen von Macht und Mikropolitik. Die Gestaltung von Unternehmenskultur, Veränderungsprozessen und Fusionen, interkulturelles Management sind bedeutende Themen. Auch der präzise Gebrauch von Sprache und das Agieren auf dem politischen und öffentlichen Parkett.



# AUFBAUENDE WEITERBILDUNGEN

Um die Zertifizierung als Change Manager/Executive Coach zu erlangen, erwerben die Teilnehmenden auf der Basis der Module, die in der Ausbildung zum Professional Coach vermittelt werden, zusätzliche Qualifikationen für Coaching im gehobenen und Top-Management. Die Teilnahme am Grundlehrgang Professional Coach ist somit Voraussetzung für den Besuch der weiterführenden Module zum Change Manager/Executive Coach.

“

Die Hohe Schule: Coaching auf höchster Hierarchie- und Anforderungsebene.

”



# AUFBAUENDE WEITERBILDUNGEN

## WEITERBILDUNG ZUM WIRTSCHAFTSMEDIATOR/KONFLIKTCOACH

Konflikt-Coaching meint, Einzelpersonen, familiäre Systeme bzw. andere soziale Netzwerke sowie Organisationseinheiten bzw. Teams in ihrer „natürlichen“ Zusammensetzung am Arbeitsplatz gezielt zu befähigen, Konflikte erkennen, verstehen und eigenständig lösen zu können.

Ein Konflikt-Coach ist nicht nur in der Lage, Personen und Systeme bei der Konfliktlösung mediativ zu begleiten, sondern auch in ihrem eigenen Konfliktbewältigungsvermögen so zu stärken, dass sie selbst imstande sind, geeignete Interventionen zur Konfliktprophylaxe, Konfliktdiagnose und Konfliktbehandlung einzuleiten und umzusetzen. Wer dies professionell anbieten möchte, benötigt drei Dinge:

- Haltungen, Vorgehensweisen und Techniken eines Coachs (Coaching-Kompetenzen)
- Wissen und Erfahrungswerte aus der Organisations- und Managementlehre (Coaching-Expertise)
- Herangehensweisen, Dialogformen und Techniken zur Behandlung von Konflikten in Systemen bzw. Organisationen (Konfliktmanagement)



# AUFBAUENDE WEITERBILDUNGEN

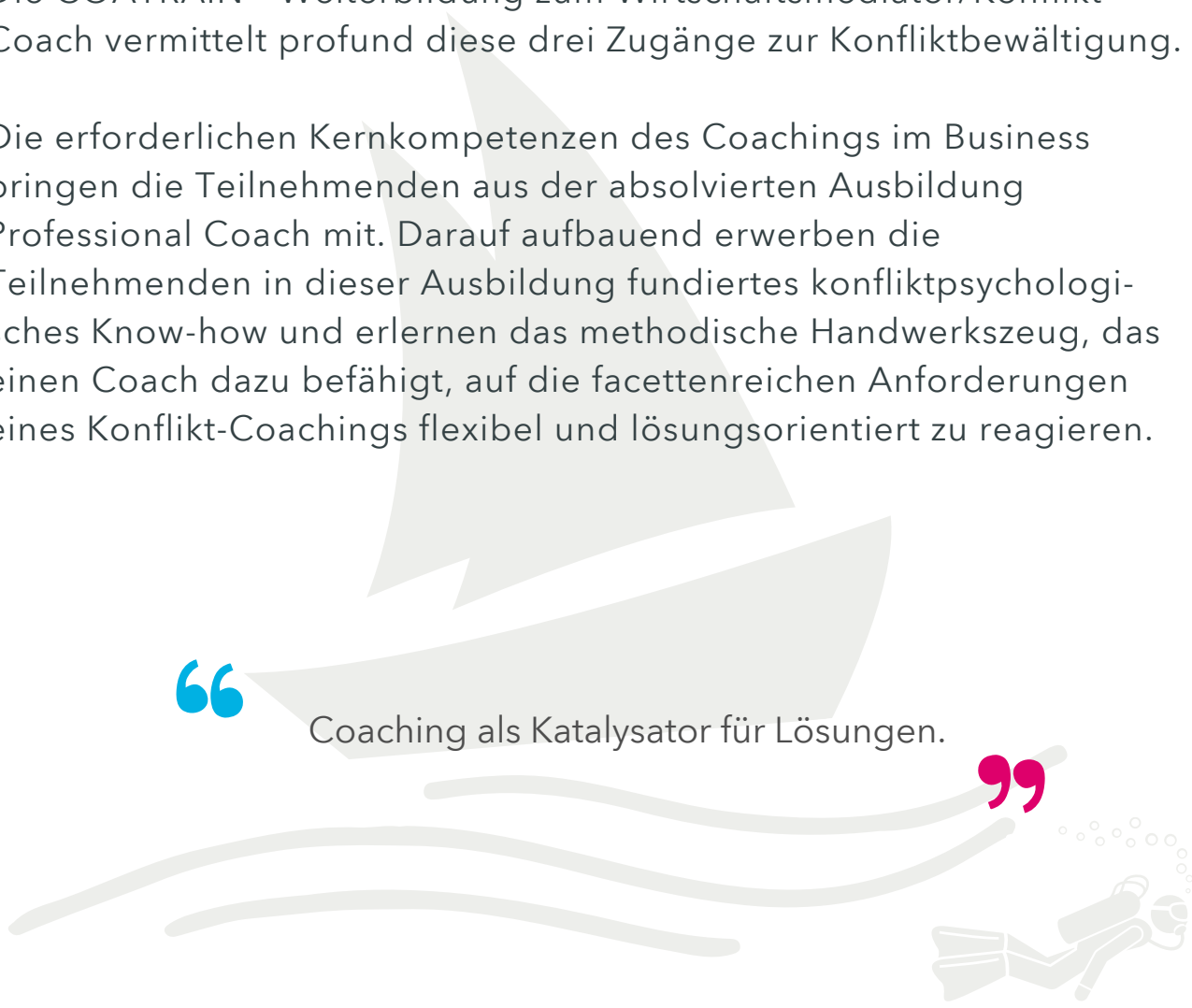
Die COATRAIN®-Weiterbildung zum Wirtschaftsmediator/Konflikt-Coach vermittelt profund diese drei Zugänge zur Konfliktbewältigung.

Die erforderlichen Kernkompetenzen des Coachings im Business bringen die Teilnehmenden aus der absolvierten Ausbildung Professional Coach mit. Darauf aufbauend erwerben die Teilnehmenden in dieser Ausbildung fundiertes konfliktpsychologisches Know-how und erlernen das methodische Handwerkszeug, das einen Coach dazu befähigt, auf die facettenreichen Anforderungen eines Konflikt-Coachings flexibel und lösungsorientiert zu reagieren.

“

Coaching als Katalysator für Lösungen.

”



# AUFBAUENDE WEITERBILDUNGEN

## WEITERBILDUNG ZUR/M BUSINESS TRAINER/IN, MODERATOR/IN, PROZESSBEGLEITER/IN

Die zertifizierte modulare Trainer-Weiterbildung ermöglicht durch die Aufteilung der Lerninhalte Berufstätigen eine reibungslose Integration der Weiterbildung in den Berufsalltag. Zugleich ermöglicht berufsbe-  
gleitendes Lernen die laufende Umsetzung der Lerninhalte in den Arbeitsalltag und die Reflexion der Praxiserfahrungen während des Ausbildungsprozesses. Sie vermittelt die wesentlichen Haltungen, Techniken und Vorgehensweisen als Trainer/in, Moderator/in und Prozessbegleiter/in, um Gruppen professionell zu führen und in ihren fachlichen und zwischenmenschlichen Themen zu begleiten.

Ein intensives Programm aus themenspezifischen Schulungseinheiten, praktischen Einheiten und moderierten Praxisanteilen, die miteinander vernetzt und aufeinander abgestimmt sind. Alle relevanten Themen wie Stimm- und Sprechtraining, Rhetorik, Körpersprache, Didaktik und Methodik, Teamentwicklung und Outdoorelemente bieten Platz für persönliche Weiterentwicklung und fachlichen Kompetenzaufbau. Eine Mischung aus souveräner Vermittlung der Lerninhalte und gelebter Freude an der Sache.



# AUFBAUENDE WEITERBILDUNGEN

Geeignet für jeden Menschen, der von sich mehr erwartet, als Intuition bei der Gestaltung von Gruppenprozessen. 6 Wochenenden voller Abwechslung: Präsenztraining in Modulen, Rollenvorbilder durch unterschiedliche Trainer/innen, Übungstrainings allein und in Gruppen, intensive Arbeit an eigenen praxisrelevanten Themen, Raum für Fragen und Selbstreflektion, Persönlichkeitstest mit Profilauswertung für jeden Teilnehmenden, Abschlusszertifizierung durch mindestens zwei Trainer mit fundierten Einschätzungen und viel Feedback. Teilnehmende aus unterschiedlichen Berufsfeldern und Branchen. Von Führungskräften, Personalern und Vertrieblern über Trainer und Berater bis hin zu Sachbearbeitern und Assistenzen. Jeder wird dort abgeholt, wo er steht und dorthin begleitet, wohin er will. Netzerkennung ausdrücklich erwünscht. Medien wie Flipchart, Metaplanwand, Whiteboard oder Beamer sind begleitendes Handwerkszeug und gestalterisches Element. Das Feedback durch unterschiedliche Ausbilder ermöglicht realistische Selbsteinschätzung. Zu jedem Trainingsmodul gibt es ein umfassendes Handout. Zertifikate tragen die Anerkennung des Verbandes dvct – Deutschen Verbandes für Coaching und Training e.V. sowie das Qualitätssiegel der unabhängigen Institution Weiterbildung Hamburg e.V.



# STANDORT UND KONTAKT

In der freundlichen Atmosphäre unserer COATRAIN® Villa findet sich ein Ort der Begegnung mit allen erforderlichen Funktionalitäten: Für jedes Coaching, für jede Kleingruppe gibt es einen eigenen Raum mit Flipboard, Flipchart, Whiteboard und Moderationsutensilien. Dazu moderne Videotechnik. Zentrale Kaffee- und Snackstation. Und ein serviceorientiertes Team, das sich um alles kümmert und für das persönliche Wohl sorgt.

Für Trainings- oder Ausbildungsgruppen bieten wir auf Wunsch gemeinsame Unterbringung in einem Hotel, nur wenige Gehminuten entfernt.



COATRAIN® Coaching-Villa im Herzen  
des Bergedorfer Villenviertels

Unser Firmensitz befindet sich in erstklassiger ruhiger Lage am östlichen Stadtrand von Hamburg. An den Ausläufern des bekannten Sachsenwaldes und doch gleichzeitig verkehrsgünstig an der Autobahn A25 gelegen: In nur 10 Minuten sind die Elbe und in 20 Minuten die Hamburger Hafencity erreichbar.



# STANDORT UND KONTAKT

WIR FREUEN UNS  
AUF ANFRAGEN:



+49 (0) 40 24 83 50 50



info@coatrain.de



www.coatrain.de



COATRAIN® | Graustraße 1 |  
21029 Hamburg

KENNENLERNEN  
VEREINBAREN:

