

**Quelle: Coaching-Newsletter von Christopher Rauen, 2003-10**  
([www.coaching-newsletter.de](http://www.coaching-newsletter.de)) – mit freundlicher Erlaubnis von C. Rauen vom 1.4.2005.

ISSN 1618-7725 (E-Mailausgabe)

Newsletter abonnieren: <http://www.coaching-newsletter.de/abo.htm>

Newsletter abbestellen: <http://www.coaching-newsletter.de/exit.htm>

E-Mail-Adresse ändern: <http://www.coaching-newsletter.de/change.htm>

Dieser Newsletter geht an 9.986 Empfänger.

Newsletter-Archiv mit allen bisherigen Ausgaben (ISSN 1618-7733):

<http://www.coaching-newsletter.de/archiv.htm>

## **Inhalt**

1. Unterschiede zwischen Coaching und Training

### **1. Unterschiede zwischen Coaching und Training**

War es zu Beginn der 90er Jahre noch der Mangel an hauptberuflichen Coaches, der die Suche nach einem entsprechenden Experten schwierig gestaltete, so ist nunmehr das Gegenteil der Fall: In der enormen Fülle von Coaching-Angeboten am Markt fällt eine Orientierung nicht leicht. Erschwerend kommt hinzu, dass nicht wenige Anbieter Begriffe wie "Coaching", "Training" und "Beratung" bedeutungsgleich verwenden bzw. verwechseln.

Eine Ursache dafür ist die teilweise unklare Begriffsverwendung in der "Tradition" eines Beratungsverständnisses, welches regelmäßig Begrifflichkeiten, seltener hingegen Inhalte austauscht. Dabei ist es sehr wohl möglich, die Begriffe "Coaching" und "Training" voneinander zu unterscheiden, was im Folgenden geschehen soll:

Das Training dient dem gezielten Auf- und Ausbau bestimmter Verhaltensweisen, d.h. es geht um das Erlernen eines für eine bestimmte Situation "idealen" Ablaufmusters. Die individuellen Bedürfnisse des zu Trainierenden sind dabei zwar wichtig, aber der Schwerpunkt ist weniger das Individuum als eben das individuelle Verhalten bzw. die Trainingsinhalte. Typische Beispiele für solche Trainings sind das Verkaufstraining, Moderationstraining, Motivationstraining, Rhetoriktraining, Gedächtnistraining uvm. Hier ist der Trainer der Experte, der Spezialwissen vermittelt - eine Konstellation, die überwiegend auch ein Beziehungsgefälle (zwischen Know-How-Geber und Know-How-Nehmer) beinhaltet. Besonders charakteristisch für ein Training ist der Aspekt der (wiederholten) Übung, welche im Beisein des anleitenden, Feedback gebenden und korrigierenden Trainers und unter Selbstanleitung umgesetzt wird.

In dieser Funktion kann das Training als Maßnahme natürlich durchaus auch im Coaching eingesetzt werden, z.B. um offenbar gewordene Verhaltensdefizite zu korrigieren. Das Coaching bietet dann den Anlass und den Rahmen, spezielle Fertigkeiten aufzubauen bzw. zu verbessern. Dies kann bei entsprechender Qualifikation durch den Coach geschehen, aber auch – dies ist immer vom Einzelfall abhängig – an einen entsprechenden Spezialisten delegiert werden.

Coaching ist also kein Training, kann dieses aber beinhalten, da sich beide Maßnahmen durchaus sinnvoll miteinander kombinieren lassen.

Dennoch ist Coaching in seiner Grundfunktion kein Training, sondern ein Beratungsprozess, in dem der Klient dabei begleitet wird, (s)eine eigenständige Lösung seines Anliegens herbeizuführen. Als Prozessberater nimmt der Coach dem Klienten weder eine Aufgabe ab, noch fungiert er als "Besser-Wisser". Sein Expertentum konzentriert sich auf die Begleitung des Prozesses der "Hilfe zur Selbsthilfe". Im klaren Unterschied zum Trainer muss der Coach keine direkte Lösung kennen bzw. vermitteln, sondern es dem Klienten ermöglichen, seinen eigenen Weg zu finden. Darüber hinaus gibt es weitere Unterschiede, die Coaching und Training deutlich voneinander unterscheiden:

- Coaching bedient sich häufig psychotherapeutischer Methoden und Interventionen (ohne deswegen zur Therapie zu werden, s. [http://www.coaching-report.de/definition\\_coaching/unterschiede\\_zur\\_psychotherapie.htm](http://www.coaching-report.de/definition_coaching/unterschiede_zur_psychotherapie.htm)), Training beschränkt sich i.d.R. auf fachliche Anteilung.
- Coaching richtet sich an Führungskräfte und Personen mit Managementaufgaben und erfordert (betriebs-)wirtschaftliche Fachkompetenz und Unternehmenserfahrung. Beim Training steht die technisch-fachliche Kompetenz im Vordergrund.
- Coaching beschäftigt sich mit der Analyse der Wahrnehmung der Aufgaben und der Gestaltung der Rolle; Training arbeitet mehr an der Analyse konkreter Verhaltensdefizite.
- Der Coach ist primäre Zuhörer und Gesprächspartner; der Trainer ist überwiegend Anleiter.
- Coaching ist ein reflexives Verfahren, Training eine fachliche Anleitung bzw. Unterweisung.
- Coaching ist beziehungsorientiert und hat die Beziehungsaufnahme und -gestaltung als Ziel; Training ist sachorientiert, eine Beziehungsaufnahme ist möglich, aber ein "Nebeneffekt".
- Coach und Klient bestimmen zusammen Inhalt und Ablauf; der Gecoachte behält die Verantwortung für sein Handeln. Im Training bestimmt der Trainer den Inhalt und Ablauf der Übungen und leitet gezielt an.
- Eine Coaching-Beziehung sollte kein Gefälle beinhalten; beim Training ist der Trainer als Fachexperte in seinem Fachgebiet klar überlegen.
- Coaching hat stets "Hilfe zur Selbsthilfe" als Ziel; Training zielt auf den Auf- und Ausbau spezifischer Verhaltensweisen.

Natürlich haben Coaching und Training auch Gemeinsamkeiten, die nicht verschwiegen werden sollen. Dennoch bieten die Unterschiede genügend "Trennschärfe" um Coaching und Training hinreichend präzise unterschieden zu können. Typische Gemeinsamkeiten sind:

- Im Vordergrund von Coaching und Training stehen die berufliche Rolle bzw. damit zusammenhängende Angelegenheiten des Klienten.

- Die Selbstmanagementfähigkeiten müssen funktionstüchtig sein, um sinnvoll coachen bzw. trainieren zu können.
- Beide Verfahren sind für schwerwiegende psychische Probleme ungeeignet.
- Coaching und Training können Übungssequenzen beinhalten, im Coaching spricht man dann von Individualtraining.
- Beide Verfahren beinhalten eine zielorientierte Bearbeitung von Defiziten und das Erreichen eines Soll-Zustandes.
- Ziel ist eine Verhaltenserweiterung bzw. -flexibilisierung beim Klienten.
- Coaching und Training zielen auf eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit des Klienten.

**FAZIT: Bei *Coaching* und *Training* handelt es sich um unterschiedliche Begriffe, die nicht synonym verwendet werden dürfen. Beide Verfahrensweisen haben trotz durchaus vorhandener Gemeinsamkeiten zahlreiche Unterscheidungsmerkmale und unterschiedliche Stärken und Einsatzgebiete. Je nach Ausgangslage und Zielsetzung sollte daher genau überlegt werden, ob ein Coaching oder ein Training angezeigt oder explizit eine Kombination gewünscht ist.**