

Lern-Modul SMC 1

Coaching - Grundlagen (idealerweise 5 Tage)

Im ersten Modul gewinnen Sie ein Grundverständnis von Systemischem Coaching. Auf diesem Fundament bauen sämtliche Inhalte der Folgemodule auf. So fällt es Ihnen beim Lernen leicht, Inhalte der folgenden Module richtig einzuordnen. Bereits am zweiten Tag wird, orientiert am Coachingprozess, live geübt. So erleben Sie von Anfang an, wie die neuen Inhalte in der Praxis funktionieren. Selbstverständlich können Sie nach diesem Modul schon beginnen, erste Coachings außerhalb der Ausbildung zu üben.

- Entwicklung eines systemisch-konstruktivistischen Coaching-Verständnisses
- Werteorientierung (Haltung) im Coaching
- Grundlagen der Kompetenzentwicklung
- Den Coachingprozess wirkungsorientiert handhaben
- Systemische Fragetechniken im Coaching
- Beziehungen aufbauen und Kommunikation im Coaching optimal gestalten
- Die Themen Führung und Management im Coaching

Konkrete Inhalte

Neues St.Galler Management Modell, Kompetenzmodell, 4 F Modell, Gesundheits-Modell, Coachingprozess, „Basics“ systemischer Führung, 20 Führungsaufgaben, Prozess -und zielorientierte Fragetechnik, Der Coachingprozess, uvm.

Lern-Modul SMC 2

Veränderungen erfolgreich gestalten (idealerweise 3 Tage)

Veränderung braucht Motivation. Ist das Neue für mich attraktiv? Spricht es meine Motive, Werte und Begabungen an? Was beeinflusst meine Entscheidungen? In diesem Modul gibt es eine intensive Auseinandersetzung mit Erkenntnissen der Motivationspsychologie und der Neurowissenschaften, so dass nicht nur ein Transfer in die Coaching Praxis erfolgen kann, sondern auch in den (Berufs-) Alltag.

- Psychologische und neurowissenschaftliche Grundlagen für die persönliche Veränderung
- Verhaltensbeeinflussende Motive, Werte und Begabungen (Intelligenzen) identifizieren
- Wie Entscheidungen entstehen und reflektiert werden können
- Motivation, Werte und Verhalten im Change und in der persönlichen Veränderung
- Ziele mit Motivation und Volition nachhaltig erreichen

Konkrete Inhalte

verschiedene Motivations- und Kommunikationsmodelle, MVWK-Modell 1-6 (Motiv-Verhalten-Wert-Kontext), Johari Fenster, Rubikon Modell, Motivdefinitionen des epp, Werte und Verhalten, Entscheidungsbildung, Reflexion von Entscheidungen, Work-Life-Balance

Lern-Modul SMC 3

Konflikte und Ihre Lösung (idealerweise 3 Tage)

Von einem gelösten Konflikt profitiert nicht nur der Einzelne, auch das Team und das Unternehmen. Unterschiedliche Interessen müssen ausgeglichen werden. Im Modul KONFLIKTE geht es darum, das „Systemische“ von Konflikten und die damit verbundenen Lösungsmöglichkeiten zu verstehen und anzuwenden. Da Führung ein „Ausgleich von Interessen“ ist, muss eine Führungskraft auch „Konflikte“ meistern können.

- Konflikte systemisch betrachten und lösen
- Möglichkeiten und Grenzen der Lösung von Konflikten
- Konfliktvorbeugung und Gesundheit
- Analysemodelle für Konflikte im Coaching anwenden
- Konflikte in Unternehmen, Change-Prozessen und Projekten

Konkrete Inhalte

3 K – Konfliktmodell, Konfliktlösungsmuster, Konflikttreppe, Kommunikationsmodell der TA, Harvard Konzept, Zeit- Abhängigkeiten-Werte-Emotionen (ZAWWE), Bias-Arten, induktive und deduktive Kommunikation, Konstruktivismus, Glasl vs. Schwarz, uvm.

Lern-Modul SMC 4

Visionen – Motivation und Orientierung (idealerweise 3 Tage)

Manche Menschen wissen genau, was sie nicht wollen – doch werden sie gefragt, wohin die Reise gehen soll, gibt es keine Reaktion. Es kann sein, dass hier eine Vision fehlt. Die Idee einer attraktiven Zukunft lässt Motivation sich zu verändern entstehen.

Auch für Unternehmen und Führungskräfte haben Visionen eine hohe Relevanz. Wird die Idee einer idealen Zukunft von allen getragen, ist das nicht nur „motivationsfördernd“, sondern stiftet auch Identität.

- Visionen zur Eigenmotivation entwickeln
- Vision, Identität, Leitbilder und Ziele
- Unterschiedliche Arten der Visionsentwicklung
- Visionäre Energie ziel- und strategieorientiert nutzen
- Vision in Führung, Unternehmensführung und Change

Konkrete Inhalte

Versch. Methoden zur Visionsentwicklung, Vision und Motive, Visionsentwicklung für Teams und Unternehmen (C-Level), Abwendungs- und Hinwendungsmotivation. Zusätzlich Kompendium.

Lern-Modul SMC 5

Teams und Gruppen systemisch coachen (3 Tage)

Im Unternehmen gibt es Teams auf jeder Ebene, deren Arbeit sich, vereinfacht formuliert, wiederum auf andere Teams auswirkt. Klappt es da nicht mit der Zusammenarbeit sind die Folgen „systemisch“.

Nicht jeder fühlt sich mit Team-Arbeit wohl. Unterschiedliche Interessen führen oft zu Spannungen im Team, die sich meist auf Beziehungen und Ergebnisse auswirken. Es besteht die Möglichkeit, zusätzlich das

Zertifikat SYSTEMISCHER TEAM COACH (STC)

zu erwerben, sofern mindestens ein Team-Coaching supervidiert wurde.

- Systemisches Team-Coaching
- Analysemodelle für Teams - Probleme in der Zusammenarbeit identifizieren
- Die Ressourcen/Potenziale von Teams identifizieren
- Arbeitsprozesse und Gruppendynamik
- Teamentwicklung und Teambuilding

Konkrete Inhalte

Teamphasen, Teamdimensionen, Teamaufgaben, Belbin-Team-Roles, MVWK Team, Kommunikationsmodell (NHS), sowie alle Modelle aus Modul 3, Transfer in Teamentwicklung und Teambuilding.

Lern-Modul SMC 6

Unternehmensrelevante Themen coachen (2 Tage)

Um unternehmensrelevante Themen, wie z.B. Karriere, Change, Agilität, empowerment, Vertrieb, Projektmanagement, Digitalisierung, Marketing, Strategieentwicklung, uvm., zu coachen kann das vermittelte Coachingverständnis ebenfalls genutzt werden. Wie das geht, ist Teil dieses Moduls.

- Unternehmerische Themen (u.a. Personalentwicklung, Projektmanagement uvm.) coachen
- Karrierethemen systemisch coachen
- Potenziale marktorientiert identifizieren und kommunizieren
- Unternehmensführung und Change
- Transfer des Coaching know hows in eigene Workshops und Trainings
- Zertifizierung und Abschluss der Coaching Ausbildung

Konkrete Inhalte

Karriere, Marketingmix (4+7Ps), Positionierung, Differenzierung, u.a. Inhalte, die aus dem Marketing in das Coaching von Karrieren transferiert werden können), DSIM (Vertriebsmodell), NSGMM, Potenzial und Karriere

ZERTIFIZIERUNG

Eine Zertifizierung ist zum Abschluss einer Ausbildung ein Nachweis der Handlungskompetenz und gleichzeitig auch ein Anspruch.

Eine Besonderheit von CorporateWork ist hier, dass alle Beteiligten über denselben Maßstab zur Evaluation verfügen. Wer zertifiziert werden will, kennt den Anspruch und weiß, was zu tun ist.

CorporateWork Institut

Dipl- Päd. Axel Janßen

Tannenweg 61
22415 Hamburg

Tel.: 040 22 60 80 08

Fax: 040 22 60 53 97

info@corporate-work.net