

Coaching-Kompetenz für Führungskräfte

WEG vom SAGEN, HIN ZUM prozessorientierten zielgerichteten FRAGEN.



Führungskräfte brauchen für ihre Führungstätigkeit das Bewusstsein für die eigene Persönlichkeit, für Kontaktqualität und Metakommunikation sowie die Fähigkeit zur Beziehungsklärung und -pflege.

Während für den Erfolg eines Führungsprozess die Qualität des Führenden entscheidend ist, ist in einem Coaching-Prozess in hohem Maß der Coach mit seiner Persönlichkeit, seiner Erfahrung und seiner Qualifikation ausschlaggebend. Coaching als Bestandteil moderner Führung erhöht die Motivation der Mitarbeiter, indem es durch den Beratungsdiallog dessen Beteiligung an der Politik, Strategie und Richtung des Unternehmens fördert, die Selbstwirksamkeitskräfte mobilisiert und die Eigenverantwortung stärkt.

Die Weiterbildung Coaching Kompetenz für Führungskräfte ist ein berufsbegleitendes Angebot für Führungskräfte. Die Teilnehmenden erwerben die Kompetenz, Einzel- und Teamcoaching zielführend zu planen, zu strukturieren und durchzuführen. Sie lernen Instrumente und Techniken kennen, um Zielfindungs-, Problemlösungs- und Verhaltensänderungsprozesse steuernd zu begleiten. Sie stärken ihre individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, und entwickeln damit das gesamte Verhalten von MitarbeiterInnen, KollegInnen, Kunden und Klienten fortlaufend und gezielt weiter.

Coaching durch Führungskräfte

- ⇒ ist eine zielführende und mitarbeiterorientierte Form der Kommunikation mit einem Mitarbeiter oder Kollegen,
- ⇒ berücksichtigt die Aufgabenerfüllung und Zielerreichung ebenso wie die Person und persönliche Situation,
- ⇒ zielt darauf, den Mitarbeiter in seiner fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenz weiter zu entwickeln,
- ⇒ führt dazu, dass der Mitarbeiter sein Wissen und seine Fähigkeiten einsetzt, um Probleme selbst zu lösen,
- ⇒ hilft der Führungskraft, die Perspektive des Mitarbeiters einzunehmen und zu verstehen,
- ⇒ macht die Führungskraft nicht zum Problemlöser, sondern zum Begleiter des Mitarbeiters oder Kollegen bei der Entwicklung von Lösungen und deren Umsetzung,
- ⇒ ist aktive Begleitung in ständigen Veränderungsprozessen
- ⇒ und ist zeitlich begrenzt und keine endlose oder permanente Begleitung.

Mitarbeiter engagieren sich stärker und dauerhaft bei Tätigkeiten, in denen sie einen weitergehenden Sinn erkennen können. Notwendig hierfür ist, ihnen bei Arbeitsabläufen und -inhalten diesen Sinn und die Zielsetzung zu kommunizieren, ihre Sinnfragen aufzugreifen und (innovativen) Widerspruch zuzulassen oder herauszufordern. So ersetzen Mitarbeiter, die mitdenken, aktiv Prozesse initiieren, und auf Veränderungen schnell und richtig reagieren, Fremdkontrolle durch Selbstkontrolle.

Zielgruppe

Der/die Teilnehmende sollte in einer Führungsposition mit Mitarbeiterverantwortung sein. Ideal sind Tätigkeitsfelder wie Abt.-Leitung, Team-Leitung, Projektverantwortung u.Ä..

Coaching von Mitarbeitern heißt für die Führungskraft, einen klärenden Dialog darüber zu führen,

- ⇒ inwieweit der Mitarbeiter sich mit dem Auftrag und den Werten des Unternehmens identifizieren kann,
- ⇒ welche Erwartungen er an die Organisation hat,
- ⇒ an welcher Stelle er sich mit seinen Fähigkeiten und Potenzialen einbringen will,
- ⇒ wie er an der Gestaltung der gemeinsamen Ziele (und Visionen) mitwirkt
- ⇒ und wie er die Umsetzung der strategischen Ziele (und Visionen) mitgestaltet.

Mitarbeiterentwicklung dieser Art gelingt, wenn der Vorgesetzte aktiv zuhören kann. Wenn er fähig ist, die persönlichen Motive und Ziele des Mitarbeiters mit diesem heraus zu arbeiten, hierbei Schwierigkeiten und Blockaden erkennt und definiert, ihn bei der Zielfindung unterstützt und mit ihm Lösungsstrategien entwickelt. Dabei kommuniziert er stets offen eigene persönliche Motive und Ziele.

Lernziele

- Führungssouveränität ausbauen und stärken
- Werte- und Rollenklarheit herstellen, um klar und kraftvoll zu führen
- Potenzialanalyse bei Mitarbeitern durchführen, um sie gemäß ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten einzusetzen
- für Pflege und Erhalt psychischen Wohlbefindens sorgen
- Coaching-Methoden erlernen und praktisch anwenden
- Selbst-, Fremdbild und Projektion klar erkennen und konkrete Wahrnehmung schulen
- Innere Überzeugungen und Verhaltensmuster bei mir und anderen erkennen können
- einschränkende Glaubenssätze erkennen und in positive Einstellungen umwandeln
- Kommunikationskompetenz erhöhen
- Fragetechniken erlernen und anwenden
- Psychologische Modelle kennen und anwenden

Kontakt

Akademie für Coaching, Gesundheit und Führung GmbH
Justus-Von-Liebigstr. 21
50374 Erftstadt
+49 (0) 2235 95 44 55
info@akademie-cgf.de
www.akademie-cgf.de