

## Welche Inhalte...

... sollte eine Coaching-Ausbildung bieten? Es sei betont, dass es nicht „die“ Coaching-Ausbildung geben kann, sondern dass sich die Inhalte zwischen den existierenden Ausbildungen unterscheiden können und sollten. Dies ist sinnvoll, weil die Teilnehmer von Ausbildungen unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen mitbringen, bzw. sich Coaching-Ausbildungen auch an bestimmte Zielgruppen richten. Jedoch gibt es einige grundlegende Erwägungen zu den Inhalten, deren Gültigkeit zumindest überwiegend als gegeben zu betrachten ist.

So sollte eine Coaching-Ausbildung unterschiedliche Theoriebezüge und „Denkschulen“ berücksichtigen, damit Flexibilität und die Fähigkeit zum Perspektivenwechseln nicht nur hypothetisch vermittelt werden. Sofern eine Ausbildung also nicht absichtlich auf eine bestimmte Ausrichtung oder Methodik fixiert ist – dies kann z.B. für ergänzende Weiterbildungsmaßnahmen durchaus sinnvoll sein – sollte sie methodenübergreifend orientiert sein, d.h. es sollten verschiedene „Denkschulen“ vermittelt werden.

Ein wichtiges Kriterium für die Auswahl von Ansätzen und Methoden ist in jedem Fall deren wissenschaftliche Fundierung und Transparenz. D.h. die vermittelten Vorgehensweisen sollten verständlich und für die Teilnehmer nachvollziehbar sein; dies ergibt sich aus dem Anspruch des Coachings, Wahrnehmung und Reflexion zu verbessern. Einen methodischen Schwerpunkt nimmt daher in jedem Falle das Feedback ein, da es sowohl im Coaching als auch für die Reflexion und Erfahrungsverarbeitung in der Coaching-Ausbildung von zentraler Bedeutung ist.

Um selbstständig Coachings durchzuführen, ist das Sammeln praktischer Erfahrung notwendig. Im Rahmen einer Coaching-Ausbildung kann diese z.B. durch Fallübungen auf- und ausgebaut werden. Dabei sollte mit echten (wenn auch zu Beginn nicht zu anspruchsvollen) Themen gearbeitet werden, damit man nicht nur Rollenspiele lernt, sondern reale Prozesse durchführen und reflektieren kann. Auf diese Weise können die für ein Coaching notwendigen Erfolgsfaktoren kennen gelernt werden, vom Beziehungsaufbau und der Kontraktphase bis zum Abschluss oder Abbruch des Coachings. Erst diese umfassende Erfahrung ermöglicht die Entwicklung eines individuell passenden, realistischen Coaching-Konzeptes.

## Anleitung zur Auswahl der passenden Coaching-Ausbildung

Von Dr. Christopher Rauen & Andreas Steinhübel

Zur Auswahl einer individuell passenden Coaching-Ausbildung wird folgend ein vierphasiges Modell vorgestellt, anhand dessen eine Orientierung und eine Vorbereitung auf die Ausbildung möglich ist.

### Phase 1: Reflexion der eigenen Zielsetzung

Vor der Auswahl einer Ausbildung gilt es herauszufinden, welches konkrete Ziel damit verfolgt wird. Daher sollte sich ein Interessent folgende Fragen stellen:

- Was genau soll nach der Coaching-Ausbildung anders sein als vorher? Wie realistisch ist dies? Von welchen anderen Faktoren neben der Coaching-Ausbildung ist dies abhängig?
- Aus welchen Gründen sollen Zeit, Geld und Engagement in eine Ausbildung investiert werden? Welcher Nutzen wird davon erwartet?
- Welche Kompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten sind bereits vorhanden, auf denen eine Coaching-Ausbildung aufbauen kann?
- Wie viel Zeit und Geld kann in eine Ausbildung investiert werden?
- Welche Alternativen zu einer Coaching-Ausbildung wären ebenfalls denkbar (z.B. Selbststudium mit Büchern, Online-Studiengänge und -Videos)?
- „Oberflächenziele“ wie »Ich will dazulernen« sollten konkretisiert werden: Was konkret bedeutet »dazulernen«? Wozu ist das hilfreich?

### Phase 2: Vergleich unterschiedlicher Anbieter

Nach der Klärung der eigenen Zielsetzung können anschließend unterschiedliche Ausbildungsanbieter verglichen werden. Als Sortierkriterien können dienen:

- Der Stundenumfang der Ausbildung und Zeitrahmen (in Monaten)
- Die Präsenz der Ausbildung auf dem Markt (wie lange existiert die Ausbildung, wie viele Ausbildungen beginnen pro Jahr?)
- Die methodische Vielfalt (statt Begrenzung auf eine „Schule“)
- Die Kosten bzw. das Preis-/Leistungsverhältnis
- Die Anzahl der Teilnehmer (gesamt und pro Dozent)
- Die Qualifikation und Erfahrung der Dozenten
- Die Zielgruppen, an die sich die Ausbildung richtet
- Die Möglichkeiten zum unverbindlichen Vorgespräch/Kennenlernen

Unter Berücksichtigung der eigenen Zielsetzungen und dieser Sortierkriterien sollten mindestens drei Anbieter ausgewählt und in eine Rangfolge gebracht werden. Eine Übersicht von Coaching-Ausbildungen findet sich unter [www.coaching-index.de](http://www.coaching-index.de). Zumindest mit den ersten beiden Anbietern gilt es in der Phase 3 weitere Gespräche zu führen.

## Phase 3: Führen von Vorgesprächen

Mit den ausgewählten Anbietern sollten folgende Fragen geklärt werden:

- Was zeichnet den Anbieter aus? Wie nachvollziehbar begründet er, ein gutes Angebot zu haben?
- Mit welchen Methoden und Ansätzen wird gearbeitet? Wie wird dies begründet?
- Wer kann bei ihm die Ausbildung absolvieren? Auf welche Zielgruppen fokussiert sich das Angebot?
- Werden Teilnehmer abgelehnt? Aus welchen Gründen?
- Wie groß sind die Ausbildungsgruppen erfahrungsgemäß? Wie gut ist die Betreuungsintensität (Anzahl Teilnehmer pro Dozent)?
- Wie definiert der Anbieter „Coaching“? Deckt sich diese Definition mit der Zielsetzung des Interessenten?
- Wieso ist der Anbieter Coach bzw. Coaching-Ausbilder geworden?
- Wie war sein eigener Weg zur Professionalisierung?
- Welches Menschenbild prägt den Anbieter in seiner Arbeit?
- Was wird in der Ausbildung als besonders wichtig angesehen?
- Mit welchen Maßnahmen sichert der Anbieter die Qualität der Ausbildung?
- Welche Anforderungen an ein Abschlusszertifikat hat er? Wie anerkannt/bedeutsam ist dieses Zertifikat?
- Wie sehen die vertraglichen Bedingungen aus? Wie kundenorientiert sind diese Bedingungen?
- Welche Referenzen können benannt werden?
- Wird die Möglichkeit zur Supervision angeboten bzw. steht der Anbieter für individuelle Treffen zur Verfügung?

Durch die Klärung dieser Fragen sollte letztlich die Entscheidung für einen Anbieter möglich geworden sein. Mit der Auswahl ist aber noch nicht alles getan, um möglichst umfassend von einer Ausbildung zu profitieren. Da der Erfolg einer Ausbildung nicht nur von dem Anbieter, sondern auch von den Teilnehmern selbst abhängig ist, sollte versucht werden, den angestrebten Ausbildungserfolg systematisch zu unterstützen.

## Phase 4: Proaktive Beeinflussung des Ausbildungserfolgs

Eine effektive Coaching-Ausbildung setzt die aktive Mitarbeit des Teilnehmers voraus, wenn er seine Lernziele tatsächlich erreichen möchte. Dazu kann die Berücksichtigung der folgenden Hinweise nützlich sein:

- In der Ausbildungsgruppe sollte früh damit begonnen werden, ein kollegiales Netzwerk zum vertiefenden Austausch aufzubauen.
- Bei Unzufriedenheit sollte die Ausbildungsleitung rechtzeitig angesprochen werden, damit ggf. noch Änderungen möglich sind.
- Die Möglichkeit, Neues kennen zu lernen und den eigenen Denk- und Wahrnehmungsrahmen zu erweitern, sollte genutzt werden, um das eigene Verhalten zu flexibilisieren.
- Während der Ausbildung sollte – nach Absprache mit dem Dozenten – bereits mit „Übungsklienten“ gearbeitet werden. Diese sollten jedoch nicht aus dem Freundeskreis gewonnen werden. Auch bei Übungsklienten gilt der Grundsatz der Neutralität.
- Auch nach der Ausbildung sollte das Coaching zeitnah praktiziert werden, damit die Lernerfahrungen vertieft werden können.
- Eigene Erfahrungen sollten aktiv in die Ausbildung eingebracht werden. Erst so kann ein gegenseitig befruchtender Austausch zwischen den Teilnehmern geschaffen werden.
- Unterlagen und Aufzeichnungen sollten nach einer individuellen Systematik sortiert und sorgfältig nachgearbeitet werden.
- Bei aller Ernsthaftigkeit darf Coaching durchaus humorvolle Elemente enthalten. Entsprechendes gilt für Coaching-Ausbildungen – Lernen kann gleichzeitig Freude bereiten und anspruchsvoll sein.

Abschließend sei betont, dass mit dem Ende der Coaching-Ausbildung ein Coach nicht „ausgelernt“ hat. Zum professionellen Anspruch gehört „life-long-learning“, da neue Erkenntnisse, die z.B. aus veränderten Märkten und Führungskulturen resultieren, in die Coaching-Arbeit integriert werden sollten.

Wichtig ist außerdem die kontinuierliche und/oder fallbezogene Supervision des Coachs. Hier werden „blinde Flecken“ gespiegelt, eigene Anteile reflektiert und Muster in der Arbeit betrachtet – auch bei hoher Selbstreflexionsfähigkeit und Erfahrung wird diese Außenreflexion des Coachs niemals überflüssig.

## Die Autoren



**Dr. Christopher Rauen**, Dipl.-Psych., Senior Coach DBVC, ist Geschäftsführer der Christopher Rauen GmbH und Lehrbeauftragter an mehreren Universitäten, Buchautor und Herausgeber des Coaching-Magazins. Ehrenamtlich engagiert er sich als Vorsitzender des Vorstands des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. (DBVC). Sein Arbeitsschwerpunkt ist das Coaching von Geschäftsführern und Unternehmern.

**Andreas Steinhübel**, Dipl.-Psych., Senior Coach DBVC, Systemischer Organisationsberater (WIBK), ist Inhaber der Steinhübel Coaching GmbH, Coach, Trainer, systemischer Berater und Lehrbeauftragter der Privatuniversität Witten/Herdecke und der Universität Osnabrück. Seine Arbeitsschwerpunkte sind das Coaching von Führungskräften und Managementtrainings.



Dr. Christopher Rauen und Andreas Steinhübel leiten gemeinsam die RAUEN Coaching-Ausbildung. Weitere Informationen zur Ausbildung finden sich im Internet unter folgender Adresse:  
[www.rauen.de/ca](http://www.rauen.de/ca)

## Quelle



Christopher Rauen. (Hrsg.).  
**Handbuch Coaching.**  
3., überarbeitete u. erweiterte Auflage.  
559 Seiten  
49,95 Euro  
Göttingen: Hogrefe.  
ISBN: 3-8017-1873-5

*Kapitel 14: Coaching-Weiterbildungen (S. 289–310)*  
von Christopher Rauen & Andreas Steinhübel  
[www.handbuch-coaching.de](http://www.handbuch-coaching.de)

## Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen Gesellschaft mit beschränkter Haftung  
Rosenstraße 21  
49424 Goldenstedt  
Deutschland  
Tel.: +49 541 98256777  
Fax: +49 541 98256779  
E-Mail: [info@rauen.de](mailto:info@rauen.de)  
Internet: [www.rauen.de](http://www.rauen.de)

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:  
Dr. Christopher Rauen  
Registergericht: Amtsgericht Oldenburg  
Registernummer: HRB 112101  
USt-IdNr.: DE232403504  
Steuernummer: 2368 06821102698  
Sitz der Gesellschaft: Goldenstedt

Inhaltlich Verantwortlicher gemäß § 55 Abs. 2 RStV:  
Dr. Christopher Rauen  
(Anschrift wie oben)

### Einige unserer Dienste im Internet:

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

Fakten, News und Hintergrundinfos

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

Der monatliche Newsletter zum Coaching

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

Das Magazin für Coaches & Berater

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

Die Literaturübersicht zum Coaching

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

Methoden und Modelle für den Coach

#### [www.coach-datenbank.de](http://www.coach-datenbank.de)

Die Übersicht professioneller Coaches

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

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank

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

Ausschreibungen für Coaches

#### [www.coach-kalender.de](http://www.coach-kalender.de)

Veranstaltungen zum Coaching