

# COACHINGAUSBILDUNG

Systemisches Coaching

Curricula  
ab Mai 2025



# 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 Muster 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 Veränderungskultur, Komplexität und den Entwicklungsdruck auf jeden einzelnen in 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. Mitarbeitende in Management, Projektleitung oder Personalentwicklung, Führungskräfte, Coaches und interne Berater:innen 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 personenzentrierter Entwicklungs- und Veränderungsprozess. In dessen systematischem Verlauf fördert der Coach in Abhängigkeit von der Ausgangssituation, dem Coachingziel und den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Klientinnen und 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.



D, lemmata



Kevs gaeelle



autostair



C



# KONZEPT DER AUSBILDUNG

Ziel der Ausbildung ist es, neben der Vermittlung von Wissen, methodischem Know-how und Fähigkeiten auch die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden 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:

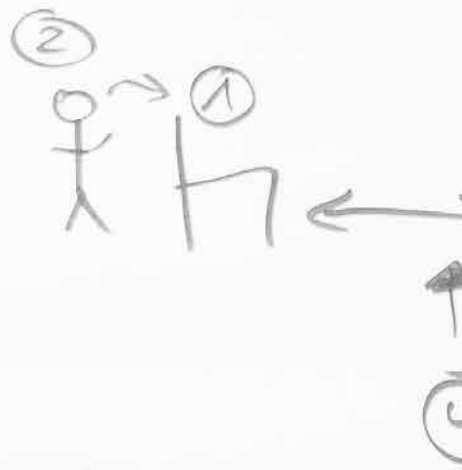
- eine Orientierung an den Anforderungen und Erfahrungen aus der Coachingpraxis in Unternehmen und Organisationen
- die Vermittlung unterschiedlicher Coachingstile und die gezielte Profilierung und Förderung des individuellen Coachingstils der Ausbildungsteilnehmenden
- die Förderung der Netzworlbildung der Teilnehmenden untereinander und zum Ausbildungsinstitut sowie die Unterstützung zur Erlangung der Mitgliedschaft im führenden bundesdeutschen Coachingverband (DBVC) und in der International Coach Federation (ICF)
- Raum für Weiterbildung, Austausch und Inspiration durch Veranstaltungen wie Kolloquien, dem artop-Kongress oder weiterführende Qualifikationsangebote und Supervisionsgruppen

## Die wissenschaftliche Fundierung gewährleistet:

- die Vermittlung bewährter Methoden, Modelle und Theorien
- die Teilhabe an aktuellen Forschungsergebnissen
- Teilnahme an Studien und Projekten
- die kontinuierliche Evaluation der Ausbildung und der Arbeit der Teilnehmenden 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



→ versch.

# 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 Teilnehmenden 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 Rolle des Auftragsklärungsgesprächs. Hierbei geht es u.a. um die Definition der Rahmenbedingungen, 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 oder Klienten und/oder Auftraggebenden und deren Einfluss auf den Coachingprozess sowie praktisches Wissen und Erfahrungen für das Coachinggeschäft vermittelt.

Die Gestaltung von Coachingprozessen und -gesprächen, auch im Online-Coaching, 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 mit der eigenen 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 Manager:innen und Führungskräften im Organisationskontext sowie für die Entwicklung und Begleitung von Teams. Ein weiteres Thema ist der Einsatz von narrativen Ansätzen und Methoden im Coaching.

Im Abschlusskolloquium stellen die Teilnehmenden in einem realen Coachinggespräch ihre Coachingfähigkeiten unter Beweis. Die Ausbildung endet mit der feierlichen Überreichung der Zertifikate.



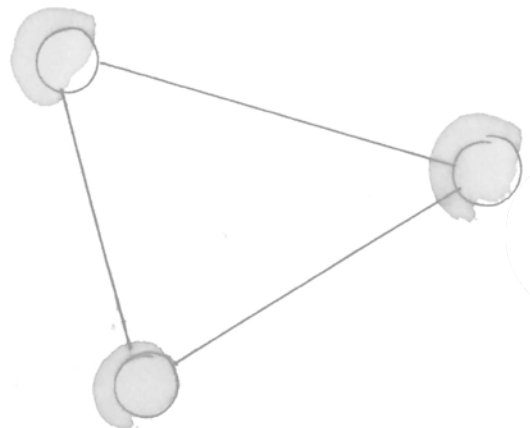
## Praxisteil

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

- ein Erstgespräch zum Ausbildungsbeginn
- jeweils ein Peer-Gruppentreffen zwischen den Seminaren
- intensive, feedbackorientierte Trainingseinheiten
- Kaminabende
- Mentorcoaching bei einem erfahrenen Coach (Achtung: Nicht in den Ausbildungskosten enthalten!)
- Coaching von Live-Klienten in der Ausbildung
- Durchführung eigener Coachingprozesse außerhalb der Ausbildung (selbstorganisiert)
- Teilnahme an Fallsupervisionen in Kleingruppen
- 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 Teilnehmenden haben die Möglichkeit, Fragen zu stellen und ihre Entscheidung zur Teilnahme an der Ausbildung zu reflektieren. In diesem Gespräch sollten zwei bis drei Lernvorhaben festgelegt werden.

Weiterhin führen die Teilnehmenden reale Coachingprozesse durch und protokollieren diese. Im Abschlusskolloquium wird von allen Teilnehmenden eine reale Coaching-session absolviert. Dabei können sie auf Basis des Ausbilderfeedbacks 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
- + Feedback in der Ausbildungsgruppe

Dauer: 2 Tage

2

## Coaching im Prozess I

In diesem Modul werden grundlegende theoretische Zugänge, Prozesselemente und Methoden sowie 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 Beziehungsklärung
- + Dreieckskontrakte
- + Kliententypen

Praktikum

- + Intensiv-Training in Kleingruppen mit Trainerfeedback

Dauer: 3 Tage

3

## Persönlichkeitsanalyse im Coaching

Der Einsatz und die Anwendung von digitalen Persönlichkeitsverfahren im Rahmen von Coaching sind Gegenstand dieses Seminars.

Inhalte sind u.a.:

- + Anwendung und Auswertung des Testverfahrens „Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung“
- + Einsatzmöglichkeiten und Zugänge für Coaches zu weiteren Testverfahren im Rahmen von Coaching
- + Kombination von Testverfahren mit anderen Coaching-Tools

Praktikum

- + Selbst- und Fremdanalyse
- + Profil-Interpretationen
- + Implementierung von Testergebnissen in Coachingsituationen

! Online-Seminar

Dauer: 2 Tage

4

### Coaching im Prozess II

Das Modul vermittelt die anliegen- 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

Dauer: 3 Tage

5

### Gruppendynamik

In diesem Modul werden Gruppen und Teams als Orte für Lernen und Veränderung von den Teilnehmenden 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 im Berliner Umland statt. Die Anreise erfolgt individuell. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung sind in den Ausbildungskosten enthalten.

Dauer: 3 Tage

6

### Coaching im Prozess III mit Live-Klienten

In diesem Modul können die Teilnehmenden 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.

Inhalte sind u.a.:

- + Lösungsorientierte Ansätze
- + Hypothesenbildung und Interventionsplanung
- + Einführung in die Supervision

Praktikum

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

Dauer: 3 Tage

## Führung, Konflikte & Organisation

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

Dauer: 3 Tage

## Person im Fokus

Coaching adressiert Einzelpersonen mit ihren persönlichen und beruflichen Themen und in ihren Rollen. Als professionelle Begleiter:innen brauchen Coaches daher ein Verständnis dafür, wie Personen den Kontakt mit ihrer Umwelt gestalten und ihre Lern- und Entwicklungsprozesse vollziehen. Im Modul erschließen sich die Teilnehmenden geeignete Konzepte und leiten daraus Erkenntnisse für die Interventionsplanung im Coachingprozess ab.

Inhalte sind u.a.:

- + Arbeit mit Glaubenssätzen, Introjekten und inneren Antreibern
- + Beziehungsgestaltung im Coaching
- + Dialogisches Arbeiten und Resonanz

Dauer: 2 Tage

## Teamcoaching

Die Bedeutung von lebendigen, kreativen und innovativen Teams nimmt in der modernen Arbeitswelt immer mehr zu. Teamentwicklung und Teamcoaching sind daher nicht mehr wegzudenken, um Arbeitsteams dabei zu helfen, gemeinsame Visionen und Leitbilder zu entwickeln, Kooperation zu stärken, Zusammenarbeit zu verbessern und eine vertrauensförderliche Teamkultur zu entwickeln.

Vor allem in agilen Kontexten sind hier innovative, systemische Coachingkompetenzen gefragt.

Inhalte sind u.a.:

- + Teamcoaching-Prozesse
- + Teams als Soziale Systeme
- + Teamdiagnostik, Soziometrie
- + Triade: Person - Team - Organisation
- + Teamstruktur, Rollen und Teamprozesse
- + Teamführung - Teamentwicklung
- + Methoden für Teamentwicklung und -coaching
- + Moderationszyklus zur Workshopgestaltung
- + Erfolgsfaktoren für erfolgreiche Teamarbeit
- + Agiles Arbeiten im Team

Dauer: 2 Tage

### Abschlusskolloquium

Die Teilnehmenden stellen ihre Fähigkeiten in einer realen Coachingsession unter Beweis und bekommen Feedback von den Ausbilder:innen.

Weitere Schritte für die Zusammenarbeit und Netzwerkbildung werden vereinbart. Die Teilnehmenden geben ihr Abschlussfeedback zur Ausbildung. Es erfolgt die Übergabe der Zertifikate.

Dauer: 2 Tage

### + Kaminabende

An einem Kaminabend wird das Thema Online-Coaching behandelt. Inhalte sind u.a.:

- + Arbeit mit Coachingplattformen
- + Online-Coachingtools und Methodeneinsatz
- + Technische Herausforderungen und Tipps
- + Unterschiede zum Präsenzcoaching

An einem zweiten Kaminabend wird der Dokumentarfilm "Coaching - Du siehst nur, was Du weißt" von Simone Winkler gezeigt und diskutiert.

### + 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.

# AUSBILDUNGSTEAM

Alle unsere Ausbilder:innen weisen eine langjährige Beratungs- und Trainingstätigkeit in der Wirtschaft, im sozialen Dienstleistungsbereich sowie in der Erwachsenenqualifizierung auf.

---



## Ragna Lienke (Leitung)

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.



## PD Dr. Thomas Bachmann (Leitung)

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Dr. Thomas Bachmann, Diplom-Psychologe, ist als Coach, Gestalt-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.



## 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.



## 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.



## Carmen Stephan

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Carmen Stephan, Dipl. Regionalwissenschaftlerin Lateinamerika und Erlebnispädagogin, ist als Blended Learning Trainerin und Coach tätig. Sie entwickelt Blended Learning Konzepte und führt Live Online Trainings im virtuellen Raum durch. Außerdem begleitet sie Einzelpersonen und Teams in ihrer Entwicklung.

# 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:innen

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

- Erstgespräch: Findet vor Abschluss des Ausbildungsvertrags statt und ist neben der Teilnahme an einem Informationsabend Teil des Aufnahmeprozesses (1,5 Stunden)
- 10 Ausbildungsmodule (verteilt auf 25 Tage und 188 Ausbildungsstunden) über einen Zeitraum von ca. 12 Monaten; mindestens 80% Anwesenheit
- Fallsupervision (zwei Termine à 4 Stunden)
- Teilnahme an den etwa 2-stündigen Peer-Gruppentreffen 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)
- Kaminabende (zwei Termine à 2 Stunden)
- Durchführung einer realen Coachingsession im Abschlusskolloquium

Der Umfang der Ausbildung beträgt insgesamt 201,5 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.

Die Teilnehmenden werden bei einer angestrebten Zertifizierung durch die International Coaching Federation (ICF) unterstützt.



## Kosten

Für Unternehmen:

11.600,00 €

Für Privatzahlende:

9.600,00 € (zahlbar in 10 monatlichen Raten)

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

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 Bildungszeitgesetzes als Bildungsveranstaltung anerkannt. Arbeitnehmer:innen können bei ihrem Arbeitgeber für einen Teil der Ausbildungstage Bildungszeit (ehemals 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).

## Masterstudiengang Beratung und Beratungswissenschaft

Gemeinsam mit der Humboldt-Universität zu Berlin bieten wir den berufsbegleitenden Masterstudiengang Beratung und Beratungswissenschaft an. Die Ausbildung Systemisches Coaching ist Teil des Lehrplans und kann von Studierenden des Masters als Wahlpflichtbereich (Praxisteil) belegt werden.

## Anmeldeprozess

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

## Aufnahmeprozess

- Ihre Anmeldung auf unserer Website
- Prüfung der formalen Voraussetzungen Ihrer Teilnahme durch uns
- Einladung zum Informationsabend (finden mehrmals jährlich statt)
- Ihre verbindliche Anmeldung für ein Curriculum bzw. einen Wartelistenplatz
- Unsere Zusage für einen Ausbildungsplatz
- Teilnahme am Erstgespräch
- Ausbildungsvertrag

## 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 mehr als 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 Organisationsentwicklung, Training, Coaching, Moderation, Mediation und Usability & UX. 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
- Train the Trainer
- Moderation
- Mediation
- Systemisches Product Thinking
- Human-centred Design

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

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

