

Information über Offenes Führungskräfte-Training Master Leadership Performance B: “Coaching & Feedback“

Inhalte:

1. Unsere Dienstleistung	1
2. Termine und Ort	1
3. Kosten	2
4. Trainer	2
5. Anhang - Themenkomplexe	3

1. Unsere Dienstleistung

Wir werden Ihre Mitarbeiter im Rahmen des Offenen Trainings “Master Leadership Performance B” in den u. a. Themengebieten trainieren. Dazu werden wir Ihre Mitarbeiter mit Fragen, Übungen und Präsentationsaufgaben in einer positiv-provokativen Didaktik im Rahmen der vorgegebenen Themenkomplexe trainieren und an einer positiven und pro-aktiven Einstellung der Manager arbeiten.

2. Termine und Ort

Seminarbeginn: April 2016

Datum:

- | | | |
|--------------------------|-------------|----------------|
| 1. Trainings-/Impulstag: | Freitag, | 15. April 2016 |
| 2. Trainings-/Impulstag: | Freitag, | 13. Mai 2016 |
| 3. Trainings-/Impulstag: | Donnerstag, | 16. Juni 2016 |
| 4. Trainings-/Impulstag: | Freitag, | 15. Juli 2016 |

Tageseinteilung: Jeder Trainingstag dauert von 09:00 Uhr bis 17:00 Uhr.

Anwesenheit: Anwesenheit am ersten Trainingstag ist Pflicht.
Versäumnis eines Tages ausschließlich nach vorheriger Absprache.

Dauer: Über eine Periode von fünf Monaten bestehend aus:

- Einer Phase persönlicher Vorbereitung.
- Vier intensiven Trainingstagen.
- Darunter ein Tag mit Vermittlung von psychologischem Hintergrundwissen durch Mitarbeiter von Prof. Dr. Joachim Funke, Psychologisches Institut der Universität Heidelberg.
- Individuellen praktischen Aufgaben zwischen den Trainingstagen.

Ort: Radisson Blu Schwarzer Bock Hotel, Kranzplatz 12, 65183 Wiesbaden

3. Kosten

Der Preis für das 4-tägige Training beträgt pro Person: € 3.480,00 zzgl. MwSt. Bei der Anmeldung von 3 Personen zahlt der 3. Teilnehmer nur 50%. Die Rechnungssumme ist 14 Tage vor dem ersten Trainingstag fällig.

Der Betrag umfasst:

- Die auf Ihre Bedürfnisse und Zielsetzungen zugeschnittene Vorbereitung des Trainings.
- Die vier Trainingstage.
- Dokumentationsmaterial.
- Beurteilung und Feedback zu den schriftlichen Aufgaben der Teilnehmer.
- Die telefonische Beantwortung von Fragen während der Praxisperiode.
- Kosten für Trainingsraum (Hotel), Mittagessen und Getränke.

Stornierung:

Im Falle einer Stornierung des Trainings zwischen 6 und 4 Wochen vor dem ersten Trainingstag berechnen wir 50% des vereinbarten Trainingshonorars. Bei einer Stornierung des Trainings innerhalb von 4 Wochen vor dem ersten Trainingstag berechnen wir 80 % des vereinbarten Trainingshonorars.

Die maximale Teilnehmerzahl für das Seminar ist auf 10 Teilnehmer begrenzt, im Minimum sind 5 Teilnehmer erforderlich. Der Veranstalter behält sich vor, das Training auch kurzfristig zu stornieren, sollte nicht die minimale Anzahl von Teilnehmern vertraglich zugesagt haben.

4. Trainer

Von unserer Seite aus wird Herr Jacobsen-Rey oder Herr Wagner als Trainer tätig werden, bei zusätzlichem Bedarf werden ggf. weitere Trainer eingesetzt. Der Trainingstag „Einschätzung von Personen“ wird durch Mitarbeiter der Universität Heidelberg, Psychologisches Institut von Prof. Dr. Joachim Funke, gehalten.

5. Anhang - Themenkomplexe

Master Leadership Performance B, „Coaching & Feedback“

Verhaltenskompetenzen:

Coaching & Feedback, Ausdauer & Stabilität, Aktives Sporttreiben, Authentizität

Themenkomplexe und Übungen

Impulstag	Inhalte
1. Tag:	<p>Grundlagen für erfolgreiches Coaching von Mitarbeitern</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Berichte der Teilnehmer/innen über die Resultate der Praxisperiode zwischen dem vorherigen und dem jetzigen Training. ▪ Die unterschiedlichen Anlässe und Ausprägungen von Coaching Gesprächen. ▪ Die Spiegel-Analyse – wie sehen wir uns selbst als Führungskraft und Coach? ▪ Entwicklung des C.O.A.C.H.-Modells für die Umsetzung in der Praxis. ▪ Die Führungskraft als Coach - was sind die Eigenschaften eines guten Coaches? ▪ Wie beeinflusst aktives Sporttreiben unser Verhalten als Manager und Coach? ▪ Welche Faktoren bestimmen das Verhalten, wie können wir diese beeinflussen? ▪ Coaching Gespräche vorbereiten und führen. ▪ Wie können wir Kompetenzen definieren, erkennen und mithilfe von diesen am Verhalten arbeiten? ▪ Evaluation des Trainingstages und Aktionsplan für die Periode zwischen dem ersten und dem zweiten Trainingstag.
2. Tag:	<p>Coaching in der Praxis</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Berichte der Teilnehmer/innen über die Resultate der Praxisperiode. ▪ Wie gut sind wir als Coach aufgestellt (die Coaching-Balance)? ▪ Wie können wir unsere Mitarbeiter optimal entwickeln, welche Rolle spielen dabei Delegation und Empowerment? ▪ Wie finden wir die Begabungen unserer Gesprächspartner heraus? ▪ Was unterscheidet Coaching- und Evaluationsgespräche und welche zusätzlichen Möglichkeiten werden eröffnet? ▪ Welche Fragen sollten wir uns täglich stellen, um uns unsere Motivation bewusst zu machen? ▪ Was müssen wir konkret tun, um die Motivation der Gesprächspartner für ein erfolgreiches Coaching zu entwickeln? ▪ Die fünf Kommunikationsprinzipien, um erfolgreiche Dialoge zu führen. ▪ Evaluation des Trainingstages und Aktionsplan für die Periode zwischen dem zweiten und dem dritten Trainingstag.

Impulstag

Inhalte

3. Tag: Die Bedeutung von Persönlichkeitstypen, Ängsten und Motivatoren¹

- Berichte der Teilnehmer/innen über die Resultate der Praxisperiode.
- Wie Positiv- und Negativ-Faktoren die Situation unserer Mitarbeiter beeinflussen und wie wir diese erkennen können?
- Beginn eines Coaching Gespräches: Orientierung und Zielklärung.
- Angst und Motivation – die zentralen Grunddynamiken im Verhalten.
- Gefahren und Wünsche als Treiber unseres Verhaltens und was sie wirklich bedeuten.
- Die vier Persönlichkeitstypen und ihre Verhaltenspräferenzen im Management.
- Evaluation des Trainingstages und Aktionsplan für die Periode zwischen dem dritten und dem vierten Trainingstag.

4. Tag: Coaching als wichtiges Führungsinstrument in der Organisation

- Berichte der Teilnehmer/innen über die Resultate der Praxisperiode.
- Vorgehen für Ziel-orientiertes Coachen und Umsetzen in der täglichen Praxis.
- Wie coachen wir unterschiedliche Persönlichkeiten?
- Wie können wir Strategien in Führungsverhalten umsetzen (Kompetenzen und zugehörige Verhaltensindikatoren)?
- Non-verbale Kommunikation als Grundstein des gegenseitigen Verständnisses.
- Wie motivieren wir unsere Mitarbeiter zur Verbesserung und Einhaltung der angestrebten Kompetenzen?
- Authentizität als Voraussetzung für die Transparenz in unserer Kommunikation.
- Die Präsentation des persönlichen Aktionsplanes zur Verankerung der Trainingsresultate und zur weiteren Umsetzung in die Zukunft.
- Abschluss des Trainings.

¹ Ausführung durch Mitarbeiter von Prof. Dr. Joachim Funke, Psychologisches Institut, Universität Heidelberg