

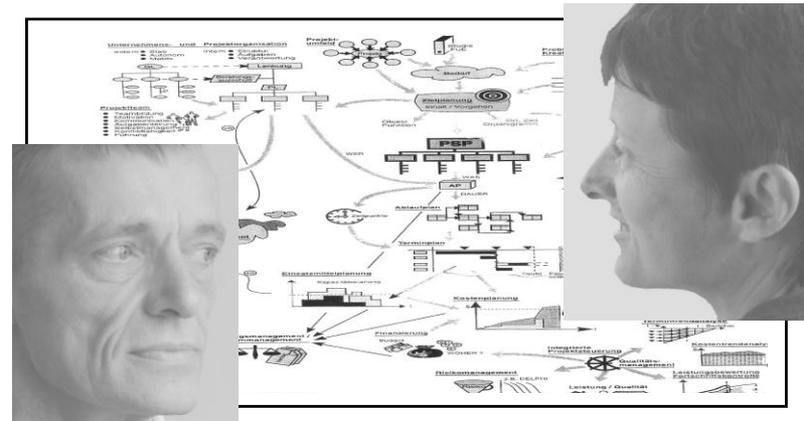
# Coachingtools für Führungskräfte

**Eine Weiterbildung für Führungskräfte  
in 4 Modulen  
mit gesamt 14 Trainingstagen**

## ► Die Anforderungen wachsen

Der permanente Wandel fordert eine ständige Entwicklung der Ressourcen und ein flexibles Agieren. Immer häufiger wird dabei eine Unterstützung durch Coaching genutzt. Für Führungskräfte wird Mitarbeiter-Coaching damit immer stärker zu einer zentralen Aufgabe und Anforderung.

Dabei bedeutet Coaching hier eine personenorientierte Unterstützung von einzelnen Personen oder Teams durch einen Coach – bezogen auf eine konkrete Situation oder Aufgabenstellung.



Im Bereich des Coaching existieren eine Vielzahl von Ansätzen und Interventionsformen. Aus der Praxis wissen wir, dass von einem Coach der flexible Einsatz der unterschiedlichsten Unterstützungsmöglichkeiten und eine hohe Kommunikationsfertigkeiten erwartet wird.

Besonders für das Coaching gilt der Leitsatz: Je flexibler ich als Führungskraft agieren kann, desto eher habe ich Erfolg in meinen Coachingaufgaben.

## ► Coaching: Wissen – Methoden – Verhalten

**Aus der Praxis für die Praxis:** In der Weiterbildung 'Coachingtools für Führungskräfte' werden unterschiedliche lösungsfokussierten Interventionsansätze, Methoden und Techniken miteinander verbunden und für die Coaching-Praxis nutzbar gemacht. Wir beziehen uns dabei bewusst auf die 'lösungsfokussierten Denkmodelle und Methoden' und den 'systemischen Ansatz', da für uns die Effektivität und der Nutzen im Alltag im Vordergrund steht.

Die Weiterbildung bezieht die drei Kompetenzfelder ein:

- **Wissen**, das hilft, Coachingprozesse in ihrer besonderen Beziehungsstruktur und Zielorientierung zu verstehen und zu gestalten.
- **Methoden** aus unterschiedlichen Bereichen anwendungsorientiert für das Coaching zu verknüpfen und für verschiedene Coachingsituationen Wahlmöglichkeiten im Einsatz der Werkzeuge zu entwickeln.
- **Verhalten** zu entwickeln und einzuüben, das stabilisierend, unterstützend und motivierend für den Coachee ist und die eigenen Ressourcen des Coachees effektiv nutzt und weiterentwickelt.

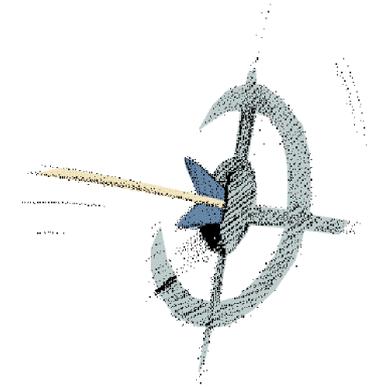


## Ziele der Weiterbildung

Mit der Weiterbildung möchten wir die Teilnehmenden befähigen, personenorientierte Unterstützung in komplexen Anforderungsfeldern zu geben. Sie erhalten praxisrelevantes Handlungswissen und Coachingtools, dass Sie als Führungskraft und Personalentwickler für das Coaching von einzelnen MitarbeiterInnen oder Teams nutzen können. Natürlich habe Sie als betriebsinterner Coach in einem Unternehmen oder als freiberuflicher Coach und externe/r BeraterIn den gleichen Anwendungsnutzen.

In der Verbindung der drei Kompetenzfelder 'Wissen – Methoden – Verhalten' geht es darum, dass die teilnehmenden Führungskräfte Coaching-Tools in ihrem beruflichen Führungsalltag integrieren und nutzen können und ihre die eigene Rollenidentität in Coaching-Situationen entwickeln.

Weiter erarbeiten sich die Teilnehmenden eine fundierte Einschätzung über die Möglichkeit und Grenzen des Coaching im Unternehmenskontext und können so besser entscheiden, wann Coaching sinnvoll ist und wie Coaching effektiv im Unternehmen zu nutzen ist. Das Wissen und die erworbenen Fähigkeiten zum Coachingprozess ermöglichen es den teilnehmenden Führungskräften bei der Entwicklung ihre MitarbeiterInnen Coaching effektiv zu nutzen.



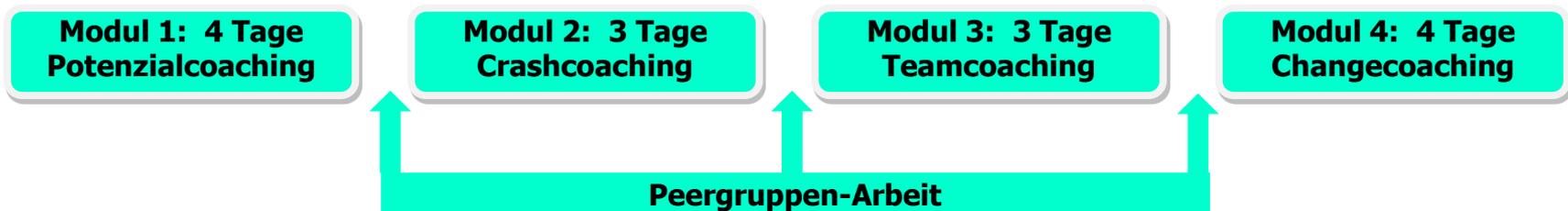
## ► Die Struktur der Weiterbildung

### Vier Weiterbildungsmodulare mit gesamt 14 Trainingstagen

In der Coaching Ausbildung legen wir Wert auf die Ausgeglichenheit von Theoriewissen und praktischer Anwendung. In vier Ausbildungsmodulen mit gesamt 14 Ausbildungstagen, die sich über ca. neun Monate verteilen, werden eine Vielzahl von Denkansätzen und Methoden vorgestellt und sofort in Kleingruppen erprobt und umgesetzt.

Zwischen den Weiterbildungsblöcken treffen sich die Teilnehmenden selbstorganisiert in Peergruppen. 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.

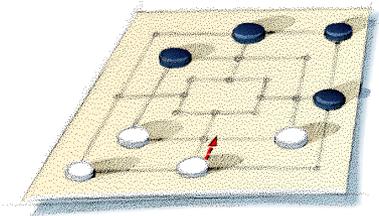
Die Ausbildung schließt mit einer praktischen Integration in der Ausbildungsgruppe und der Dokumentation eines Praxisfalls ab.



## ► Inhalte der Weiterbildung Modul 1 und 2

### Modul 1: **Potenzial- / Karriere-Coaching**

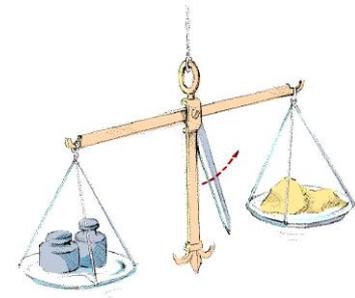
Potenzial- und Karriere-Coaching ist geprägt von einer Zwei-Personen-Konstellation. Anlass, Ziel und Zeitraum des Coaching werden hier von der Person selbst definiert. Der Coachinganlass und die Orientierung des Prozesses kann man als 'hin zu einem Ziel' fassen. Der Energielevel des Coacheé ist dementsprechend eher hoch und der Coacheé hat bereits eine Zielvorstellung entwickelt und ist (selbst-)motiviert, die Zielsetzung anzugehen.



**Potenziale und Motivation lösungsorientiert und gewinnbringend einsetzen.**

### Modul 2: **Crash- / Defizit-Coaching**

Bei dieser Anwendung des Coaching ist der Anlass von außen gegeben, auch Ziel und Zeitraum sind häufig vorgegeben. Meist gibt es Differenzen zwischen der Selbst- und Fremdwahrnehmung, was die Fähigkeiten und Performance des Coacheé angehen. 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 und aktiv zu werden.**

## ► Inhalte der Weiterbildung Modul 3 und 4

### Modul 3: **Team-Coaching**

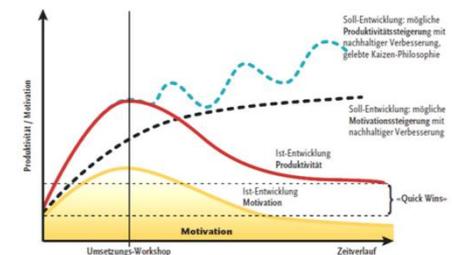
Im Team-Coaching stehen die Anforderungen der Konstellation 'Coach  $\Leftrightarrow$  Mehr-Personen-Systemen' im Mittelpunkt. Dabei geht es sowohl um die Unterstützung für neue Teams in der 'Gründungsphase', wie auch um die Optimierung der Zusammenarbeit für bestehende Teams. Ziel des Team-Coachings ist häufig das Vernetzen der Ressourcen und die Stärkung der Synergie- und Arbeitsfähigkeit. Orientierung und Energielevel können in der Gruppe sehr unterschiedlich sein.



**Ressourcen vernetzen und Zusammenarbeit für die Zielerreichung fördern.**

### Modul 4: **Change-Coaching**

Es werden die Produktlebenszyklen beständig kürzer, die Marktentwicklungen rascher und das System 'Unternehmen' ist in einer ständigen Entwicklung. Bei allen Veränderungen in einer Organisation schwingen bei Führungskräften und Mitarbeitern Unsicherheiten mit, die häufig als Widerstände benannt werden. Blinder Aktionismus oder Lähmung können die Folge sein. Coaching hilft, schneller Handlungsfähigkeit zu erlangen und die Chancen in Umbruchsituationen zu erkennen und zu nutzen.



**Mit dem System den Sprung auf die nächste Ebene schaffen und das Niveau halten.**

## **Das Weiterbildungssetting**

### **Seminarmethoden**

In den vier Ausbildungsmodulen wird Ihnen eine Vielzahl von Denkansätzen und Methoden aus verschiedenen lösungsorientierten Ansätzen vorgestellt.

Die praktische Anwendung mit den Verhaltensmuster aus dem Coachingprozess werden an aktuellen, von den Teilnehmenden eingebrachten Themen vom Trainer vermittelt und in der Gruppe demonstriert.

Das Wissen um die Coachingprozesse und -formate wird sofort im Kurs in Kleingruppen erprobt und im 'Lernen durch tun' weiterentwickelt. Ein breites Spektrum von Trainingsmethoden und -techniken sichert den Lernerfolg der Teilnehmenden in der Weiterbildung.

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



## **Transfergruppen**

Zwischen den Ausbildungsmodulen treffen sich die Teilnehmenden selbstorganisiert in Transfergruppen. Hier können sie die Umsetzung und die Wirkungsweise des Gelernten mit der Gruppe reflektieren und vertiefen. Das Feedback der Gruppe und weitere Inputs durch die Vernetzung der Teilnehmenden unterstützen die Teilnehmenden bei der Entwicklung ihrer Coachingkompetenz.

## **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.

## ► Das Trainerteam

### Das Trainerteam:

Die Trainer arbeiten seit vielen Jahren als Führungskräfte oder Berater und Coach für Business- und Nonprofitunternehmen. Ihre praktischen Erfahrungen in unterschiedlichen Funktionen und Kontexten fließen in die Weiterbildung 'Coachingtools für Manager' ein und gewährleisten den aktuellen Praxisbezug.

#### Y. Martin Mohr

Selbstständiger Berater, Coach und Trainer

**Dipl.-Pädagoge, NLP-Lehrtrainer und Lehrcoach (DVNLP), EFQM-Assessor und Projektmanager, mehrjährige Projektleitung bei Conti-Tech.**

**Sein Motto: 'Meine Arbeit ist durch die Lösungs- und Ressourcenorientierung geprägt und dem Wunsch, dass Menschen nicht vom Wandel getrieben, sondern aktive Gestalter ihrer Entwicklung sind.'**



#### Stephan Teuber - Loquenz

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.'**



#### ExpertentrainerInnen

**Zu speziellen Themen können ExpertentrainerInnen eingeladen werden.**

## **Anmeldung und Investition**

**Ihr Anmeldung** senden Sie bitte an:

---

---

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 12 Personen. Die Vergabe der Teilnehmer/-innenplätze erfolgt in der Reihenfolge der Anmeldung.

**Die Teilnahmegebühren** betragen (3780,00 € plus 718,20 € MwSt.) gesamt 4498,20 € inkl. 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 7 Teilnehmern/-innen sind, schreiben wir den Lehrgang zu Ihrem Wunschtermin aus.

**Bei Fragen** wenden Sie sich jederzeit an den Haupttrainer

[Y. Martin Mohr](#)

Tel.: 0421 78 189

Email: kontakt @y-m-mohr.de