



# Ausbildung zum Coach

Curriculum – Start November 2025





## INHALT

<b>GRÜNDE FÜR EINE AUSBILDUNG ZUM COACH</b>	<b>02</b>
AUFBAU UND KONZEPTION DER AUSBILDUNG	05
DIE INHALTE IM DETAIL	12
RAHMENBEDINGUNGEN UND ABSCHLUSSVORAUSSETZUNGEN	33
TRAINERTEAM	39
DIE VORTEILE DER AUSBILDUNG AUF EINEN BLICK	42



# GUTE GRÜNDE FÜR EINE AUSBILDUNG ZUM COACH

## Coaching-Know-How aufbauen

Sie lernen, wie Sie Menschen und Gruppen in herausfordernden beruflichen (Entscheidungs-) Situationen professionell begleiten können und diese dabei unterstützen, (bislang ungenutzte) Ressourcen besser auszuschöpfen.

## Kompetenzen für Kommunikation und Führung erweitern

Sie stärken Ihre Gesprächsführungskompetenz, führen bewusster und agieren in schwierigen Führungs- und Kooperationssituationen gelassen und souverän.



## Eigene Persönlichkeit entwickeln

Sie reflektieren Ihre Persönlichkeit, Ihre „Antreiber“, Stärken und Schwächen. Sie überprüfen Ihre aktuellen Verhaltensmuster und verbessern Ihre emotionale Selbststeuerung.

## Neue berufliche Perspektiven eröffnen

Die Ausbildung ermöglicht es Ihnen, neue Berufsbilder - innerhalb und außerhalb Ihres derzeitigen Arbeitsfeldes - für sich zu entdecken. Sie fördert zugleich Ihre berufliche Weiterentwicklung.

## WEN WIR MIT DIESER AUSBILDUNG ANSPRECHEN

Der Entschluss, eine Coaching-Ausbildung zu absolvieren, kann ganz unterschiedliche Motive haben. Wir sprechen mit unserer Ausbildung insbesondere Fach- und Führungskräfte mit folgenden Voraussetzungen an:

- **Führungskräfte**, die ihre eigene Rolle und Haltung professionalisieren möchten und durch die Anwendung von Coaching-Werkzeugen ihre Führungsarbeit wirkungsvoller gestalten wollen.
- Personen, die bereits in **Beratung oder Training** tätig sind und ihr Know-How ausbauen bzw. vertiefen möchten,
- **Mitarbeiter aus Personalabteilungen**, die Coachingleistungen vermitteln bzw. als interne Berater tätig sind/werden möchten,
- **Fachkräfte**, die sich ein neues bzw. erweitertes Berufsfeld erschließen möchten.



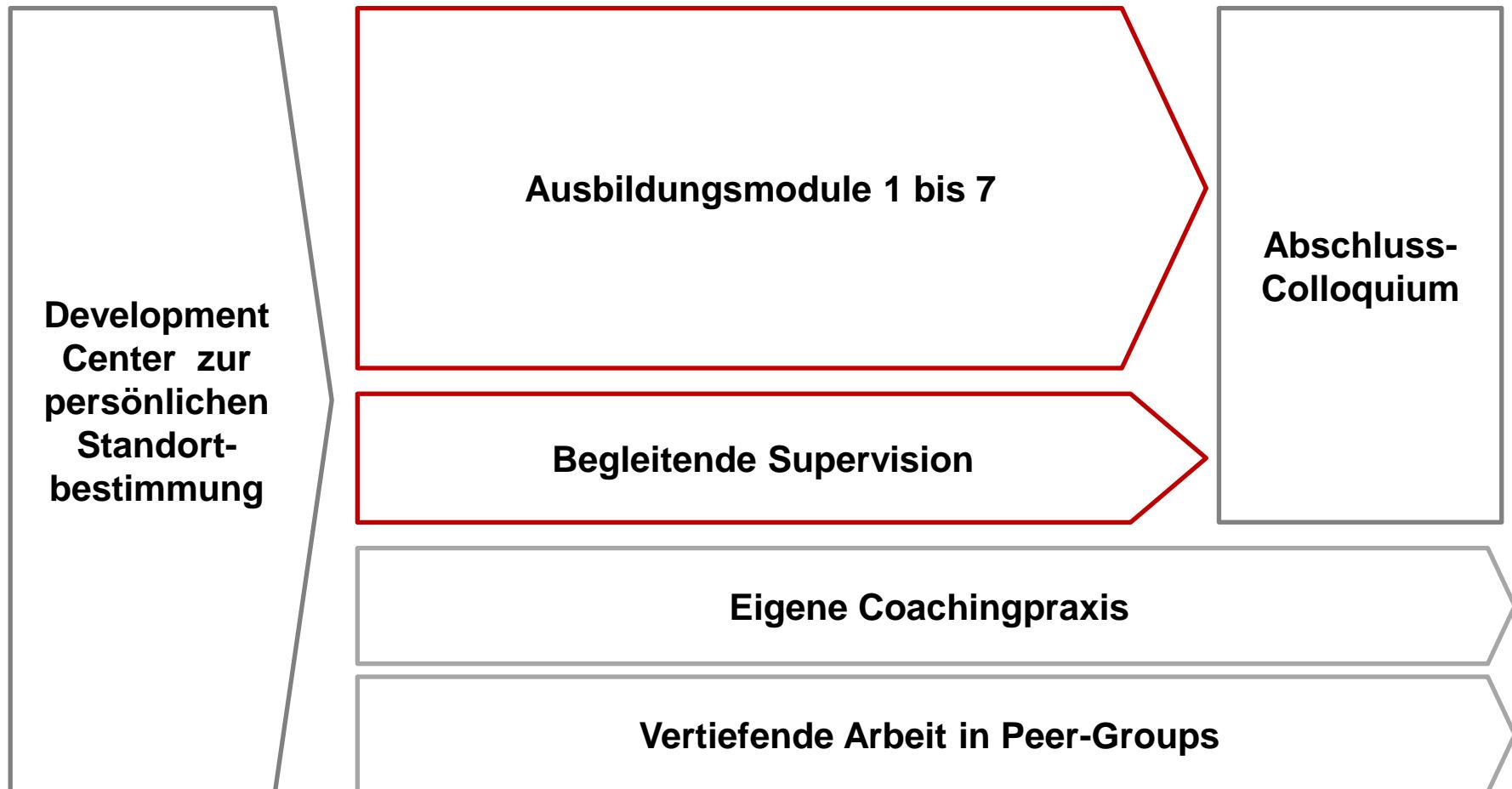


## INHALT

GRÜNDE FÜR EINE AUSBILDUNG ZUM BUSINESS COACH	02
<b>AUFBAU UND KONZEPTION DER AUSBILDUNG</b>	<b>05</b>
DIE INHALTE IM DETAIL	12
RAHMENBEDINGUNGEN UND ABSCHLUSSVORAUSSETZUNGEN	33
TRAINERTEAM	39
DIE VORTEILE DER AUSBILDUNG AUF EINEN BLICK	42



## SO IST DIE AUSBILDUNG AUFGEBAUT





## DIESEM COACHINGVERSTÄNDNIS FOLGEN WIR

Coaching ist die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Führungs-/Steuerungsfunktionen und von Experten in Unternehmen/Organisationen. Zielsetzung von Coaching ist die Weiterentwicklung von individuellen oder kollektiven Lern- und Leistungsprozessen bzgl. primär beruflicher Anliegen.

Als ergebnis- und lösungsorientierte Beratungsform dient Coaching der Steigerung und dem Erhalt der Leistungsfähigkeit. Als ein auf individuelle Bedürfnisse abgestimmter Beratungsprozess unterstützt ein Coaching die Verbesserung der beruflichen Situation und das Gestalten von Rollen unter anspruchsvollen Bedingungen.

Quelle: Deutscher Bundesverband Coaching (DBVC)



# LERN- UND ENTWICKLUNGSSCHWERPUNKTE DER AUSBILDUNG

## ROLLE UND HALTUNG

Die eigene Rolle als Coach kennen, eine konstruktive Grundhaltung einnehmen, sich abgrenzen können



## PROZESSGESTALTUNG

Den Rahmen und Prozess professionell gestalten, unterschiedliche Settings kennen und Schwierigkeiten bewältigen



## SELBSTERKENNTNIS

Die eigene Persönlichkeit und Verhaltensmuster sowie deren Wirkung im Coaching kennen



## METHODENREPERTOIRE

Techniken für das Coaching von Einzelpersonen und Gruppen passgenau und zielgerichtet einsetzen können



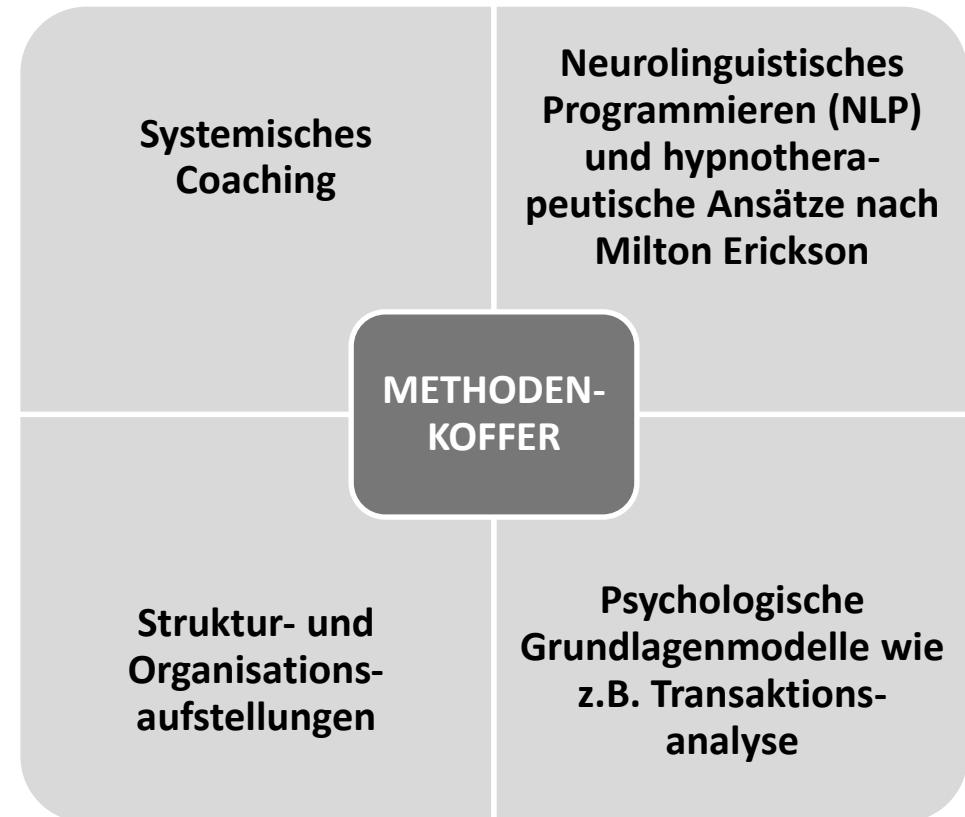


## DIE AUSBILDUNG BASIERT AUF VERSCHIEDENEN, SICH ERGÄNZENDEN BERATUNGSANSÄTZEN

Ziel unserer Ausbildung ist es, Ihnen einen umfassenden **Werkzeugkoffer** zu vermitteln, der Ihnen ein souveränes, beraterisches Arbeiten ermöglicht.

Allen vermittelten Methoden liegt die gleiche **Coaching-Grundhaltung** und derselbe **Prozess** zugrunde. Die tiefgehende, wiederholte Arbeit an der eigenen Haltung ist daher ein sehr wichtiger Grundstein unserer Ausbildung.

Methodisch folgen wir dem Grundsatz „**Vielfalt statt Beliebigkeit**“. Die im Coaching ausgewählten Werkzeuge sollen in erster Linie dem Anliegen sowie der Passung zu Coachee *und* Coach folgen. Unser Ziel ist, Coachs auszubilden, die auf Stimmigkeit achten, statt ein beeindruckendes „Methodenfeuerwerk“ zu zünden.





## WIR ARBEITEN IN ALLEN MODULEN MIT „LEARNING LOOPS“

### Input

Erläuterung und Diskussion theoretischer Modelle und Coaching-Tools (vorrangig Arbeit mit Flipchart und Metaplanwand)

### Übung

Ausprobieren der erlernten Werkzeuge anhand aktueller Coaching-Anliegen der Teilnehmer (Arbeit in Kleingruppen)

### Gruppenarbeit

Vertiefung inhaltlicher Themen in Form von Kleingruppenarbeit

### Videoanalysen

Auswertung von Videoaufzeichnungen aus Übungssituationen und Ableitung von Empfehlungen für Coaching-Situationen

### Demonstration

Anwendung einzelner Coaching-Tools durch die Trainer und Reflexion der Wirkungsweise in der Gruppe

### Feedback-Formate

Feedbackformen wie z.B. situationsbezogene Rückmeldungen, peer-to-peer-Feedback, „Heißer Stuhl“; Feedback-Karussell



Wiederkehrende Lernschleifen bringen das Wissen „vom Kopf in den Bauch“



# WAS UNS BEI DER ZUSAMMENARBEIT MIT IHNEN WICHTIG IST

## Hinterfragen und Diskutieren

Eine konstruktive und anregende Lernatmosphäre

## Offenheit und Vertraulichkeit

Intensiver Austausch: „Offen nach Innen & geschlossen nach Außen“



## Üben und Sparring

Bereitschaft zum Ausprobieren, Experimentieren und Feedback

## Humor

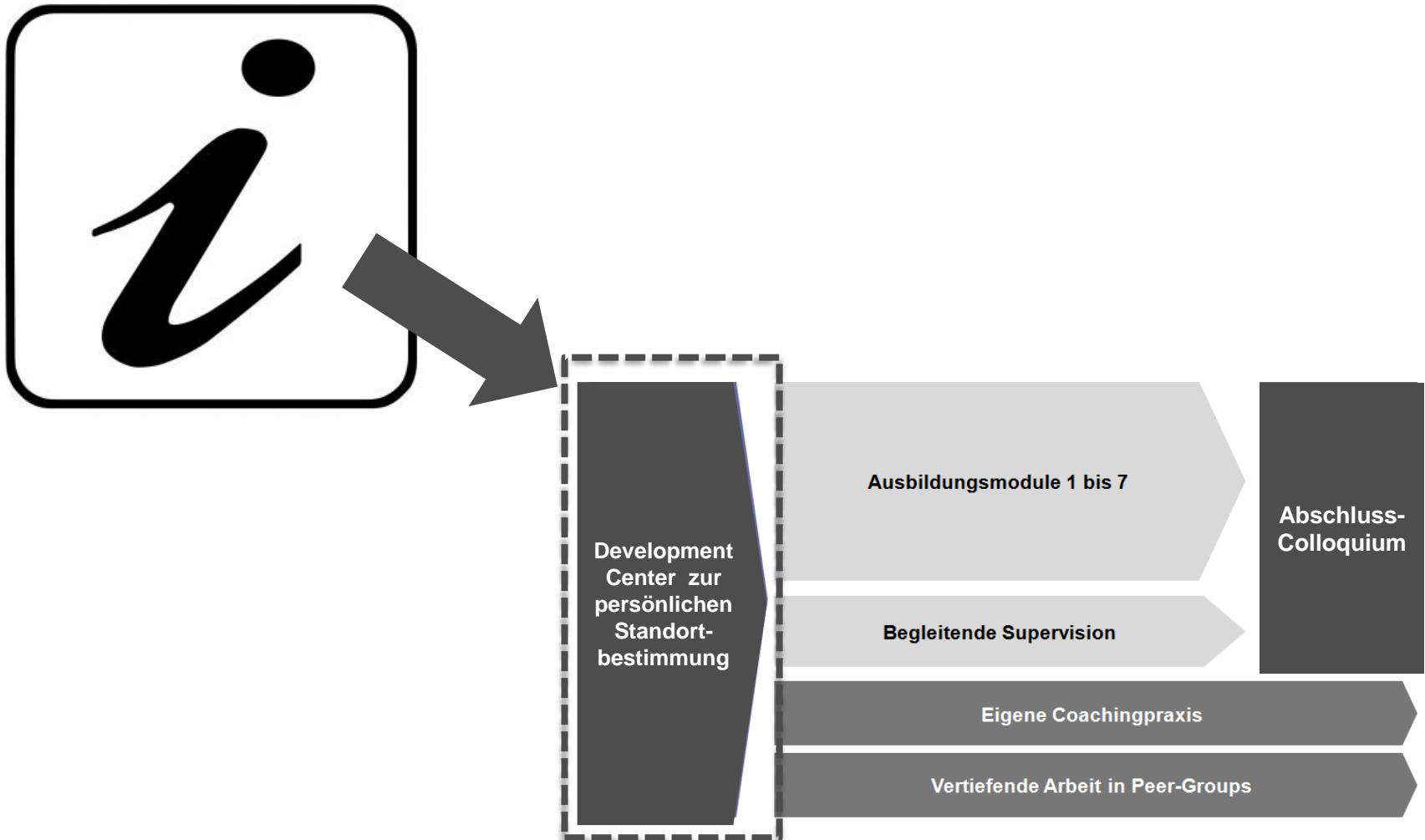
Leichtigkeit im Lernen: Über „Fehler“ auch mal gemeinsam lachen können



## INHALT

GRÜNDE FÜR EINE AUSBILDUNG ZUM BUSINESS COACH	03
AUFBAU UND KONZEPTION DER AUSBILDUNG	05
<b>DIE INHALTE IM DETAIL</b>	<b>12</b>
RAHMENBEDINGUNGEN UND ABSCHLUSSVORAUSSETZUNGEN	33
TRAINERTEAM	39
DIE VORTEILE DER AUSBILDUNG AUF EINEN BLICK	42

## DETAILINFORMATIONEN ZUM DEVELOPMENT CENTER





# WIR STARTEN MIT EINER PERSÖNLICHEN STANDORTBESTIMMUNG

## Warum ein Development Center?

Nach unserer Erfahrung bringen die Teilnehmer sehr unterschiedliche coaching- und führungsbezogene Vorerfahrungen mit.

Mit Hilfe eines Development Centers möchten wir Ihnen die Möglichkeit einer ersten Selbstklärung geben, um das Bewusstsein über Ihre Stärken zu schärfen und Sie für Ihre Entwicklungsfelder zu sensibilisieren.

Darüber hinaus dient das Development Center der konzeptionellen Feinplanung der Ausbildungsmodule. Individuelle Bedürfnisse und bereits vorhandene Kompetenzen können so bei der Ausgestaltung der Module berücksichtigt werden.

## Was haben Sie davon?

- **Kennenlernen** von Trainerteam und Teilnehmern
- **Selbstreflexion** zu den eigenen Werten, der Haltung und Persönlichkeit sowie daraus resultierender Stärken und Schwächen in Beratungssituationen
- **Bestandsaufnahme** zu Ihren bereits vorhanden Kompetenzen und Entwicklungsfeldern
- Persönliche Rückmeldung durch die Trainer (Abgleich von **Selbst- und Fremdbild**)
- Eine passgenaue Ausbildung



## INHALTE DES DEVELOPMENT CENTER

- In dem Development Center durchlaufen Sie **Selbsttests** und eine Reihe von **Übungen** im Gruppen- oder Einzelsetting. Dies gibt Ihnen die Möglichkeit sich selbst in coaching-nahen Rollen zu erleben und einzuschätzen.
- Neben Ihrer **Selbsteinschätzung** bekommen Sie in einem individuellem Gespräch **Feedback**. Als Basis hierfür dient ein auf die Rolle des Coach zugeschnittenes Kompetenzprofil. Dabei fokussieren wir uns u.a. auf folgende Kompetenzbereiche:

Intrapersonelle  
Kompetenz

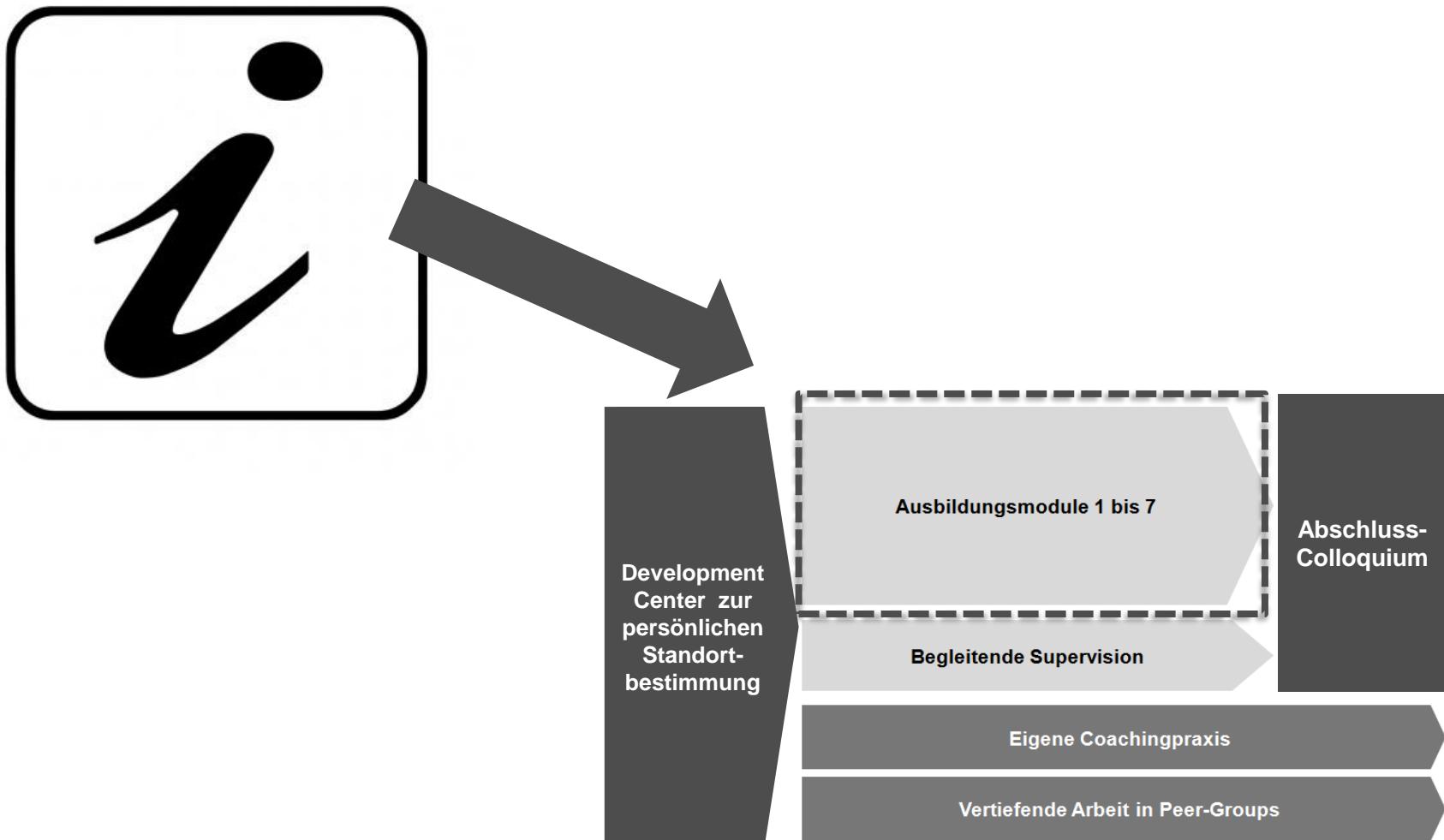
Individuelle Werte, Persönlichkeitsprofil, Fähigkeit und  
Bereitschaft zur Selbstreflexion, Umgang mit Kritik

Interpersonelle  
Kompetenz

Kontaktfähigkeit, Zielorientierung,  
Gesprächsführungskompetenz, Konfliktbereitschaft  
und -fähigkeit

- Durch unser Vorgehen stellen wir Ihnen so eine erste **Bestandsaufnahme** zu Ihren besonderen Stärken und zu Ihren Entwicklungsfeldern zur Verfügung. Sie erhalten Hinweise, wie Sie die Module für Ihre Weiterentwicklung nutzen können. Darüber hinaus erarbeiten wir konkrete nächste Entwicklungsschritte zur Umsetzung im Berufsalltag.

## DETAILINFORMATIONEN ZU DEN AUSBILDUNGSMODULEN





# MODUL I: EINFÜHRUNG UND SELBSTKLÄRUNG (2 TAGE + 1 Tag SV)

## ZIELE UND INHALTE

- **Einführung** in die Ausbildung: Wie lernen wir hier?  
Organisatorische Rahmen und Abschlussvoraussetzungen
- **Bildung der Peergroups:** Herstellen von Arbeitsfähigkeit in den Gruppen (Ziele, Arbeitsmodus und -setting etc.)
- **Selbstklärung:** Austausch zu Erkenntnissen aus dem Development Center. Reflexion der persönlichen „bearbeiteten und unbearbeiteten Themen“. Mögliche Übertragung dieser Themen in Coaching- und Beratungssituationen
- **Mein Weg zum Coach:** Genogramm-Arbeit und Reflexion eigener Werte, Glaubenssätze, Verhaltensmuster und Ressourcen
- **Supervisionstag** zur Bearbeitung persönlicher Themen und Anliegen

→ **Dieses Modul findet an einem Seminarort außerhalb Berlins statt (mit Übernachtung)**





## MODUL II: GRUNDLAGEN DES COACHING (3 TAGE)

### ZIELE UND INHALTE

- **Ziele** von Coaching und die **Rolle** und **Haltung** eines Coachs: Unterschiedliche Beraterhaltungen sowie deren Vor- und Nachteile. Die „Idealhaltung“ für einen Coach
- Das „**Basis-Modell**“ des Coaching: Vom Problem zur Lösung. Den **Coachingprozess** und den gesamten Rahmen steuern und gestalten. **Abgrenzung von Coaching** zu anderen Beratungsformen wie Fachberatung & Therapie
- Den Coachee durch unterschiedliche **Phasen persönlicher Veränderung** begleiten
- **Kernthesen systemischen Denkens** und Arbeitens und zentrale **NLP-Axiome**
- **Selbststeuerung im Coaching**: Übertragungsphänomene und ähnliche Fallstricke
- Auftragsklärung: **Dreieckskontrakte** bewusst gestalten und steuern





## MODUL III: BASISTOOLS FÜR COACHING (3 TAGE)

### FOKUS: SYSTEMISCHE KOMMUNIKATION UND NLP-BASISWERKZEUGE

- Prozess und Tücken der **Auftragsklärung**. Unterschiedliche Arten von Kunden und der Umgang mit ihnen. Den Erstkontakt gestalten und eine tragfähige Beziehung aufbauen
- **Zielklärung und Diagnose:** S.C.O.R.E
- **Situationsklärung:** Das „eigentliche Problem“ verstehen und dazu **Basiswerkzeuge der Kommunikation** anwenden: Festigen grundlegender Kommunikationsmodelle und -techniken
- **Wahrnehmung:** Der Wahrnehmungsprozess. Typische Verzerrungen inklusive Selbstreflexion: Meine eigenen Wahrnehmungsfallen und mögliche „Gegenmaßnahmen“
- **Hypothesenbildung im Coaching:** Chancen und Risiken
- **Grundlagen-Tools:** Gesprächs- und Fragetechniken
- **Ein verbindliches Ende:** Den Abschluss eines Coachinggesprächs gut gestalten





## MODUL IV: WERKZEUGE TEIL I (3 TAGE)

### FOKUS: COACHING IN SELBSTSTEUERUNGS- UND PERSÖNLICHEN VERÄNDERUNGSPROZESSEN

- Nachhaltige Veränderungen schaffen mit der **Technik des Ankerns**
- Die Biographie des Coachees reflektieren und nutzen: **Timeline**
- **Chunking** und **Augenzugangshinweise** in den Coachingprozess einbeziehen
- Assoziierte und dissoziierte **Beratungszustände** bewusst einsetzen.
- Verhaltensmuster reflektieren und verändern mit der Arbeit mit **Inneren Anteilen**.
- **Arbeit mit Glaubenssätzen:** Bewusstsein über fördernde und hemmende Grundüberzeugungen schaffen und Veränderung ermöglichen.





## MODUL V: COACHING-WERKZEUGE TEIL II (2 TAGE)

### FOKUS: COACHING IN BESONDERS HERAUSFORDERNDEN ODER KRISENHAFTEN SITUATIONEN

- **Coaching ohne Fokussierung des Problems:** Lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching nach Steve de Shazer
- Raum für individuelle Bilder und Emotionen erzeugen:  
Das **Milton-Modell**
- **Die Aufmerksamkeit** des Coachees bewusst verändern und damit Lösungsressourcen aktivieren: **Trance**
- Arbeit mit Symbolen und Bildern: **Submodalitäten**



## MODUL VI: COACHING-WERKZEUGE TEIL III (2 TAGE + ÜBUNG)

### FOKUS: COACHING VON FÜHRUNGSANLIEGEN

- Die Funktion von Führung in Organisationen verstehen:  
Axiome der **Systemischen Führungslehre**
- **Reflexion eigener Erfahrungen** im „Führen“ und „Geführt werden“. Das eigene Bild von Führung und mögliche Auswirkungen auf den Coaching-Prozess
- **Coaching von Führungskräften**: Häufige Fragestellungen und Anforderungen von Führungskräften
- **Coaching-Tools** mit besonderer Relevanz für das Führungscoaching: Arbeit mit Perspektivwechseln, System- und Stakeholderlandkarten
- Personenspezifische Wahrnehmungsfilter mit dem Coachee reflektieren und erweitern:  
**Meta-Programme**
- **Übungstag**: Freies Üben von Coachingsequenzen mit Videoanalysen



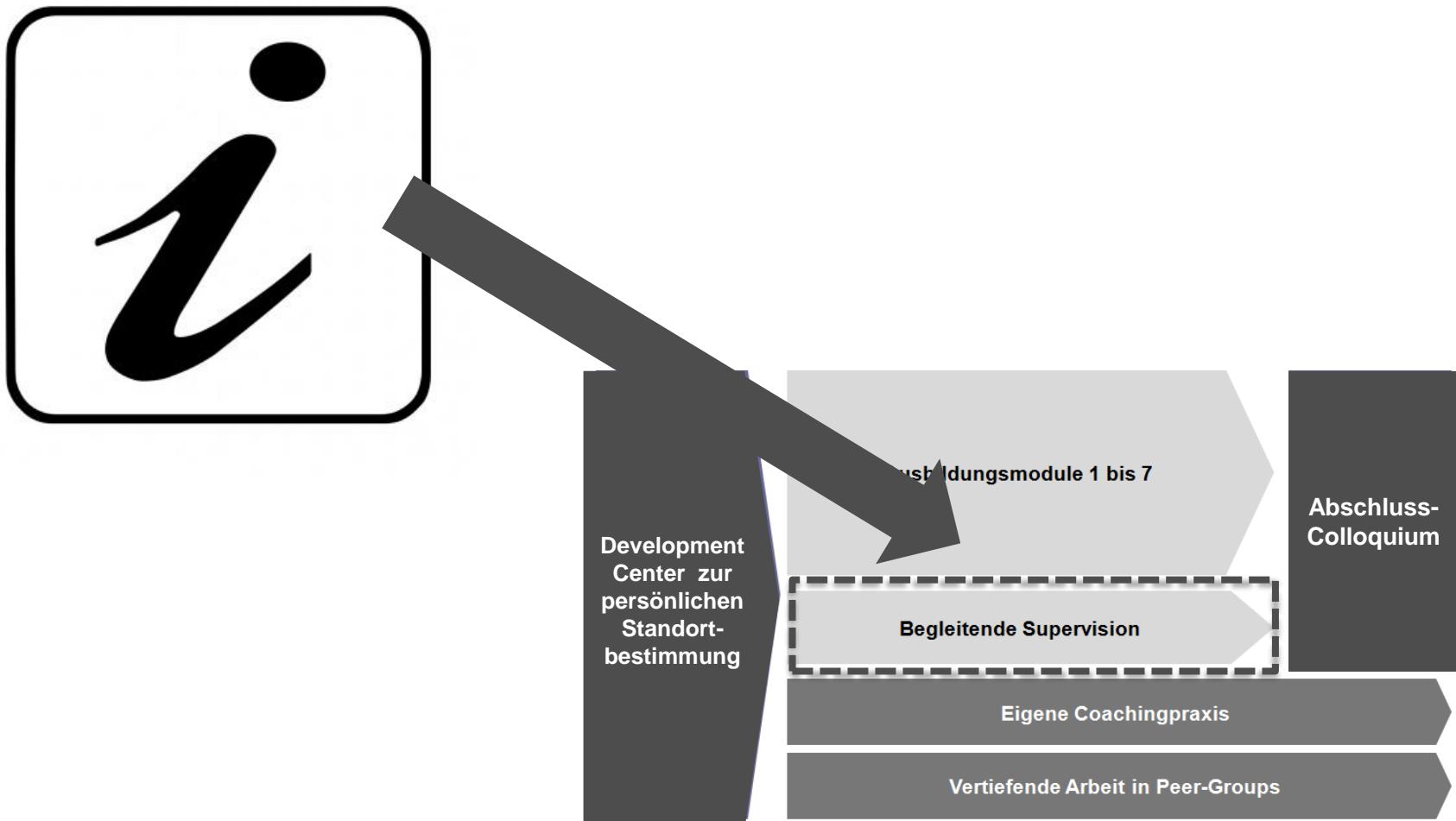
## MODUL VII: COACHING-WERKZEUGE TEIL IV (3 TAGE)

### FOKUS: COACHING VON KONFLIKTTHEMEN

- Hinterfragen der **eigenen Haltung zu Konflikten** sowie typischer Verhaltenstendenzen in konfliktären Situationen. Denkbare Auswirkungen des eigenen „Konflikttyps“ auf Coaching-Situationen
- **Interpersonelle Konflikte (Beratung einer Konfliktpartei):** Methoden zur Analyse von Konflikten und zum Aufdecken neuer Lösungsoptionen
- **Elemente aus der systemischen Strukturaufstellung** als mögliche Interventionsform
- **Intrapersonelle Konflikte** lösen: Unterschiedliche Optionen im Umgang mit inneren Konflikten ausloten
- Theorie der menschlichen Persönlichkeitsstruktur: Die **Transaktionsanalyse** als eine mögliche Grundlage der Selbstreflexion und als Coachingansatz



## DETAILINFORMATIONEN ZUR BEGLEITENDEN SUPERVISION





# SUPERVISIONSTAG FÜR DIE BEARBEITUNG PERSÖNLICHER ANLIEGEN UND ZUR REFLEXION DER EIGENEN COACHINGPRAXIS

Der Supervisionstag unterstützt den Erfolg unserer Ausbildung und ist an das erste Ausbildungsmodul gekoppelt.

Dabei gehen wir sehr themenoffen vor. Wir können u.a.

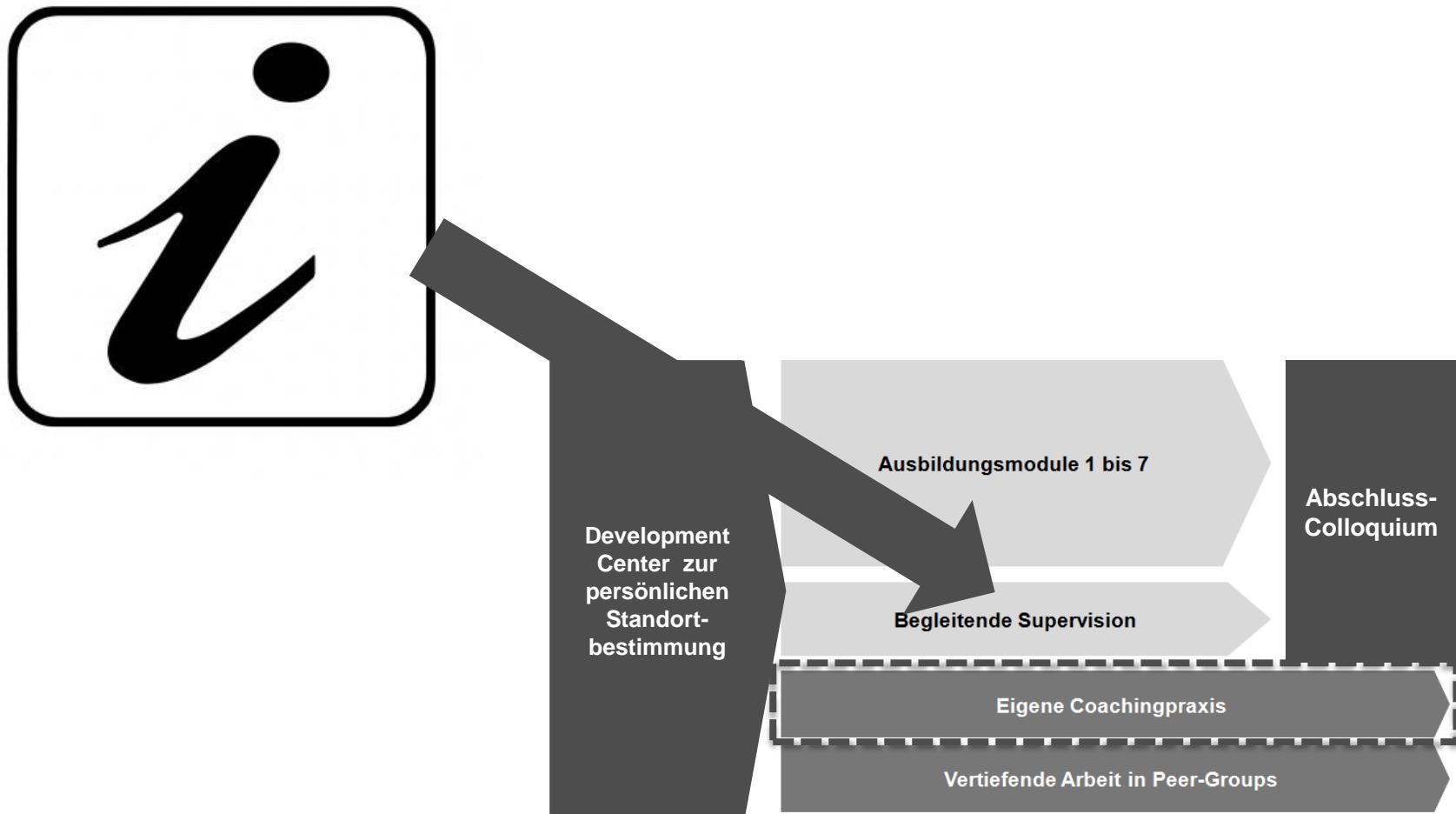
- ...eines Ihrer „unbearbeiteten und bearbeiteten **Lebensthemen**“ supervisorisch bearbeiten (z. B. Verhaltensmuster reflektieren und ändern),
- ...Sie bei der Bearbeitung der **eigenen Entwicklungsfelder** unterstützen und neue Ressourcen aktivieren,
- ...aktuelle **Anliegen** aus Ihrer eigenen Praxis beraten,
- ...Ihre eigenen **Coachingprozesse** gemeinsam reflektieren und Lösungsoptionen für etwaige Schwierigkeiten in diesen Prozessen entwickeln.

## Ziele:

- gezielte Weiterentwicklung der **Persönlichkeit** durch Bearbeitung eigener Anliegen und Fragestellungen
- Erweiterung der eigenen **Handlungsmuster** als Coach durch Reflexion aktueller Coaching-Prozesse
- Vertieftes Erlernen von **Supervisions- und Coachingmethoden** durch „Demonstration am eigenen Objekt“
- Festigung der eigenen **Souveränität in der Coach-Rolle**



## DETAILINFORMATIONEN ZUR EIGENEN COACHINGPRAXIS





## IN IHREN EIGENEN COACHINGFÄLLEN SETZEN SIE DAS ERLERNTEN IN DER PRAXIS UM

Ein wichtiger Baustein unserer Ausbildung ist die eigene Coachingpraxis. Mindestens 16 Stunden Coaching sollen parallel zur Ausbildung geleistet werden.

So haben Sie Gelegenheit – neben den Übungsmöglichkeiten in den Trainingsmodulen – sich als Coach auszuprobieren und sich die erlernten Techniken wirklich „zu eigen“ zu machen. Sie werden so in der Praxis herausfinden, welche Methoden am besten zu Ihnen passen und welche Tools vielleicht noch nicht die ganze Wirkung in Ihrer Coaching-Praxis entfalten.

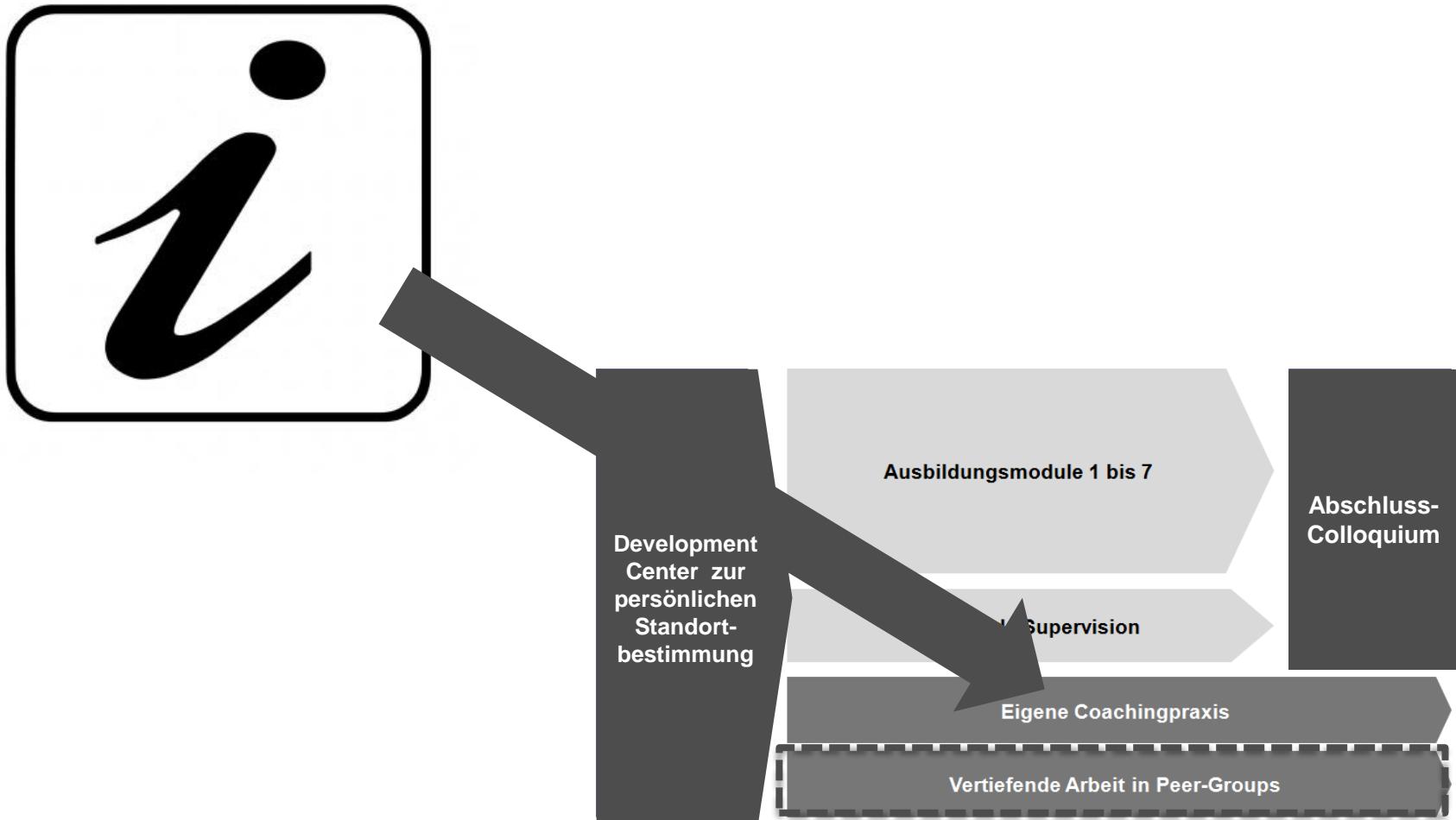
Die sich daraus ergebenden Fragen können wir in den Ausbildungsmodulen sowie an den Supervisionstagen gemeinsam reflektieren und bearbeiten.



**„Woher bekomme ich meine Coachees?“** Dafür gibt es mehrere Möglichkeiten:

- Sie gewinnen Coaching-Klienten aus Ihrem Arbeits- oder persönlichen Umfeld
- Sie nutzen den Teilnehmerkreis als „Empfehler“ für potenzielle Coachees
- Sie greifen auf unsere Kontakte in unterschiedlichen Branchen zurück. Wir stellen Ihnen (soweit möglich) Coaching-Klienten zur Verfügung.

## DETAILINFORMATIONEN ZUR ARBEIT IN PEER-GROUPS





## DIE PEER-GROUPS DIENEN DER VERTIEFUNG DER LERN SCHWERPUNKTE

Ausbildungsbegleitend teilt sich die Teilnehmergruppe in Peer-Groups auf, die sich je nach Absprache treffen und ausgewählte Themen bearbeiten.

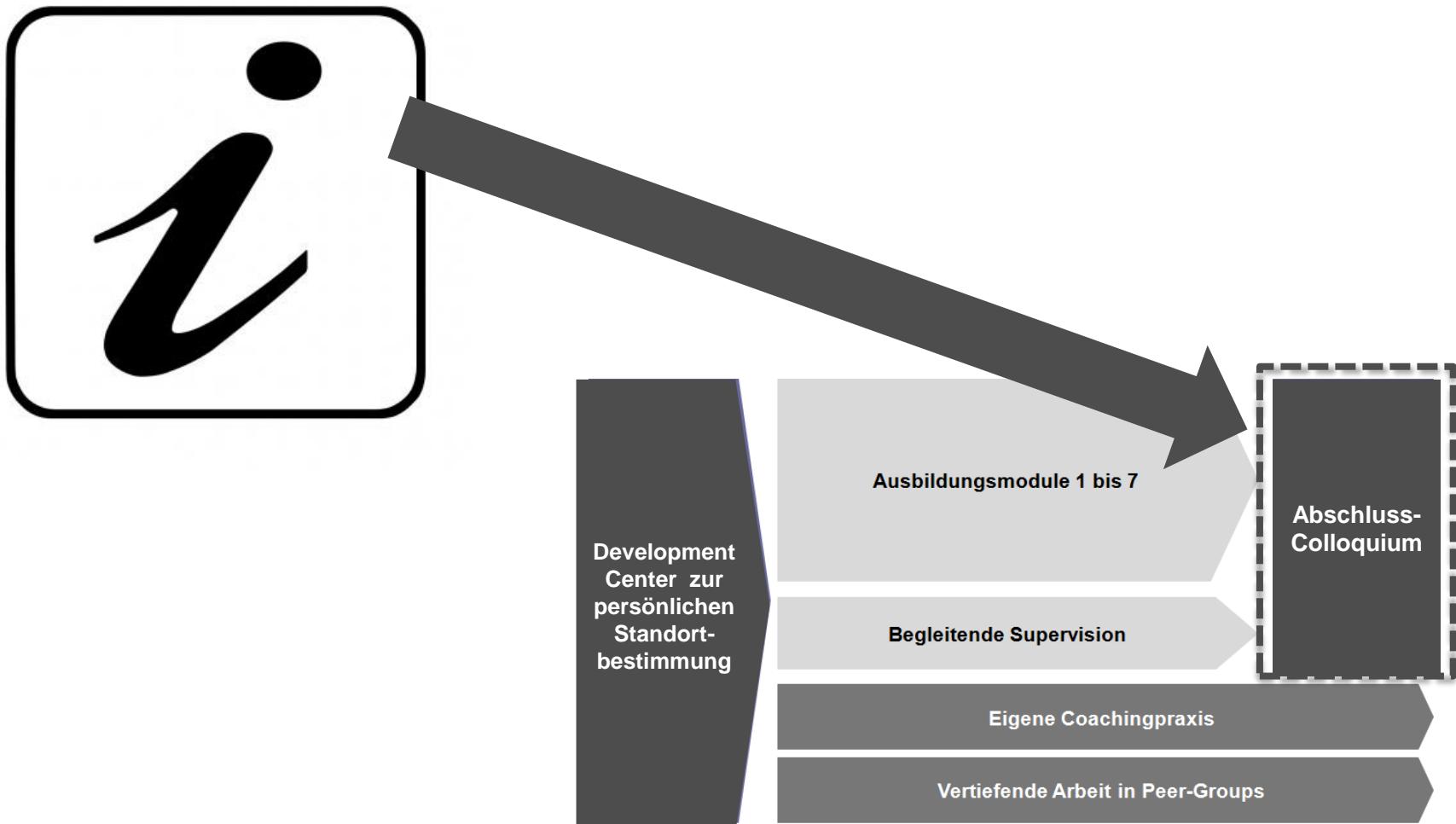
Für dieses Ausbildungssetting sind weitere **12 Zeitstunden** vorgesehen. Termine, Treffpunkt, Zeitbudget und Themenschwerpunkte legt die Peer-Group selbstständig fest. Aus unserer Erfahrung sind folgende Inhalte besonders wertschöpfend:

- gemeinsame Auswertung von **Coaching-Literatur** (eigene Buchvorschläge oder Empfehlungen aus dem Trainerteam)
- Bearbeitung von **Fällen** aus der eigenen Arbeitspraxis
- Supervision der eigenen **Coachingpraxis**.



Damit ist die Peer-Group-Arbeit ein Forum des vollkommen eigenständigen Arbeitens im Teilnehmerkreis und eine wertvolle Ergänzung zu Ausbildungsmodulen und Supervision.

## DETAILINFORMATIONEN ZUM ABSCHLUSSCOLLOQUIUM





## DAS COLLOQUIUM BILDET DEN ABSCHLUSS DER AUSBILDUNG

<b>Bau-stein I</b>	<b>Abschluss- arbeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vorstellung der <b>Abschlussarbeiten</b></li><li>▪ <b>Diskussion</b> wichtiger inhaltlicher Punkte aus den Abschlussarbeiten und Ableitungen für die eigene Coaching-Praxis</li><li>▪ <b>Feedback</b> zu den Abschlussarbeiten</li></ul>
<b>Bau-stein II</b>	<b>Abschluss der Ausbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Reflexion der <b>persönlichen Entwicklung</b> während der gesamten Ausbildungszeit</li><li>▪ <b>Feedback</b> zur Ausbildung</li><li>▪ <b>Abschlusszertifikate</b> und feierlicher Ausklang</li></ul>



## INHALT

GRÜNDE FÜR EINE AUSBILDUNG ZUM BUSINESS COACH	02
AUFBAU UND KONZEPTION DER AUSBILDUNG	05
DIE INHALTE IM DETAIL	12
<b>RAHMENBEDINGUNGEN UND ABSCHLUSSVORAUSSETZUNGEN</b>	<b>33</b>
TRAINERTEAM	39
DIE VORTEILE DER AUSBILDUNG AUF EINEN BLICK	42



## DAS SIND UNSERE RAHMENBEDINGUNGEN

<b>Ort</b>	Die Ausbildungsmodule und Supervisionstage finden in professionellen und zentral gelegenen Trainingsräumen in Berlin statt.
<b>Trainingszeiten</b>	Donnerstag: 10:00 – 18:00 Uhr Freitag: 09:00 – 17:30 Uhr Samstag: 09:00 – 15:00 Uhr
<b>Dokumentation</b>	Teilnehmerskripte/Artikel aus Fachzeitschriften oder Büchern Fotoprotokoll zu jedem Modul
<b>Kosten</b>	5.790,- € netto zzgl. 450,- € für Übernachtung und Verpflegung bei Modul 1.
<b>Teilnehmer</b>	Um eine persönliche Atmosphäre und intensive Betreuung gewährleisten zu können, beschränken wir den Teilnehmerkreis auf maximal 12 Personen.





## VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE AUSBILDUNG ZUM COACH



Abgeschlossenes **Hochschulstudium**  
oder vergleichbar

Mindestens 5 Jahre **Berufserfahrung**

Interesse und Bereitschaft an persönlicher  
**Weiterentwicklung**



## IHR ZEITAUFWAND AUF EINEN BLICK

<b>Development Center</b>	1 Tag zzgl. ca. 1stündiges Feedbackgespräch	<b>1 Tag</b>
<b>Ausbildungsmodule und Supervision</b>	4 Module à 3 Tage (jeweils Do – Sa), 2 Module à 2 Tage + je 1 Tag SV bzw. Übung (jeweils Do – Sa); 1 Modul à 2 Tage (Fr – Sa)	<b>20 Tage</b>
<b>Arbeit in Peer-Groups</b>	12 Stunden (Termine nach Absprache)	<b>1,5 Tage</b>
<b>Eigene Coachingpraxis</b>	16 Stunden	<b>2 Tage</b>
<b>Abschlusscolloquium</b>	2tägiges Abschlussmodul zzgl. Erarbeitung der Abschlussarbeit	<b>2 Tage +</b>
<b>Gesamt: : 26,5 Tage (zzgl. Zeit für Erstellung der Abschlussarbeit)</b>		



## TERMINPLANUNG – START November 2025



### DEVELOPMENT CENTER

**Termin :** 28.11.2025 (DC)  
05.12.2025 (Feedback zum DC)



### AUSBILDUNGSMODULE UND SUPERVISION (SV)

**Modul 1 + SV:** 08.01. – 10.01.2026

**Modul 2 :** 19.02. – 21.02.2026

**Modul 3:** 23.04. – 25.04.2026

**Modul 4:** 25.06. – 27.06.2026

**Modul 5:** 27.08. – 28.08.2026

**Modul 6 + Übung:** 05.11. – 07.11.2026

**Modul 7:** 14.01. – 16.01.2027

**Colloquium:** 04.03. – 05.03.2027



# ABSCHLUSS DER AUSBILDUNG

## ABSCHLUSSVORAUSSETZUNGEN

1. **Teilnahme** an Ausbildungsmodulen und Supervision (mögliche Fehlzeiten: max. 15%)
2. Nachweis der **eigenen Coachingpraxis** in Form einer stichwortartigen Kurzprotokollierung der einzelnen Sitzungen (Ziele, angewendete Methoden, Erkenntnisse)
3. Kurze Dokumentation der **Peer-Group-Arbeit** (Ziele und Inhalte der Treffen)
4. **Abschlussarbeit** zu einem ausgewählten coachingrelevanten Thema (Umfang ca. 8 - 12 Seiten)



## ZERTIFIZIERUNG

- Sie erhalten ein **Abschlusszertifikat**, welches Zielsetzung, Umfang und Inhalte des Programms detailliert dokumentiert und als Nachweis der erworbenen Kompetenz dient.

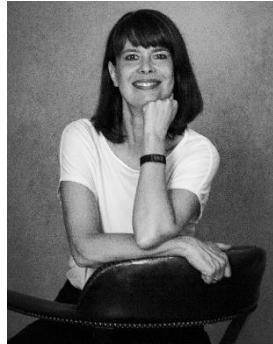


## INHALT

GRÜNDE FÜR EINE AUSBILDUNG ZUM BUSINESS COACH	02
AUFBAU UND KONZEPTION DER AUSBILDUNG	05
DIE INHALTE IM DETAIL	12
RAHMENBEDINGUNGEN UND ABSCHLUSSVORAUSSETZUNGEN	33
<b>TRAINERTEAM</b>	<b>39</b>
DIE VORTEILE DER AUSBILDUNG AUF EINEN BLICK	42



## DAS TEAM AUF EINEN BLICK



### Christiane Lange

- Jahrgang 1972, Diplom-Sozialwissenschaftlerin, kaufmännischer Berufsabschluss
- mehr als 13 Jahre Erfahrung als (Executive) Coach, (Führungs-) Trainerin und Beraterin
- Zusatzqualifikationen: Systemischer Coach, Systemische Führung & Strategieentwicklung, Systemische Strukturaufstellungen/Organisationsaufstellung, zertifizierte Trainerin für das Persolog Persönlichkeitsmodell, Six Sigma+Lean Green Belt
- Branchenerfahrung: Wirtschaftsunternehmen (Dax-Konzerne und Mittelstand), Non-Profit-Organisationen und Verwaltung



### Arne Springborn

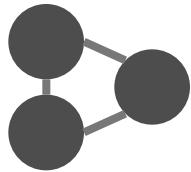
- Jahrgang 1964, Diplom-Sprechwissenschaftler
- mehr als 20 Jahre Erfahrung als Personal- und Projekt-Coach, (Führungs-) Trainer und Berater
- Zusatzqualifikationen: NLP-Ausbildung bis zum Lehrtrainer, Spiral Dynamics SDL2-Zertifizierung, zertifizierter Trainer für das Persolog Persönlichkeitsmodell, Six-Sigma+Lean Master Black Belt, Systemische Strukturaufstellungen/Organisationsaufstellung
- Branchenerfahrung: Wirtschaftsunternehmen (Dax-Konzerne und Mittelstand), Non-Profit-Organisationen und Verwaltung



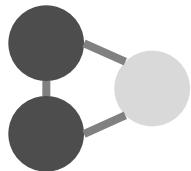
### Julie Burchardi (Projektassistenz)

- Jahrgang 1971, studierte Kunsthistorikerin
- hat nach langjähriger internationaler Berufserfahrung eine zertifizierte Ausbildung zum systemischen Businesscoach absolviert und arbeitet seitdem seit mehreren Jahren als Coach und Führungstrainerin
- Branchenerfahrung: Non-Profit, Kunst-Bereich, Kliniken, Medizintechnik und Pharmaindustrie

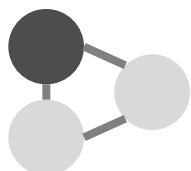
## SO ARBEITEN WIR ALS TRAINERTEAM ZUSAMMEN



- ...als „**Trio**“: Im Development Center sowie zum Abschluss der Ausbildung. Natürlich auch in allen konzeptionellen Arbeiten im Hintergrund ...



- ...als „**Duo**“: In ausgewählten Ausbildungsmodulen wird der Haupttrainer durch einen Co-Trainer unterstützt



- ...als „**Single**“ in Ausbildungsmodulen und Supervision. Durch den unterschiedlichen methodischen Background der Trainer sind auch tageweise Trainerwechsel in den Modulen möglich

Trainerauswahl nach  
Setting und Inhalten



## INHALT

GRÜNDE FÜR EINE AUSBILDUNG ZUM BUSINESS COACH	02
AUFBAU UND KONZEPTION DER AUSBILDUNG	05
DIE INHALTE IM DETAIL	12
RAHMENBEDINGUNGEN UND ABSCHLUSSVORAUSSETZUNGEN	33
TRAINERTEAM	39
<b>DIE VORTEILE DER AUSBILDUNG AUF EINEN BLICK</b>	<b>42</b>



## DAS MACHT DIESE AUSBILDUNG SO BESONDERS

### „SPEZIALITÄTEN“ DIESER AUSBILDUNG

1. Persönliche **Standortbestimmung** mit individuellen Entwicklungsempfehlungen zu Beginn der Ausbildung
2. **Methodenvielfalt** statt starres „Schulen-Denken“
3. Interessanter **Austausch** durch branchenübergreifende Teilnehmerzusammensetzung
4. Hoher **Praxisbezug** mit vielen Beispielen und zahlreichen Übungsmöglichkeiten
5. **Eigene Coachingpraxis** mit „echten Coachees“ (Kontaktanbahnung auch durch das Trainerteam)
6. **Kontinuität, Tiefgang und Nachhaltigkeit** durch Supervision und Arbeit in Peer-Groups
7. Kompetentes und humorvolles **Trainerteam** mit unterschiedlichem Ausbildungshintergrund und vielfältigem Erfahrungshorizont

### IHR NUTZEN

- ✓ Sie entwickeln sich als **Persönlichkeit** gezielt weiter und erarbeiten sich eine selbstreflektierte und souveräne **Haltung** als Coach
- ✓ Sie erlernen von „echten Praktikern“ praxiserprobte **Coaching-Methoden**, die Sie auch abseits des Coachingkontextes beruflich nutzen können
- ✓ Sie bilden tragfähige **Netzwerke**



---

## ANSPRECHPARTNER UND KONTAKT

Christiane Lange

Eisenbahnstraße 5

10997 Berlin

Tel: +49 (151) 504 27 552

[burchardi@lange-coaching.de](mailto:burchardi@lange-coaching.de)

[www.lange-coaching.de](http://www.lange-coaching.de)