



# COACHINGAUSBILDUNG

Systemisches Coaching

Seit 2001



# COACHING - KOMPETENZ UND PROFESSION

Coaching ist eine Antwort auf die Veränderungskultur unserer Zeit.

---

## Veränderungen

Wir leben im Zeitalter der Veränderungen: Technologischer Fortschritt, immer kürzer werdende Produktzyklen, Globalisierung, Digitalisierung und ein enormer Wissenszuwachs verlangen von Individuen, Teams und Organisationen, sich permanent zu verändern. Wir verstehen Veränderungen als Normalität. Jedes Individuum und jede Organisation, d.h. jedes soziale System, strebt autopoietisch nach Veränderung. Die inneren Triebkräfte der Veränderung sind Motive der Weiterentwicklung und des Wachstums, begleitet von Neugierde und Exploration.

## Stabilität und Wandel gestalten

Veränderung bedeutet nicht nur die passive Adaption von Individuen, Teams und Organisationen an sich ändernde Umweltbedingungen, sondern vor allem aktives Gestalten der Umwelt. Veränderungen sind ein Wechselspiel von Anpassung und Gestaltung von Systemen in und mit ihrer Umwelt. Veränderung heißt, interne Strukturen und Prozesse zu analysieren, kreativ zu überdenken und zu optimieren, zu bewahren, zu verwerfen oder neu zu generieren.

Die Veränderung des Ganzen zieht dabei immer die Veränderung seiner Teile nach sich. Veränderungen in sozialen Systemen können Lust, Energie, Tatendrang, Neugier oder Experimentierfreude auslösen, aber auch Angst, Widerstand und Resignation. Veränderungen aktiv zu unterdrücken oder abzuwehren, um somit Stillstand zu bewahren, kostet Energie, die sich in Veränderungsprojekten oftmals durch aktiven und passiven Widerstand bei den Beteiligten äußert.

## Coaching und Coachingbedarf

Coaching ist eine Antwort auf die Veränderungskultur unserer Zeit. Der Bedarf an qualifizierter Unterstützung für Personen, Teams und Organisationen ist so groß wie nie zuvor, sei es bei persönlichen Entwicklungsvorhaben, beruflichen Herausforderungen oder bei der Begleitung von Veränderungsprozessen.

In den Unternehmen und Organisationen wird diese Unterstützung meist durch die Personal- bzw. Organisationsentwicklung in Zusammenarbeit mit internen oder externen Coaches geleistet.

## Coachingkompetenz

Coaching ist jedoch noch mehr als nur die professionelle Unterstützung von Personen mit Führungs- und Managementaufgaben im beruflichen Kontext. Coachingkompetenz bedeutet, berufliche Beziehungen tragfähig gestalten zu können, Organisationen mit systemischem Blick zu verstehen und Impulse geben zu können sowie Entwicklungen von Personen oder Systemen anzustoßen und zu begleiten.

Coachingkompetenz gewinnt zunehmend in verschiedenen beruflichen Rollen an Bedeutung bzw. verändert die Ausgestaltung dieser Rollen in Organisationen. Manager, Führungskräfte, interne Berater, Projektleiter oder Personalentwickler profitieren durch die Entwicklung eigener Coachingkompetenz in ihrer beruflichen Performanz und ihrer persönlichen Zufriedenheit.

# UNSER COACHINGANSATZ

Das Erleben und Verhalten mit beruflichen Anforderungen  
in Einklang bringen.

---

## Was ist Coaching?

Coaching ist ein durch einen professionellen Coach unterstützter Entwicklungs- und Veränderungsprozess. In seinem systematischen Verlauf fördert der Coach in Abhängigkeit von der Ausgangssituation, dem Coachingziel und den Bedürfnissen und Fähigkeiten des Klienten auf der Basis von integriertem Wissen und Theorien durch den Einsatz spezifischer Coachingmethoden die Selbstreflexion und Veränderungskompetenz. Zudem begleitet ein professioneller Coach die Klientinnen und Klienten bei der Umsetzung von Veränderungsvorhaben.

Dies geschieht auf der Basis einer tragfähigen Beziehung, die auf den Prinzipien der Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Transparenz und Gleichberechtigung fußt. Coaching richtet sich überwiegend an Personen mit Managementfunktionen, an Mitarbeiterteams in Veränderungssituationen oder an Führungsspitzen von Organisationen.

## Der systemische Coachingansatz

Die Theorien von Menschen in Organisationen, von Lernen und Veränderung, die Interventionsmethoden und unsere Haltung als Coaches haben ihre Wurzeln in der Systemtheorie, im Konstruktivismus sowie in der Humanistischen Psychologie und hier vor allem in der Gestalttherapie.

Namhafte Vertreter/innen dieser Schulen und Strömungen haben am Psychologischen Institut der heutigen Humboldt-Universität zu Berlin, zu der artop gehört, gewirkt.

Systemisches Coaching heißt für uns, auf Basis des systemischen Denkens und Intervenierens Individuen, Teams und Organisationen in individuellen oder organisationalen Veränderungsprozessen zu unterstützen und zu begleiten. Dabei kann eine Problemsituation oder auch ein Entwicklungsvorhaben vorliegen.

Coaching bedeutet, Hilfe zur Selbsthilfe zu geben, emotionale und kognitive Selbstorganisation anzuregen, eigene Ziele und Motive zu erforschen, Strategien zu entwickeln und somit das Erleben und Verhalten mit beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen.



Kurs

Preis

Volumen

Answer

E

# KONZEPT DER AUSBILDUNG

Ziel der Ausbildung ist es, neben der Vermittlung von Wissen, methodischem Know-how und Fähigkeiten auch die persönliche Entwicklung der Teilnehmer/innen zu unterstützen.

---

Die Coachinausbildung ist als umfassendes Qualifizierungsprogramm konzipiert. Die Seminare bauen aufeinander auf und bilden in ihrer Gesamtheit die artop-Coachingausbildung.

Ein breites Spektrum erfahrener Ausbilder/innen aus Praxis, Lehre und Forschung mit einschlägiger Qualifikation ermöglicht:

- eine Orientierung an den Anforderungen und Erfahrungen aus der Coachingpraxis in Unternehmen und Organisationen
- die Vermittlung unterschiedlicher Coachingstile und die gezielte Profilierung und Förderung des individuellen Coachingstils der Ausbildungsteilnehmer/innen
- die Förderung der Netzworlbildung der Teilnehmenden untereinander und zum Ausbildungsinstitut sowie die Unterstützung zur Erlangung der Mitgliedschaft im führenden bundesdeutschen Coachingverband (DBVC).
- Raum für Weiterbildung, Austausch und Inspiration durch Veranstaltungen wie das artop-Alumnitreffen sowie den Berliner Coachingtag, die alle zwei Jahre von artop gestaltet werden

Die wissenschaftliche Fundierung gewährleistet:

- die Vermittlung bewährter Methoden, Modelle und Theorien
- die Teilhabe an aktuellen Forschungsergebnissen
- die kontinuierliche Evaluation der Ausbildung und der Arbeit der Teilnehmer/innen in der Praxis

Die Praxisorientierung sichert:

- intensives und feedbackorientiertes Training der eigenen Coachingkompetenzen
- den direkten Anwendungsbezug für spätere Einsatzfelder in verschiedenen Branchen und organisationalen Kontexten
- die Vermittlung schulenübergreifender, pragmatischer Coachingansätze



+ Antwortspielraum +

# AUFBAU DER AUSBILDUNG

Bereits seit 2001 wird diese berufsbegleitende Weiterbildung von artop angeboten. Sie hat sich etabliert und vielfach bewährt. Das Angebot wird kontinuierlich weiterentwickelt und berücksichtigt so aktuelle Entwicklungen und Bedarfe. Die Ausbildung unterteilt sich in einen Ausbildungs- und einen Praxisteil.

---

## Ausbildungsteil

In den ersten Ausbildungsmodulen erhalten die Teilnehmer/innen einen Einblick in die Systemtheorie und die Grundkonzepte des Coachings. Die Zusammenarbeit in der Ausbildungsgruppe beginnt und wird durch einen intensiven Kennenlernprozess unterstützt.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die besondere Situation des Auftragsklärungsgespräches. Hierbei geht es u.a. um die Definition der Rahmenbedingungen und das Klären des Anliegens und des Auftrags und das Erarbeiten der Coachingziele.

Im weiteren Ausbildungsverlauf werden Methoden und Techniken (u. a. mit realen Klientinnen und Klienten) vermittelt, die nach der Analyse der Ausgangssituation und zur Erreichung spezifischer Coachingziele in unterschiedlichsten Kontexten vom Coach eingesetzt werden können. Hierzu gehören sowohl die Diagnostikmethoden im Einzelcoaching als auch Ansätze für Teamcoaching.

Weiterhin werden Einblicke in die Erwartungshaltungen von Klientinnen/Klienten und/oder Auftraggebern und deren Einfluss auf den Coachingprozess sowie praktisches Wissen und Erfahrungen für das Coachinggeschäft vermittelt.

Die Gestaltung von Coachingprozessen und -gesprächen wird in diesem Ausbildungsteil in mehreren Trainingseinheiten intensiv unter Anleitung der Ausbilder/innen geübt.

Das Gruppendynamikseminar in der Mitte des Ausbildungsprogramms ermöglicht neben tiefen Einblicken in Gruppenprozesse persönliche Erfahrungen über die eigene Wirkung und Rolle in der Gruppe.

Im letzten Teil der Ausbildung werden spezifische Themen und Ansätze für das professionelle Coaching vermittelt. Dazu gehören die Möglichkeiten und Grenzen von Coaching bei Konflikten, Ansätze für das Coaching von Managern und Führungskräften im Organisationskontext sowie die Auseinandersetzung mit psychoanalytischen und familiendynamischen Konzepten im Coaching. Ein weiteres Thema wird der Einsatz von narrativen Ansätzen und Methoden im Coaching sein.

Im Abschlusskolloquium stellen die Teilnehmer/innen jeweils einen eigenen Coachingfall ausführlich vor. Die Ausbildung endet mit der feierlichen Überreichung der Zertifikate.



## Praxisteil

Das effektive und praxisorientierte Lernen und die eigene Entwicklung im Coaching werden durch folgende Methoden in der Ausbildung unterstützt:

- ein Entwicklungsgespräch zum Ausbildungsbeginn
- jeweils ein Lerngruppentreffen zwischen den Seminaren
- intensive, feedbackorientierte Trainingseinheiten
- Mentorcoaching bei einem erfahrenen Coach (Achtung: Nicht in den Kosten enthalten!)
- Coaching von Live-Klienten in der Ausbildung
- Durchführung eigener Coachingprozesse außerhalb der Ausbildung
- Teilnahme an Fallsupervision in Kleingruppen
- Nutzung der artop-Räume für zertifizierungsrelevante Coachings während der Ausbildungszeit
- Protokollierung der Ausbildungsmodule durch die Ausbildungsassistenz
- umfangreiche Unterlagen und Literaturempfehlungen

Die Ausbildung beginnt für alle Teilnehmenden mit einem individuellen Entwicklungsgespräch. Ziel ist es, eine Standortbestimmung zu Beginn der Ausbildung vorzunehmen. Die Teilnehmer/innen haben die Möglichkeit, Fragen zu stellen und ihre Entscheidung zur Teilnahme an der Ausbildung zu reflektieren. In diesem Gespräch sollen zwei bis drei Lernvorhaben festgelegt werden.

Weiterhin führen die Teilnehmer/innen reale Coachingprozesse durch und protokollieren diese. Im Abschlusskolloquium wird von allen Teilnehmenden jeweils ein Coachingfall in Form eines Video- bzw. Audiomitschnitts vorgestellt und in Kleingruppen supervisorisch bearbeitet. Dabei können die Teilnehmer/innen für sich persönlich überprüfen, inwieweit sie durch die Ausbildung ihre Lern- und Entwicklungsziele erreicht haben.

# MODULE IM ÜBERBLICK

1

## Erster Kontakt und Grundlagen

Im ersten Modul der Ausbildung machen sich die Teilnehmenden mit dem Coachingverständnis und der Ausbildungsphilosophie der artop-Akademie vertraut. Ziel ist außerdem das Erlernen erster Ansätze und Methoden des Coachings sowie ein erster Blick in das systemische Coaching.

Inhalte sind u.a.:

- + Definition von Coaching
- + Prozess- und Expertenberatung
- + Funktion von Coaching in Organisationen
- + Grundlegendes Vorgehen im Coaching
- + Beraterische Interventionen
- + Musterbildung in sozialen Systemen
- + Systemische Interventionsmöglichkeiten
- + Arbeitsebenen im Coaching
- + Feedback in der Ausbildungsgruppe
- + Live-Coaching vor der Gruppe (Demo mit Ausbilder)

2

## Coaching im Prozess I

In diesem Modul werden grundlegende theoretische Zugänge, Prozesselemente und Methoden und Techniken für die ersten Schritte ins Coaching vorgestellt und geübt.

Inhalte sind u.a.:

- + Systeme als Ergebnis von Beobachtung
- + Kommunikationsmodell nach Luhmann
- + Musterbildung in Systemen
- + Grundlagen empathischer Kommunikation und Beziehungsgestaltung
- + Systemische Fragen
- + Anliegen-, Kontext- und Beziehungsklä rung
- + Dreiecksverträge
- + Kliententypen

Praktikum

- + Intensiv-Training in Kleingruppen mit Trainerfeedback

3

## Diagnostik im Coaching

Der Einsatz, die Anwendung und die Auswertung von Test und Fragebögen im Rahmen von Coaching ist das Thema dieses Seminars.

Inhalte sind u.a.:

- + Einsatzmöglichkeiten für Testverfahren im Coaching
- + Interpretation von Testergebnissen
- + Nutzen und Grenzen von Testverfahren
- + Profilinterpretation
- + Aufbau von Rückmeldegesprächen

Praktikum

- + Coachingübung unter Verwendung konkreter Ergebnisse eines etablierten Testverfahrens

4

### Coaching im Prozess II

Das Modul vermittelt die anliegens- und klientenspezifische Gestaltung von Coachingprozessen sowie den Einsatz unterschiedlicher Coachingmethoden und Tools.

Inhalte sind u.a.:

- + Klassifizierung von Coachinganliegen
- + Schritte im Coachingprozess
- + Methoden und Tools im Coaching

Praktikum

- + Intensiv-Training in Kleingruppen mit Trainerfeedback

5

### Gruppendynamik

In diesem Modul werden Gruppen und Teams als Orte für Lernen und Veränderung von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert und gruppendynamische Prozesse erlebt und reflektiert. Neben der Gruppe als System redundanter Kommunikationsmuster werden zudem die Entwicklungsphasen von Gruppen, die Rangstruktur und Rollen, der gruppendynamische Raum sowie gruppendynamische Phänomene im Coaching behandelt.

! Das Seminar findet in einer Tagungsstätte außerhalb Berlins statt. Die Reisekosten für die organisierte An- und Abfahrt ab/nach Berlin sowie für Unterkunft und Verpflegung werden von artop übernommen.

6

### Coaching im Prozess III mit Live-Klienten

In diesem Modul können die Teilnehmer und Teilnehmerinnen ihr in der Ausbildung erworbenes Wissen und ihre Coachingfähigkeiten praxisnah in der Arbeit mit Live-Klienten einsetzen. Im Rahmen einer Fallsupervision werden die Erfahrungen anschließend in der Gruppe ausgewertet und reflektiert.

Praktikum

- + Intensiv-Training zu zweit mit Live-Klienten und Trainerfeedback

### Konflikte und Führung

Interpersonelle Konflikte und Führungsfragen sind zentrale Themen und häufige Anlässe von Coaching im Kontext von Organisationen. Das Modul bietet mit relevanten Hintergrundmodellen und praktischen Methoden einen Zugang zu beiden Themen und zeigt Möglichkeiten und Grenzen der Bearbeitung im Coaching auf. Darüber hinaus beleuchtet es Organisationen als soziale Systeme und bietet eine systemische Perspektive auf Interaktionen innerhalb von Organisationen an.

Inhalte sind u.a.:

- + Organisationen als soziale Systeme
- + Führung im Kontext von Organisationen
- + Führungsaufgaben und Führungsrolle
- + Coaching von Führungskräften
- + Konfliktmanagement als Führungsaufgabe
- + Interpersonelle Konflikte
- + Systematik, Eskalation und Handhabung von Konflikten
- + Coaching in Konfliktsituationen

### Narrative Methoden im Coaching

Als Menschen organisieren wir unser Verhältnis zu uns und unserer Umwelt im Wesentlichen erzählerisch. Daher lohnt es sich, diesen Erzählungen und ihrem Zustandekommen im Coaching besondere Bedeutung beizumessen. In den zwei Tagen vermittelt das Seminar einen Überblick über die narrativen Methoden und bietet zahlreiche Gelegenheiten, das erzählerische Handwerk als Bestandteil von Coaching praktisch zu erproben.

Inhalte sind u.a.:

- + Überblick zu der Methodenvielfalt narrativen Arbeitens
- + Systematisierung von Begriffen und Methoden
- + Einsatz erzählerischen Handwerks im Coaching
- + Ursprünge und Bezüge narrativer Methoden
- + journalistisches Storytelling und narratives Coaching

### Psychoanalytische und familiendynamische Fragestellungen im Coaching

Frühkindliche Erfahrungen, besonders im Familienkontext, prägen unser Handeln auch im späteren Leben. In diesem Seminar werden wir zunächst die wichtigsten Konzepte der Psychoanalyse und ihre Anwendbarkeit im Coaching vorstellen.

Inhalte sind u.a.:

- + Entwicklungs- und Persönlichkeitsmodelle der Psychoanalyse
- + Konzepte vom Widerstand und Abwehrmechanismen
- + Übertragungs- und Gegenübertragungsansätze bei einzelnen und sozialen Systemen
- + Familiendynamik mit ihrer spezifischen Geschwisterkonstellation
- + das Phänomen des Narzissmus

### Abschlusskolloquium

Die Teilnehmer/innen stellen jeweils einen Coachingfall vor. Die Präsentation wird anhand eines realen Coachingmitschnitts demonstriert und in der Ausbildungsgruppe diskutiert. Weitere Schritte für die Zusammenarbeit und Netzwerkbildung werden vereinbart. Die Teilnehmenden geben ihr Abschlussfeedback zur Ausbildung. Es erfolgt die Übergabe der Zertifikate.

### + Eigene Coachingfälle & Supervision

Im Praxisteil der Ausbildung haben die Teilnehmer/innen die Aufgabe, mindestens zwei eigene Coachingprozesse durchzuführen.

Jeweils einer dieser Coachingprozesse kann in die Supervision eingebracht und supervisorisch bearbeitet werden.

Ziel dieses Ausbildungsteils ist der Erwerb eigener praktischer Erfahrungen sowie der Ausbau von Coachingkompetenzen und somit die Vorbereitung auf die spätere Praxis. Für die Fallsupervision werden vier Termine angeboten. Hiervon wählen die Teilnehmenden jeweils zwei aus.

# AUSBILDER/INNEN

Alle unserer Ausbilder/innen sind durch ihre langjährige Arbeit als Berater/innen und Trainertätigkeit in der Wirtschaft, im sozialen Dienstleistungsbereich sowie in der Erwachsenenqualifizierung ausgewiesen.

---



## Dr. Thomas Bachmann (Leitung)

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Dr. Thomas Bachmann, Diplom-Psychologe, ist als Coach, Therapeut und Berater tätig und arbeitet für Führungskräfte, Top-Management und Teams aus Organisationen unterschiedlicher Branchen. Er hat Zusatzqualifikationen u.a. in Gestalttherapie, Gruppendynamik und Organisationsentwicklung und ist Autor zahlreicher Fachartikel in Büchern und Fachzeitschriften.



## Kathleen Grieger

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Kathleen Grieger, MSc Coaching Psychologie, ist als Beraterin, Coach und Trainerin tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind die Entwicklung von Personen, Teams und Gruppen zum Thema Identität und Leidenschaft, co-kreative Veränderung und Integration.



## Ragna Lienke

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Ragna Lienke, Diplom-Psychologin, ist als Coach, Beraterin, Trainerin und Mediatorin tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Moderation von Veränderungs- und Teamprozessen, Coaching und Konfliktbearbeitung. Sie ist Leiterin der artop-Akademie.



## Sandrina Lellinger

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Sandrina Lellinger, M.A. Forschung und Entwicklung in Organisationen, ist als Beraterin, Coach und Supervisorin tätig. Sie begleitet Einzelpersonen, Teams und Organisationen in Lern- und Veränderungsprozessen und arbeitet schwerpunktmäßig zu den Themen Kommunikation & Konflikt, Führung & Rolle sowie Identität & Werte.



## Jana Löffler

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Jana Löffler, Diplom-Psychologin, ist als Beraterin, Moderatorin, Trainerin und Coach tätig. Ihre Themen sind Organisations-, Team- und Einzelentwicklung mit den Schwerpunkten Kommunikation, Führung und Identität.



## Frank Schmelzer

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Frank Schmelzer, Diplom-Psychologe, ist als Trainer, Moderator und Berater in Unternehmen und Non-Profit-Organisationen tätig. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte sind Organisationsentwicklung, Teamentwicklung, Organisationskultur, Veränderung, Innovation und Strategie.



## Dr. Astrid Schreyögg

Dr. phil. Astrid Schreyögg, Diplompsychologin und psychologische Psychotherapeutin (Bereich Tiefenpsychologie), ist seit 1985 als freiberufliche Wirtschaftspsychologin, Coach, Supervisorin und Lehrsupervisorin tätig für die Deutsche Psychologen Akademie und andere Institute im In- und Ausland. Sie ist Autorin von Lehrbüchern zu Supervision und Coaching sowie zahlreicher Publikationen in Sammelbänden und Fachzeitschriften.



## Carsten Tesch

Carsten Tesch, Diplom-Schauspieler und -Theaterwissenschaftler, ist als Coach, Berater und Journalist tätig. Er arbeitet für Führungskräfte in Unternehmen und Non-Profit-Organisationen. Sein Schwerpunkt sind narrative Methoden, insbesondere Narratives Coaching und Journalistisches Storytelling in der Organisationsentwicklung. Er hat Zusatzqualifikationen in Gestalt-Coaching und systemischer Organisationsberatung. Er arbeitet außerdem als Radiomoderator bei mdr Kultur.



## Pit Witzlack

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Pit Witzlack, Diplom-Psychologe, arbeitet im Bereich der Personalentwicklung vor allem für Finanzdienstleister, öffentliche Einrichtungen und Großunternehmen. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Personaldiagnostik, Führungskräftecoaching und Training.

# INFORMATIONEN

---

## Teilnahmevoraussetzungen

Die artop-Ausbildung zum Coach richtet sich an:

- Organisations- und Personalentwickler/innen
- Personen aus beratenden Berufen (Personal- und Unternehmensberater/innen)
- Führungskräfte und berufserfahrene Quereinsteiger
- Wir empfehlen für eine erfolgreiche Ausbildung ein Mindestalter von ca. 30 Jahren sowie mehrjährige Berufserfahrung.
- ein Hochschulabschluss wird vorausgesetzt

Zudem setzen wir voraus, dass die Teilnehmenden über grundlegende Kommunikationsfähigkeiten in der professionellen Beziehungsgestaltung (Feedback, Aktives Zuhören, Fragetechniken) verfügen. Sollte dies nicht der Fall sein, empfehlen wir vor Ausbildungsbeginn die Teilnahme an dem regelmäßig stattfindenden artop-Seminar:

„Grundlagen von Coaching & Einzelberatung“

Weitere Informationen zu unserem Seminar-Angebot finden Sie unter [www.artop.de](http://www.artop.de).

## Ausbildungsort

Die Ausbildung findet in den Seminarräumen von artop (Christburger Str. 4, 10405 Berlin) statt.

Das Seminar „Gruppendynamik“ findet in einem Seminarhaus im Berliner Umland statt.

## Anforderungen für das Zertifikat

- Entwicklungsgespräch: findet vor Abschluss des Ausbildungsvertrags statt und ist neben der Teilnahme an einem Informationsabend Teil des Aufnahmeprozesses (1,5 Stunden)
- 10 Ausbildungsmodule (verteilt auf 24 Tage und 172 Ausbildungsstunden) über einen Zeitraum von ca. 12 Monaten; mindestens 80% Anwesenheit
- Fallsupervision (zwei Termine à 4 Stunden)
- Teilnahme an den 2-stündigen Lerngruppentreffen zwischen den Modulen und deren Kurzdokumentation
- Durchführung und Protokollierung von mindestens 30 Stunden Coaching verteilt auf wenigstens drei Klienten
- Mentorcoaching im Umfang von mind. fünf Terminen à mind. 60 Minuten (nicht in den Kosten enthalten)
- Vorstellung eines Coachingfalls im Abschlusskolloquium mit Video oder Audiomitschnitt

Der Umfang der Ausbildung beträgt insgesamt 181,5 Stunden Präsenzzeit.

## Zertifizierung

Die Absolventen und Absolventinnen der artop-Coachingausbildung erhalten ihr Zertifikat nach Erfüllung aller Anforderungen sowie nach vollständiger Zahlung des Teilnahmebeitrages.

Die Ausbildung ist vom Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC) anerkannt.



## Kosten

Für Unternehmen:  
10.500,00 €

Für Privatzahlende:  
8.400,00 € (zahlbar in 14 monatlichen Raten)

Wir fördern gemeinnützige Organisationen. Bitte nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

Bei Zahlungseingang des Gesamtbetrages bis vier Wochen vor Ausbildungsbeginn gewähren wir 3% Skonto.

Dieses Akademie-Angebot ist im Sinne des § 4 Nr. 21 UStG von der Umsatzsteuer befreit.

Die Ausbildung wird von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gemäß des Berliner Bildungsurlaubsgesetzes als Bildungsveranstaltung anerkannt. Arbeitnehmer/innen können bei ihrem Arbeitgeber für einen Teil der Ausbildungstage Bildungsurlaub beantragen.

Bitte beachten Sie unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen mit dem Titel „Teilnahme an Veranstaltungen im Bereich Akademie“ unter [www.artop.de/AGB](http://www.artop.de/AGB).

## Anmeldeprozess

Bitte nutzen Sie das Formular unter [www.artop.de](http://www.artop.de) für eine unverbindliche Anmeldung.

## Informationsabende

Wir bestätigen die Anmeldung und laden Sie zu einem Informationsabend ein. Im Anschluss an die Veranstaltung treffen wir und Sie eine Entscheidung über Ihre Ausbildungsteilnahme.

## Kontakt

Für weitere Informationen und Anmeldungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Sie erreichen uns unter:

☎ 030 44 012 99-60

✉ [akademie@artop.de](mailto:akademie@artop.de)

Beachten Sie auch unsere FAQ-Seite im Internet:  
[www.artop.de/akademie/faq](http://www.artop.de/akademie/faq)

# ÜBER UNS

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin bietet seit 25 Jahren Beratung, Forschung und Ausbildung in den Feldern Organisation, Personal und Usability/User Experience.

---

## Beratung und Forschung

An der Schnittstelle von Universität und Wirtschaft verfügt artop sowohl über wissenschaftliche Expertise als auch über jahrelange praktische Erfahrungen. Zu unseren Kernkompetenzen zählen die Beratung von Unternehmen und Organisationen, die maßgeschneiderte Planung und Durchführung von Organisations- und Personalentwicklungs- sowie Usability/UX-Projekten, eine anwendungsorientierte Forschung sowie die berufliche Aus- und Weiterbildung.

Eines unserer Ziele ist es, den Wissensaustausch zwischen Forschung und Gesellschaft zu fördern. Dazu kooperieren wir intensiv mit Unternehmen und Organisationen, Forschungsinstituten und universitären Einrichtungen. Unsere regelmäßigen Kolloquien sind öffentlich und bieten ein beliebtes Format für Interessierte.

Wir sind ein erfahrenes Team von Beraterinnen und Beratern mit Qualifikationen in Training, Coaching, Moderation und Mediation. Zur Erfüllung spezieller Anforderungen arbeiten wir mit einem kompetenten und zuverlässigen Netzwerk in ganz Deutschland zusammen.

artop wurde 1995 als „Arbeits- und Technikgestaltung, Organisations- und Personalentwicklung e.V.“ von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Institute für Psychologie, Informatik und Wirtschaftswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin gegründet. Zwei Jahre später wurde ein Kooperationsvertrag mit der Universität geschlossen. Seitdem ist artop als An-Institut anerkannt. 2006 erfolgte die Umwandlung in eine GmbH.

## Die artop-Akademie

Als anerkanntes Weiterbildungsinstitut bietet artop im Rahmen der Akademie berufsbegleitende Ausbildungen, Grundlagenseminare und Vertiefungen sowie maßgeschneiderte Inhouse-Angebote an. Die Grundwerte unserer Arbeit sind Transparenz, Wertschätzung und Kooperation. Diese Haltung geben wir an unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer weiter. Wir teilen die Werte des Forum Werteorientierung in der Weiterbildung e.V.

Die Inhalte aller Angebote sind Ergebnisse langjähriger Erfahrungen. Jedes Angebot wird fortlaufend evaluiert und aktualisiert und damit an die Bedürfnisse der Teilnehmenden und die Entwicklungen am Markt angepasst.

## Ausbildungen

- Systemische Organisationsberatung
- Systemisches Coaching
- Training – Kommunikation und Verhalten
- Training & Coaching für interkulturelle Kompetenzen
- Moderation
- Mediation
- Usability & User Experience Professional

## Aufbauangebot & Seminare

Unser Aufbauangebot zur Vertiefung und Spezialisierung richtet sich an bereits ausgebildete Coaches, Trainer/innen, Organisationsberater/innen und Usability/UX-Professionals.

In unseren Seminaren zu ausgewählten Themen vermitteln erfahrene Ausbilder/innen aktuelles Know-how aus Forschung und Praxis.

Weitere Informationen unter:  
[www.artop.de/akademie](http://www.artop.de/akademie)



Anerkannt vom Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC)

artop GmbH  
Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin  
Christburger Str. 4  
10405 Berlin

☎ 030 44 012 99-60  
☎ 030 44 012 99-21  
✉ akademie@artop.de

[www.artop.de](http://www.artop.de)

