Überblick

Effektives Coaching

Dieses Training unterstützt Führungskräfte bei der Erkenntnis, dass eine Coaching-Kultur eine Selbstverständlichkeit sein sollte – und dabei die notwendigen Skills zu entwickeln, die bei der Umsetzung benötigt werden.

Ziele

Nach dem Training kann jeder Teilnehmer:

- den Unterschied und den Einsatz von Coaching, Mentoring und Counselling (z.B. psychologische Beratung) erklären
- den Nutzen von Coaching im Rahmen einer Performance-Kultur von Führungskräften klar erkennen und erklären an welchen Stellen Coaching in die Aktivitäten eines Managers hineinpasst
- Performance-Probleme diagnostizieren und analysieren und erkennen wo der Einsatz vom Coaching den größtmöglichen Effekt bringen wird
- den weiten Rahmen von Coaching-Möglichkeiten identifizieren und Coaching-Sessions zeiteffizient strukturieren
- ein positives Coaching-Umfeld gestalten und verschiedene - jeweils ideal zum Mitarbeiter, zur Aufgabe oder zur Situation passende - Coaching-Stile nutzen
- Mitarbeitern helfen, Lösungen zu finden, sie motivieren und die Performance sicherstellen
- Verhaltensanalysen einsetzen um Benchmarks zum aktuellen Coaching-Stil zu erhalten – und er hat das von Huthwaite erforschte Coaching-Model wiederholt eingesetzt und objektives Feedback dazu erhalten

Zielgruppe

Ganz einfach, jeder Mitarbeiter der an der Weiterentwicklung der Performance anderer verantwortlich beteiligt ist. Das sind natürlich alle Führungskräfte, können aber auch Senior-Kräfte, Spezialisten oder Trainer sein, die regelmäßig zur Wissensvermittlung in Coaching-ähnlichen Situationen bei ihren Kollegen eingesetzt werden.

Programm/Inhalt

- Coaching, Mentoring und Counselling – unterschiedliche Funktionen, Skills und Ergebnisse.
- Coaching in einer Performance Management Kultur – abgestufte Ziele, Coaching und Rückblick zur kontinuierlichen Weiterentwicklung.
- Der Manager als knappe Ressource – Tools zur Coaching-Prioritätensetzung und Nutzenanalyse.
- Diagnose von Performance Problemen – die Gründe hinter den Symptomen sehen – Wissen, Fähigkeiten, Haltung und externe Blockaden.
- Coaching-Möglichkeiten im Alltag identifizieren und Coaching-Sessions für die zur Verfügung stehende Zeit strukturieren.
- Verhaltens-Analyse als Tool zum Formen und Messen von Skills – Huthwaite Forschung in Coaching-Skills – durch Variation der Verhaltensweisen den Stil der Situation anpassen.
- Überzeugungsarbeit – die Fähigkeit mit “resistenten” Lernern umzugehen – Skills für Weiterentwicklung, Einverständnis und den Rückblick auf zweiseitig getroffene Vereinbarungen.
- Fallstudien – generisch oder individualisiert – bieten Benchmarks für unterschiedlichste Coaching-Situationen...

© Huthwaite International

Trainingsdesign und Methodik

Das Training basiert auf dem Prinzip, dass Teilnehmer am besten durch *Anwenden und Überprüfen* lernen. Analyse- und Planungs-Prozesse und die Coaching-Skills werden Stück für Stück vorgestellt und angereichert mit vielen Rollenspiel-Möglichkeiten sowie Übungen in Fallstudien.

Jedes Rollenspiel wird von einem Trainer begleitet der dabei eine Verhaltensanalyse der eingesetzten Fähigkeiten durchführt. In den Rückblick-Sessions werden die Teilnehmer motiviert die Stärken und Schwächen ihrer eigenen Analysen und Planungen zu betrachten. Erst danach erhalten sie Feedback; angelehnt an das von Huthwaite erforschte Coaching-Skill-Modell.

Diese sich wiederholenden Sequenzen aus Input-Praxis-Feedback helfen den Teilnehmern ihre Verhaltensweisen Stück für Stück an das Forschungsmodell anzunähern. Es entsteht ein Bewusstsein für das eigene Verhalten, was für den Transfer in die Praxis nach dem Training wichtig ist.

Unterlagen

Während des Trainings erhalten die Teilnehmer einen umfangreichen Ordner mit ansprechenden Referenzmaterialien, die jedes Konzept detailliert erklären. Der Ordner enthält außerdem Dokumente, die bei der Planung und Durchführung von Coaching-Sessions unterstützend eingesetzt werden können.

Fallstudien und Coaching-Rollenspiele die wir im Training einsetzen können auf Kundenwunsch individualisiert werden, um besondere Alltags-Situationen noch besser simulieren zu können.

Dauer

In der Regel drei Tage – was nach individueller Anforderung variiert werden kann.

Trainer und Gruppengröße

Dieses Training wird von zwei Huthwaite Consultants durchgeführt um die Qualität der Einzel-Feedbacks sicherzustellen. Wir begrenzen die Teilnehmer-Zahl auf zwölf und legen Wert auf ein Trainer-Verhältnis von 1:12.