

Weiterbildung



Management-Coach
(RESKOM / Loquenz / Mohr)

Berufsbegleitende Zusatzqualifikation



Tel: 0421 - 7 81 89
Fax: 0421 - 70 53 33
E-mail: kontakt@y-m-mohr.de

Inhalt

Inhalt	1
Coaching - eine Einführung	2
Wofür Coaching?	3
Aufgaben und Erwartungen an den Coach	4
An wen richtet sich die Weiterbildung?	4
Ziele und Nutzen	5
Die drei Elemente der Kompetenz	5
Lerninhalte	6
Abschnitt 1	6
Abschnitt 2	7
Abschnitt 3	8
Methodik	9
Seminarmethoden	10
Zertifikat	11
Das Team	12
Anmeldung	14
Investitionen	14

Coaching - eine Einführung

Was ist Coaching?

Coaching als Beratungsprozess
in persönlichen, beruflichen
Herausforderungen

Coaching verstehen wir als einen personenbezogenen, zielorientierten Beratungsprozess für Menschen im Rahmen von beruflichen und persönlichen Herausforderungen. Der „Coach“ berät und begleitet Einzelpersonen oder Teams bei der Umsetzung beruflicher Ziele, bei der Bewältigung schwieriger Situationen oder

in Veränderungsprozessen.

Der ursprüngliche Begriff „Coach“ (englisch) steht für zwei Bedeutungen. Der *Sportlehrer*, der einen Sportler oder eine Sportmannschaft trainiert und betreut. Eine *vierrädrige Kutsche* als Transportmittel für eine oder mehrere Personen.

Beide Begriffe spiegeln etwas von dem wider, was wir heute unter Coaching verstehen. Dabei geht es um Begleitung und Unterstützung einer oder mehrerer Personen auf ein klar definiertes Ziel hin. Der Begriff Kutsche lässt uns an den „geschützten Raum“ denken, in dem der Coachingprozess stattfindet.

Die beruflichen Anforderungen wachsen

Hohe Flexibilität und ständige
Entwicklung

Für Mitarbeiter/-innen in Unternehmen ist es heute nicht mehr selbstverständlich zu wissen, wo und mit welchen Anforderungen sie in ein oder zwei Jahren eingesetzt werden. Eine hohe Flexibilität wird verlangt, die von den Mitarbeitern eine ständige Entwicklung ihrer Fähigkeiten fordert.

Führungskraft als Coach

Auf der anderen Seite verändern sich Anforderungen von Führungskräften durch moderne Managementmethoden wie Team- und Projektarbeit immer deutlicher vom anweisungsgebenden Vorgesetzten hin zum richtungsweisenden Motivator und Entwickler der Human Resources - einem Coach - für die Mitarbeiter.

Coaching ermöglicht die
Realisierung von
Unternehmenszielen

In zunehmendem Maße wird diese Entwicklung durch den Einsatz von Coaching durch interne oder externe Personen unterstützt. Für den Coach bedeutet dies, als personenorientierter Veränderungsbegleiter ziel- und ergebnisorientiert klar definierte Entwicklungsschritte zu unterstützen.

Wofür Coaching?

75 % der befragten
Führungskräfte und
Personalmanager beurteilten
Coaching als positiv oder sehr
positiv

(Quelle: Böning-Consult GmbH)

Eine Studie der Böning-Consult GmbH Frankfurt¹ hat Anfang des Jahres 2000 gezeigt, dass 85% der befragten Betriebe Coaching für ihre Personalentwicklung einsetzen und den Erfolg von Coaching als sehr hoch einschätzen.

Wofür also Coaching?

- In einer Welt, die sich schnell verändert, brauchen wir Wege, um den Veränderungen angstfrei und produktiv begegnen zu können. Coaching unterstützt diesen Prozess.
- Coaching befähigt Personen dazu, ihre (beruflichen) Ziele und Wünsche klar zu definieren und Schritt für Schritt umzusetzen.
- Coaching vollzieht sich auch unter Einbeziehung bestimmter Unternehmensziele.
- Coaching hilft, in komplexen und schwierigen Situationen passende Lösungen und Alternativen zu finden.
- Coaching trägt dazu bei, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen zu erhöhen.
- Coaching ermöglicht Menschen in leitenden Positionen, ihre Mitarbeiter/-innen optimal zu führen und zu motivieren

Coaching bringt hohen Nutzen
für Mitarbeiter- und
Unternehmensentwicklung

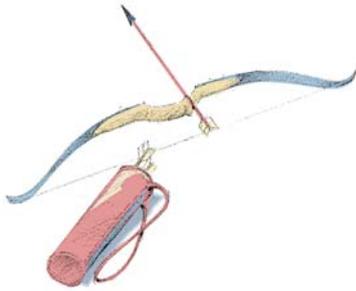
Coaching eignet sich als hervorragendes (Management-) *Instrument in der Personalentwicklung*. Es bringt damit hohen Nutzen für die Mitarbeiter- und Unternehmensentwicklung.

Coaching wird beispielsweise angewandt, um Mitarbeiter und Führungskräfte auf herausfordernde Aufgaben vorzubereiten oder aus Defizitsituationen herauszuführen. Es dient auch dazu, mit Teamleitern und Teams neue Teamziele zu entwickeln und umzusetzen. Coaching kann zu einer Optimierung der gesamten Arbeitsleistung und des Arbeitsklimas führen.

Auch *Privatpersonen* suchen immer häufiger professionelles Coaching als Unterstützung in beruflichen und persönlichen Herausforderungen oder in Phasen hoher Belastung oder Neuorientierung.

¹ Training aktuell 2/ 2000, 31. Januar 2000, S. 6

Aufgaben und Erwartungen an den Coach



Potenziale zielorientiert und
gewinnbringend einsetzen

Der Coach, die Coachin fördert und begleitet den „Coaching“-Prozess, in dem die betreffenden Personen ihre Ressourcen und Potenziale erkennen, aktivieren und zielorientiert und gewinnbringend für sich und ihr Arbeitsumfeld einsetzen. Sein/ihr Arbeitsinstrument ist sozusagen die eigene Person mit dem nötigen Handwerkszeug und den eigenen Fähigkeiten.

Der Auftraggeber – das Unternehmen oder die Einzelperson – erwarten von dem Einsatz des Coachs eine rasch verbesserte Adaptionmöglichkeit an neue Strukturen und Herausforderungen. Im Zentrum steht dabei nicht die Person im therapeutischen Sinn.

Coaching fokussiert vorwiegend auf beruflichen Zielsetzungen oder Unternehmenszielen und den dafür notwendigen, förderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Private Aspekte werden soweit mit einbezogen, wie sie sich für das vereinbarte Coachingziel als relevant und tragend erweisen.

An wen richtet sich die Weiterbildung?

Die Weiterbildung Management-Coach richtet sich an alle Personen, in leitenden und beratenden Funktionen.

- Fach- und Führungskräfte
- Personalentwickler/-innen
- Personalberater/-innen
- Psychologen/-innen
- Leitungskräfte im pflegerischen Dienst
- Sozialarbeiter/-innen, Sozialpädagogen/-innen
- Unternehmensberater/ -innen
- Teamleiter/-innen
- externe und interne Trainer/-innen und Berater/-innen
- Unternehmer/-innen und Selbständige

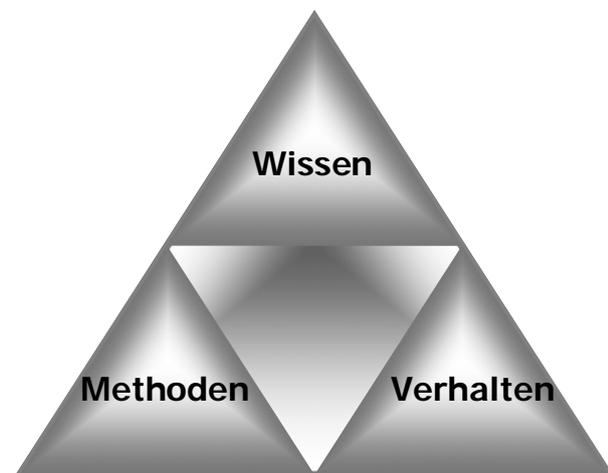
Ziele und Nutzen

Mit der Weiterbildung möchten wir Menschen befähigen, personenorientierte Unterstützung in komplexen Anforderungsfeldern zu geben. Dabei geht es darum:

- *Wissen* zu vermitteln, das hilft, Coachingprozesse in ihrer besonderen Beziehungsstruktur und Zielorientierung besser zu verstehen und zu gestalten, externe Coaches besser auswählen zu können sowie Coaching auf dem freien Markt oder im Unternehmen zu positionieren.
- *Methoden* aus unterschiedlichen Bereichen anwendungsorientiert für das Coaching kennenzulernen und zu verknüpfen. Für die verschiedenen Situationen der Coachingprozesse entwickeln die Teilnehmer Wahlmöglichkeiten in der Methodik und in der Nutzung der Werkzeuge.
- *Verhalten* zu entwickeln und einzuüben,
 - das stabilisierend, unterstützend und motivierend für den Coachee ist
 - und die eigenen Ressourcen des Coaches effektiv nutzt und weiterentwickelt.

Die drei Elemente der Kompetenz

Ein wichtiger Bestandteil der Weiterbildung:
Verhaltenstrainings und –
reflexion anhand von eigenen
Coachingerfahrungen und
Fragestellungen



Die eigenen Fähigkeiten als
Management-Coach entwickeln

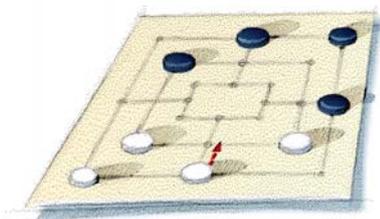
Die drei Elemente der Kompetenz befähigen die Teilnehmenden, im Kontext der Fortbildungsgruppe und im Bezug zur Praxistätigkeit, Sicherheit und Souveränität als Coach zu entwickeln. Eine Entwicklung, die es ihnen ermöglicht, ihre persönlichen Potenziale, Fähigkeiten und Stärken bewusst und gezielt in der personenorientierten Unterstützung - dem Coaching - einzusetzen.

Lerninhalte

Abschnitt 1

Potenzial- / Karriere-Coaching

Potenzial- und Karriere-Coaching ist geprägt von einer Zwei-Personen-Konstellation. Anlass, Ziel und Zeitraum des Coaching werden hier von der Person selbst definiert. Die Orientierung des Prozesses kann man als „hin zu einem Ziel“ fassen, der Energielevel ist dementsprechend eher hoch.



Strategien für erfolgreiche
Veränderungen entwickeln

Themen und Inhalte

- Coaching-Definition
 - 7 Phasen des Coaching
 - Rapport im Erstkontakt
 - Ziel- und Ressourcenorientierung
 - Einstellungen des Coachees
 - Rolle und Funktion des Coach
 - Ebenen des Coaching
 - Skalierung
 - Timelineplanung
- Situationen und Kontrakt
 - Präzisionsmodell
 - Kollegiale Beratung
 - Methodentools

Potenzial- und Karrierecoaching arbeitet stark ziel- und ressourcenorientiert. Dabei geht es vor allem darum Potenziale und Motivationen von Menschen zu aktivieren und zu stärken.

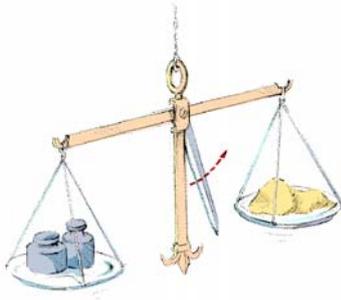
Anwendungsbereiche

- Einarbeitung neuer Mitarbeiter/-innen
- Mitarbeiter/-innen auf neue Aufgaben/Funktionen vorbereiten
- Karriereplanung und -begleitung

Lerninhalte

Abschnitt 2 Crash- / Defizit-Coaching

Bei dieser Anwendung des Coaching ist der Anlass von außen gegeben, auch Ziel und Zeitraum sind häufig vorgegeben. Die Orientierung des Coaching ist hier eher „weg von einem Defizit“. Der Energielevel wird als eher niedrig oder auch blockiert eingeschätzt.



Die Kunst, auch in Krisen das Gleichgewicht zu finden

Themen und Inhalte

- Rahmen des Defizit-/Crashcoaching
- Grundideen beim Defizit-/Crashcoaching
- Externale Motivation in interne Motivation überführen
- ABC Analyse nach Albert Ellis
- Unterschiedliche Wahrnehmungspositionen
- Provokativer Rapport
- Emotionales Wahrnehmen und Rückmelden
- Begeisterung für das Weltmodell des Coachee
- Humorvolles Überspitzen der Konsequenzen
- Nichtduldung von Vermeidungsverhalten
- Reframing

- Systembeschreibungen
- Systemische Sichtweise
- Gruppenskulptur
- Systemskulpturen
- Modellieren

Das Crash-/Defizitcoaching beschäftigt sich vor allem mit Interventionsmöglichkeiten bei Konflikten, Stress- und Blockadesituationen.

Anwendungsbereiche

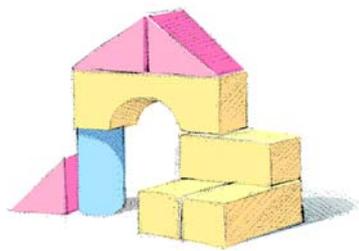
- Mitarbeiter/-innen in schwierigen Lebenslagen unterstützen
- Mitarbeiter/-innen mit Minderleistung fördern
- Mitarbeiter/-innen mit Selbst- und Fremdbild-Differenz stärken
- auf Veränderungen von außen reagieren und Neuorientierung erarbeiten

Lerninhalte

Abschnitt 3 Team-Coaching

In Abschnitt 3 stehen die Aspekte des Team-Coaching mit den besonderen Anforderungen der Konstellation „Coach \leftrightarrow Mehr-Personen-Team“ im Mittelpunkt. Dabei geht es sowohl um die Unterstützung für neue Teams in der ‘Gründungsphase’, wie auch um die Optimierung der Zusammenarbeit für bestehende Teams.

Bei der personenorientierten Konfliktlösung liegt Ansatz in der Zusammenführung der unterschiedlichen Ressourcen und Sichtweisen von mehreren Personen. Ziel des Coachingprozesses ist das Vernetzen der Ressourcen, die Stärkung der Synergie- und Arbeitsfähigkeit. Der Zeitraum kann beim Teamcoaching vorgegeben oder nach Absprache festgelegt sein, Orientierung und Energielevel sind unterschiedlich je nach Gruppe.



Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeit mit Gruppen

Themen und Inhalte

- Unterscheidung Menge, Gruppe, Team
 - Teamentwicklungsuhr
 - Funktionen und Rollen im Team
 - Merkmale von Teams
 - Planen von Teams
 - Teams aus ethnologischer Sicht
 - Teamvereinbarung
 - Teamentwicklungsinstrumente
 - Logische Ebenen der Teammitglieder
 - Skala: Teambeziehung
- Systemische Verbesserungsprozesse
 - Team-Balance
 - Fragebogen
 - SCORE-Modell

In diesem Abschnitt lernen Sie, wie Sie Ihre Arbeit mit mehreren Personen, Arbeitsgruppen oder einem Team gestalten können.

Anwendungsbereiche

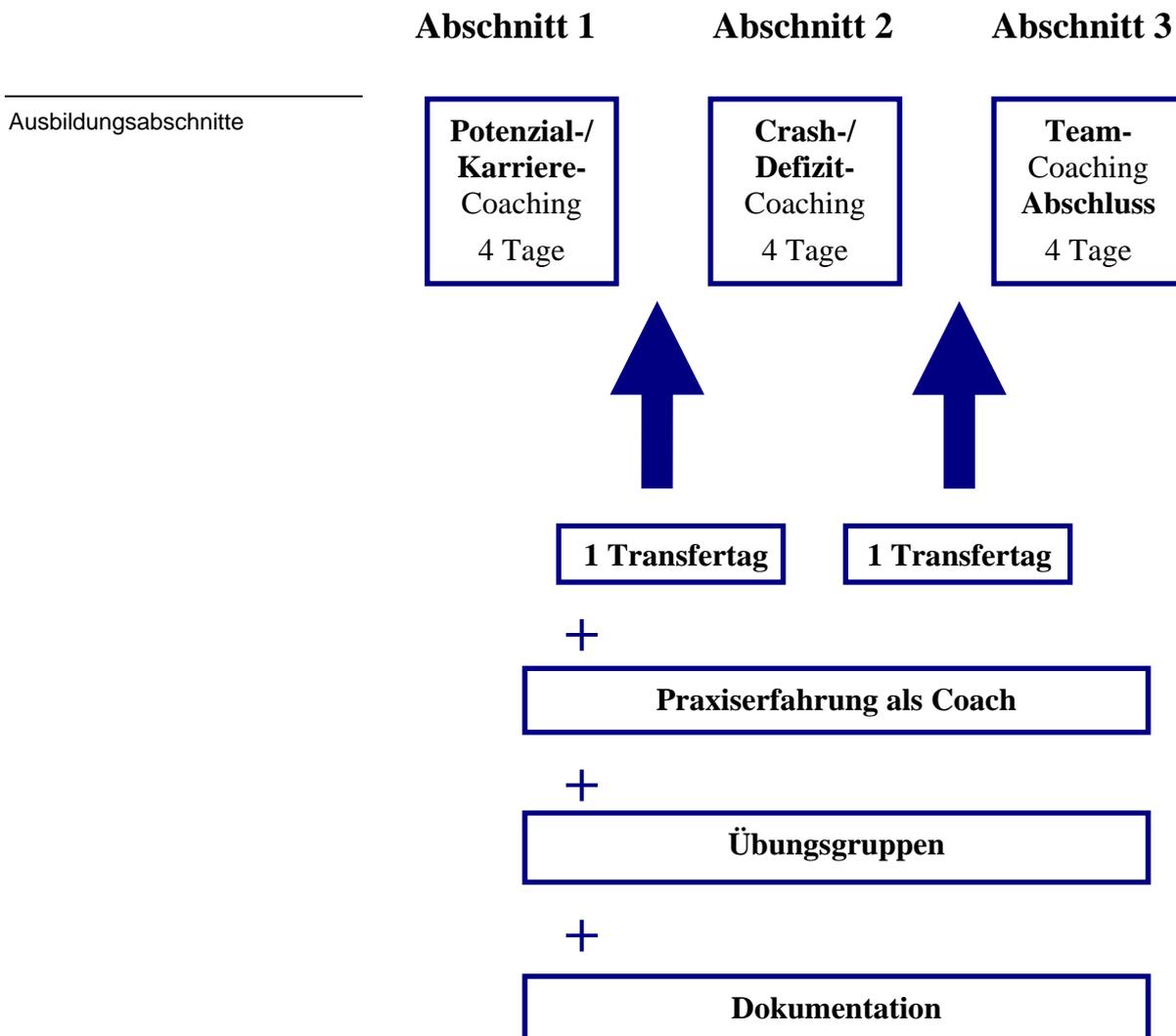
- personelle Umstrukturierung in Teams begleiten
- Neugründungen von Teams unterstützen
- Teamgeist fördern
- Teamnormen und strategisches Denken entwickeln
- Problemlöseverhalten im Team fördern

Methodik

In der Weiterbildung Management-Coach legen wir Wert auf die Ausgeglichenheit von Theorie und Praxis.

Der Kurs ist wie folgt aufgebaut:

- | | |
|---|------------------------|
| • drei Ausbildungsblöcke á 4 Tage | 3x 4x 7 Std. = 84 Std. |
| • zwei Transfertage | 2x 7 Std. = 14 Std. |
| • Praxiserfahrung als Coach
(mit Vor- und Nachbereitung) | mind. 30 Std. |
| • Übungsgruppen | mind. 15 Std. |
| • Dokumentation | 20 Std. |
| | <hr/> Gesamt: 163 Std. |



Seminarmethoden

In drei Ausbildungsabschnitten zu je vier Tagen

1. Potenzial-/ Karriere-Coaching
2. Crash-/ Defizit-Coaching
3. Team-Coaching und Abschluss

wird Ihnen eine Vielzahl von Denkansätzen und Methoden vorgestellt. Das Wissen um die Coachingprozesse und –formate wird sofort im Kurs in Kleingruppen erprobt und im „Lernen durch tun“ weiterentwickelt. Ein breites Spektrum von Methoden und Techniken sichert den Lernerfolg der Teilnehmenden in der Weiterbildung.

Das Wissen um Coachingprozesse ist ebenso wie die Methodenvielfalt wichtig, um persönliche Fähigkeiten für das individuelle Coaching-Verhalten aufbauen zu können. Im Lauf der Fortbildung lernen die Teilnehmenden, ihre eigene Rolle und Persönlichkeit als Coach zu entwickeln.

Transfertage

Zwischen jedem der drei Abschnitte findet ein Transfertag statt. Hier reflektieren die Teilnehmenden in der Gruppe ihre Umsetzung des Gelernten in der Praxis. Die Teilnehmenden stellen ihre Coachingsituationen aus der Praxis vor. Intensive Reflektion in der Gruppe, Feedback durch die Trainer/-innen und die Weiterbildungsgruppe und neue Inputs sichern die persönliche Weiterentwicklung als Coach. Zudem bekommen die Teilnehmenden Unterstützung, wie sie sich als Coach bekannt machen können, bzw. wie sie innerbetrieblich Coaching als Instrument der Personalentwicklung positionieren können.

Ausbildungspraxis

In der Ausbildung gehen wir davon aus, dass alle Teilnehmenden schon während der Ausbildung Praxiserfahrungen als Coach in Coachingprozessen sammeln, die im Kursverlauf reflektiert werden kann. Bei diesem ersten Schritt in den Coachingalltag werden die Teilnehmenden bei Bedarf durch die Trainer/-innen und die Kursbegleitung unterstützt.

Übungsgruppen

Zwischen den Ausbildungsabschnitten und Transfertagen treffen sich die Teilnehmer/-innen selbstorganisiert in Übungsgruppen. Sie können dort ihre Umsetzung und Erprobung des Gelernten reflektieren und vertiefen. In der Gruppe werden im Sinne einer kollegialen Beratung die vorgestellten Coachingthemen weiterbearbeitet.

Dokumentation

Nach dem dritten Ausbildungsblock schreiben die Teilnehmenden eine kurze Dokumentation eines ihrer Coachingprozesse.

In der Dokumentation wird der Verlauf des Coachingprozesses reflektiert und die Wirkung der unterschiedlichen Interventionen über den gesamten Zeitraum des Coachingprozesses dokumentiert. Auf diese Weise erarbeitet sich jede/r Teilnehmende noch einmal über einen gesamten Prozessverlauf seine/ihre persönliche Stärkenanalyse.

Assistenz in der Weiterbildung

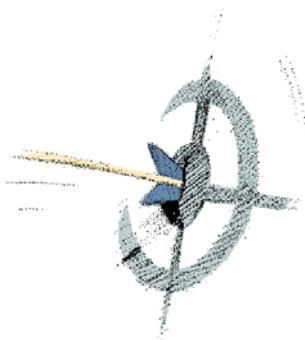
Jede Seminargruppe wird während der Zeit der Weiterbildung zusätzlich zum/r Trainer/In von einem/er qualifizierten Assistenten/in begleitet. Die Assistenz reflektiert und vertieft zusammen mit der Gruppe die Lerninhalte. Sie unterstützt die Lernprozesse in den Kleingruppen und fördert das ressourcenreiche Arbeiten untereinander. So wird auch bei größerer Gruppenstärke effektives Lernen des/r Einzelnen gewährleistet.

Zertifikat

Nach Beendigung der gesamten Weiterbildung erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat über ihre erfolgreiche Teilnahme an der Weiterbildung: **Management-Coach**.

Zur Erlangung des Zertifikates sind folgende Leistungen zu erbringen:

- regelmäßige Teilnahme an den Weiterbildungs- und Transfertagen
- Vorstellen und Reflexion von mindestens einer Coachingsituation am Transfertag
- schriftliche Dokumentation und Reflexion von mindestens einem Coachingprozess



Erfolge dauerhaft sichern

Das Team

Die Trainer arbeiten seit vielen Jahren als Berater und Coach für Business- und Nonprofitunternehmen. Ihre praktischen Erfahrungen fließen in die Weiterbildung zum Management-Coach ein und gewährleisten den aktuellen Praxisbezug.



Haupttrainer: Martin Mohr

Selbstständiger Berater, Coach, Projektbegleiter und Trainer. Dipl.-Pädagoge, NLP-Lehrtrainer (DVNLP), EFQM-Assessor und Projektmanager. Lehrauftrag an der Hochschule Bremen und „Change-Agent“-Ausbildungsleiter.

Sein Motto: *„Meine Arbeit ist durch Lösungs- und Ressourcenorientierung geprägt und dem Wunsch, dass Menschen nicht vom Wandel getrieben, sondern Träger der Entwicklung sind.“*

Kursassistentz: NN

Jeder Ausbildungskurs wird während der Zeit der Weiterbildung zusätzlich zum/r Trainer/In von einem/er qualifizierten Assistenten/in begleitet

GasttrainerInnen

Peter Bähler



Inhaber der RESKOM Unternehmensberatung in Zürich mit Schwergewicht auf Suche, Selektion und Assessment von Führungskräften, Coaching, Outplacement, Führungs- und Kommunikationstraining. Lic. oec. publ. der Universität Zürich (Diplom-Kaufmann) und NLP-Lehrtrainer (DVNLP). Weiterbildung und Lernerfahrungen in Individualpsychologie, Bioenergetik, Kinesiologie und Psychodrama. Längere Erfahrungen im internationalen Controlling und Personaltransfer in fremde Kulturen in multinationalen Unternehmen.

Sein Motto: „*Was Du nicht tust mit Lust, gelingt Dir nicht.*“

Stephan Teuber



Tätig als Coach und Unternehmensberater (CMC/BDU). Stellvertretender Vorsitzender des Fachverbandes Personalmanagement im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e.V. Dipl.-Sportpädagoge und Dipl.-Theologe, NLP-Lehrtrainer (DVNLP), systemischer Supervisor (SG) und Organisationsberater.

Sein Motto: „*Auch ungewohnte Lösungen lösen.*“

Theresa Ehrenfried



Tätig als selbstständige Beraterin, Coach und Supervisorin mit Schwerpunkt im Bereich Persönlichkeitsentwicklung, Teamcoaching, Team- sowie Strukturentwicklung in sozialen und therapeutischen Arbeitsfeldern. Pädagogin, Management-Coach, System- und Organisationsberaterin, Hypnotherapeutin.

Anmeldung

Anmeldungen zur Weiterbildung erbitten wir bis spätestens drei Wochen vor Beginn der Veranstaltung. Für die Anmeldung verwenden Sie bitte das beigelegte Anmeldeformular und senden es an folgende Anschrift:

Nach Eingang Ihrer Anmeldung erhalten Sie von uns zwei unterschriebene Weiterbildungsverträge. Ein Exemplar ist für Ihre Unterlagen bestimmt, das andere senden Sie bitte an uns unterschrieben zurück.

Die maximale Teilnehmer/-innenzahl für die Weiterbildung beträgt 16 Personen. Die Vergabe der Teilnehmer/-innenplätze erfolgt in der Reihenfolge der Anmeldung.

Sollte ein/e Teilnehmer/-in nicht an der Weiterbildung teilnehmen können, entstehen ihm/ihr keinerlei Kosten, wenn er eine/n Ersatzteilnehmer/-in anmeldet.

Bei Fragen wenden Sie sich jederzeit an den Haupttrainer

Herrn Martin Mohr
Tel.: 0421 78 189
Email: kontakt@y-m-mohr.de

Investitionen

Die Teilnahmegebühren betragen 3.500,- €(zzgl. der gesetzlichen MwSt.). Darin enthalten sind die gesamten Weiterbildungskosten, die Lehrgangsmaterialien und die Pausengetränke.

Die Entscheidung für die Teilnahme an der gesamten Weiterbildung treffen Sie nach dem ersten Abschnitt. Nach diesem Abschnitt besteht eine Rücktrittsmöglichkeit.

Gerne führen wir für bestehende Gruppen und Teams unsere Lehrgänge maßgeschneidert durch. Wenn Sie eine Gruppe von mindestens 6 Teilnehmern/-innen sind, schreiben wir den Lehrgang zu Ihrem Wunschtermin aus. Ihr Engagement vergüten wir entsprechend – sprechen Sie uns an!

Hinweise: Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen können die anfallenden Kosten beim zuständigen Finanzamt als Werbungskosten oder Betriebsausgaben geltend gemacht werden. Auf Anfrage kann für Nicht-Erwerbstätige ein Rabatt von 10% der Weiterbildungskosten gewährt werden.
