

EAG



FPI

Europäische Akademie
für bio-psycho-soziale Gesundheit
& Kreativitätsförderung EAG

Wefelsen 5
42499 Hückeswagen
Telefon 02192-858-0

Staatl. anerkannte Einrichtung der Erwachsenenbildung
des Landes NRW und
vom Gütesiegelverbund Weiterbildung NRW zertifiziert.

Die Veranstaltungen finden in unserem
Tagungshaus – direkt am Ufer der Bevertalsperre
im Naturpark Bergisches Land gelegen – statt.
Weiterbildung, Bewegung und Erholung in frischer
Natur gehören zu unserem Konzept!

Alle Informationen zu Weiterbildungen
und Seminaren finden Sie auf unserer Homepage:

www.eag-fpi.com

EAG



FPI

Europäische Akademie
für bio-psycho-soziale Gesundheit
& Kreativitätsförderung EAG

WEITERBILDUNG

Businesscoaching & Mentoring

im Integrativen Verfahren



zertifiziert von der
Deutschen Gesellschaft
für Coaching DGfC



Deutsche
Gesellschaft
für Coaching e.V.



www.eag-fpi.com



Businesscoaching & Mentoring im Integrativen Verfahren

Dieses Weiterbildungsangebot hat zum Ziel, Fachleute aus den Bereichen des Human Resources Management und Consulting sowie Führungskräfte in einem modernen, differentiellen und Integrativen Ansatz des Coachings und Mentorings auszubilden. In mehr als zwanzig Jahren der Führungsberatung, Mitarbeiterfortbildung und Qualifizierungsforschung haben die Seniorberater und -beraterinnen der EAG ein Modell des Coachings und Mentorings entwickelt, das sozialwissenschaftlich solide begründet, praktisch erprobt und methodisch ausgefeilt ist.

Coaching war zunächst ein Instrument der Führungsberatung, wurde aber zunehmend auch als eine Methodologie zur Förderung der Kompetenz (Wissen, Fähigkeiten) und Performanz (Können, Fertigkeiten) von Führungsnachwuchskräften und von MitarbeiterInnen mit besonderen Aufgaben eingesetzt, gewann also die Funktion und Qualität des Mentorings. Weiterhin wurde es mehr und mehr für die Beratung von Teams und Gremien und schließlich als elaborierte Consultingtechnik für die Bearbeitung spezifischer Probleme und Thematiken eingesetzt. Coaching wurde zunehmend „differentielles Coaching“, z. B. Konfliktcoaching, Persönlichkeitscoaching, Innovationscoaching oder Health Coaching.

Das Kompaktcurriculum Integratives Businesscoaching/ Mentoring wird nach dem EAG-Modell des „komplexen und integrativen Lernens“ durchgeführt, das – neurowissenschaftlich fundiert – in organischer Weise Theorie, Methodik, Praxis und Selbsterfahrung verbindet und systematisch Beispiele aus der Beratungs-, Coaching- und Mentoringspraxis der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Form von





1. Seminar

Einführung und Basiskonzepte Integrativen Coachings/Mentorings

Supervisionssequenzen einbezieht. Auf diese Weise wird die Integrative Coaching- und Mentoringmethodik im Weiterbildungsprozess in plastischer Weise vermittelt, mit dem Ziel, den Teilnehmenden in der eigenen beruflichen Praxis schnell Anwendungssicherheit und Umsetzungserfolge zu ermöglichen.

Zielgruppe:

Führungskräfte und Mitarbeitende von Unternehmen oder Non-Profit-Organisationen, die im Bereich Coaching, Mentoring und Organisationsentwicklung tätig sind oder werden wollen. Freiberufliche Coaches und Personen, die auf der Grundlage eines passenden beruflichen Backgrounds freiberufliche Coaches werden wollen.



Integratives Coaching und Mentoring wird als eine moderne, durch psychologische und neurowissenschaftliche Forschung, sozialwissenschaftliche Theorien und praxeologische Erfahrungen fundierte Beratungsmethodologie für die Arbeit mit Führungskräften und die Kompetenzentwicklung, Performanzoptimierung und Kreativierung von Mitarbeitern vorgestellt. Das reiche Arsenal an Interventionsstrategien, -techniken und -medien dieses Ansatzes wird anhand exemplarischer Coachingsituationen in der Seminargruppe demonstriert, um Möglichkeiten der Beratung für den Umgang mit Problemen, Ressourcen und Potentialen in beruflichen Kontexten konkret erfahrbar und Zug um Zug erlernbar zu machen. Der methodenübergreifende, Integrative Zugang ist sowohl im diagnostischen „Problemassessment“ als auch in der interventiven „Problembearbeitung“ herkömmlichen Coachingansätzen überlegen, weil er die Struktur- und Prozessebenen des Beratungsgeschehens systematisch offenlegt und die Entwicklung von Kompetenz und Performanz strategisch gestaltet. Das vierstufige Prozessmodell für Erkenntnis- und Handlungsvorgänge sowie Methoden der Erlebnisaktivierung und der Problemstrukturierung werden praktisch erprobt, so dass sie in allen spezialisierten Beratungsaufgaben und Bereichen eines differentiellen Coachings und Mentorings eingesetzt werden können. Die konzeptuellen Grundlagen eines sowohl integrativen als auch differentiellen Coachings (Persönlichkeits-, Führungs-, Konflikt-, Innovations-, Health-Coaching) bilden einen weiteren Schwerpunkt des Seminars.

„Mentoring“ basiert auf der Vorstellung, dass ältere, erfahrene Führungskräfte (MentorInnen) ihr Wissen und Können an Jüngere (Mentee, Protegee) systematisch weitergeben, sie in ihrer beruflichen Karriere und der Weiterentwicklung ihrer



2. Seminar

Der Coachingprozess

professionellen Identität beratend unterstützen. Mentoring ist eine besondere und äußerst wirksame Form der Arbeitsbeziehung zwischen Vorgesetzten und Nachwuchsführungskräften, weil in ihr Elemente der Beratung, der Weiterbildung und der Persönlichkeitsförderung ineinanderfließen. Diese Beziehung ist auf Dauer angelegt und auf die konkreten Belange der beruflichen Situation und Rolle abgestimmt. Mentoring fördert gezielt Motivation, Identifikation und Leistungsbereitschaft von MitarbeiterInnen und zukünftigen Führungskräften. Mentoring leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Festigung einer tragfähigen Unternehmenskultur.

.....
Methoden, Techniken, Medien:

Vortrag, Kleingruppenarbeit, Erlebnisaktivierung, Ko-respondenzmodell, Imaginationstechniken, Rollenspiel, Beratungsmethoden, kreative Medien.
.....



Ein gelungener Coachingprozess beginnt mit einer sorgfältigen Auftragsklärung. Insbesondere im sogenannten Profitbereich werden häufig Erfolgskennzahlen (z. B. Return on Leadership) im Vorfeld von Beratung festgelegt. Der Coachingerfolg orientiert sich somit nicht ausschließlich an der subjektiven Zufriedenheit von Coach/Coachee sondern ebenso an der Wertschöpfung, die das Unternehmen durch Beratung erzielen kann. Dem ist in der Prozesssteuerung dadurch Rechnung zu tragen, dass die Coachingziele ein hohes Maß an Transparenz, Klarheit und Genauigkeit aufweisen, um am Ende das Erreichen der Zielvereinbarungen evaluieren zu können. Die Passung von Person, Kompetenz/Performanz, Unternehmen, Ressourcen, Potentialen, Zielen und Strategien bildet die Grundlage einer erfolgsversprechenden Auftragsgestaltung. Im Seminar werden anhand von exemplarischen Coachingsitzungen Passungsfragen erörtert und mit Hilfe von angemessenen Prozesstechniken (Einsatz kreativer Medien, Reflexion, Charting-Techniken, fokussiertes Feedback, emotionale Differenzierung, Mapping-Techniken etc.) auf ihre Wirksamkeit hin überprüft. Die Teilnehmer sollen ein sicheres performatives Umgehen mit diesen Prozesstechniken erlernen und sie ergebnisorientiert einsetzen können. Instrumente der Beratungsevaluation werden vorgestellt und diskutiert.

.....
Methoden, Techniken, Medien:

Balanced Scorecard, Personalcontrolling, SMART-Analyse, Visualisierung, kreative Medien, Charting, fokussiertes Feedback, emotionale Differenzierung, Mapping
.....



3. Seminar

Coaching im Kontext/Organisationsdiagnostik

Der Coach benötigt ein vielfältiges Verständnis der Systeme einer Organisation sowie der Menschen, die in ihnen arbeiten. Wir diagnostizieren die Unterschiede zwischen unternehmergeführten Organisationen, mittelständischen Organisationen, Matrixorganisationen und sogenannten Non-Profit-Organisationen. Gemeinsam werden vor dem Hintergrund aktueller Kontexte tatsächliche Beratungssituationen analysiert und differenziert dargestellt. Beratungsoptionen werden erarbeitet und umgesetzt. Dabei werden im Rahmen eines Metaansatzes die bisherige Entwicklung wie auch die zukünftige Ausrichtung und der organisatorische Kontext betrachtet.

Methoden, Techniken, Medien:

Analyse betriebswirtschaftlicher Kennzahlen, Lebenszyklusanalyse, systemische Diagnostik der Organisation

4. Seminar

Der Coach/Mentor und der Coachee/ Mentee als Persönlichkeit

Die Auseinandersetzung mit den Konzepten der persönlichen Souveränität und Integrität und den damit verbundenen ethischen Werten und ihrer Umsetzung in beruflichen Rollen werden die Schwerpunkte in diesem Seminar sein. Weiter wird es um das Persönlichkeitsassessment des Coaches und des Coachees gehen, das auf der Basis des Integrativen Modells der Persönlichkeit (Selbst-Ich-Identität-Kontext, 5 Säulen der Identität) in triadischen Prozessen erarbeitet wird. Da Coach-Variable, Coachee-Variable und Beziehungsvariable in optimaler „Passung“ Voraussetzung für gelingende Prozesse sind, werden Fragen der Abstimmung und Empathie einen weiteren Schwerpunkt bilden.

Methoden, Techniken, Medien:

5-Säulen-Modell, Triadenarbeit, Rollenspiel, Integrative Persönlichkeitstheorie, Interaktionstheorie, Ressourcen- und Potentialanalyse





5. Seminar

Themen der Coachees und Mentees

Themen der eigenen persönlichen und beruflichen Situation und Perspektive werden häufig von Kunden angefragt, dabei stehen Probleme mit beruflichen Konflikten, Work-Life-Balance, Überforderungs-, Unterforderungssituationen etc. im Vordergrund. Die Coachingpsychologie im Integrativen Ansatz zentriert auf die Konzepte Identität, Selbstgewissheit, Kontext/Kontinuum, System, Mehrperspektivität, Kokreativität, Zielorientierung, Kontrolle, Integrität. Die Beratung richtet sich zunächst auf die Analyse von Problemen, Ressourcen und Potentialen (PRP), formuliert auf dieser Ebene Ziele und Aufgaben, stellt Bewertungshilfen zur Verfügung, reflektiert Zielformulierungen und -hierarchisierung und begleitet die Planung von Umsetzungsschritten. Die Basisprinzipien und Kernmethoden strategischer Beratung werden vorgestellt und eingeübt.

Daneben wird internes Mentoring als Aufgabe innerhalb der Organisation thematisiert, die durch Unternehmenskulturen und -strukturen vorgegeben ist. Diese werden diagnostiziert und es werden – ggfs. auch anhand von Praxisbeispielen der Teilnehmer – individuelle Strategien für verschiedene Unternehmen erarbeitet.

.....
Methoden, Techniken und Medien:

Awareness-Schulung, Szenariotechnik, Visualisierung, turn taking, Rollenspiel, Ressourcenaktivierung, etc.

Referenztheorien:

Integrative Beratungstheorie, Ressourcentheorie, Systemtheorie, Attributionstheorie, Kontroll- und Selbstwirksamkeitstheorien
.....

6. Seminar

Teamcoaching/Projektcoaching

Das Integrative Teamcoaching mit seinem Kernkonzept der „fundierte Kollegialität“ bietet eine sehr differenzierte Sicht auf die Wirkfaktoren von Teamarbeit und bildet damit eine prozessorientierende Grundlage für ein Theorie und Praxis verschränkendes Handeln, das ein effizientes Zusammenspiel von Teamern und Teamleitungen ermöglicht. Grundkonzepte einer differentiellen Teamtheorie mit unterschiedlichen Teamformaten werden vorgestellt. Teamarbeit und Projektcoaching sind in ihrem Erfolg fundamental von einem optimalen Zusammenspiel der Beteiligten, z. B. der Projektmitarbeiter und Projektleitungen, abhängig. Das Projektmanagement hat eigene organisatorische Rahmenbedingungen, typische Prozessmodelle und spezifische Interaktionen. Im Integrativen Verfahren gehen wir von doppelter bzw. multipler Expertenschaft aus und arbeiten grundsätzlich mit Kompetenzassessment und differentiellen Kompetenzzuschreibungen.

.....
Methoden, Techniken und Medien:

Team-Kompetenzanalysen, Selbst- und Fremdattribution, Potentialanalyse, Konfliktanalyse, Prozessanalyse
.....



7. Seminar

Der Coach am Markt



Die Tätigkeit als Coach erfordert nicht nur fundiertes theoretisches und praxeologisches Rüstzeug für die Durchführung von Coaching-Sitzungen, sondern ebenso Grundkenntnisse des „Beratermarketings“. Der (freiberufliche) Coach ist auch Verkäufer von Beratungsdienstleistungen. Der Aufbau professioneller Akquisition, das Management der Kundenbeziehungen, das Sichtbar-Werden im Markt, Fragen der Preisgestaltung, das Herstellen von strategischen Allianzen mit Kollegen in Beraternetzwerken und ein funktionierendes Empfehlungsmarketing bilden die Bausteine der Vertriebsstrategien. Im Seminar werden anhand der professionellen Identitätsprofile und des Leistungsportfolios der Teilnehmer individuell zugeschnittene Marketingstrategien erarbeitet und in szenischen Darstellungen eingeübt.

.....
Methoden, Techniken und Medien:

Situationsdiagramme, Visualisierung, Perspektivenwechsel, Dialogtechniken, Identifikationstechniken, emotional modelling, cognitive modelling, innere Distanzierung. Dienstleistungsprofile, Szenisches Spiel, Kurzvortrag, SWOT-Analyse, Marketing-Mix

.....



- Form:** 7 x 3 Tage
- Gebühr:** 5.670 € (810 € pro Seminar)
1.200 € Lehrcoaching
- Leitung:** Jörg Rainals, Prof. Hilarion Petzold, Peter Uffelmann, Magret Lüdemann, Kai Weise, Doris Ostermann
- Ort:** Hückeswagen
- Abschluss:** Zertifikat „EAG-zertifizierter Businesscoach und Mentor im Integrativen Verfahren“ mit dem Zusatz „Coach DGfC“ bei:
- Teilnahme an allen Seminaren
 - 10 Einheiten à 90 Min. Lehrcoaching (Einzelcoaching mit Lehrcoach)
 - 15 Einheiten selbst erteiltes Coaching à 90 Min., Dokumentation in Coaching-Journal
 - Teilnahme an 48 Std. kollegiale Coachinggruppe
 - Teilnahme an einem Abschlusskolloquium
 - Abschlussarbeit (ca. 20 S.) zu einem abgesprochenen Coachingthema

Termine

Die aktuellen Termine entnehmen Sie bitte unserer Webseite:
www.eag-fpi.com/kurzzeitausbildungen/coaching-organisation/coaching/



Anmeldung

Wenn Sie sich für eine Kompaktweiterbildung interessieren, erfolgt eine Anmeldung über folgenden Weg:

Persönliche Kontaktaufnahme mit dem Institut (ggfs. freie Plätze). Bei Bedarf Beratungsgespräch (keine Voraussetzung, 02192-858-16 oder 18).

Wenn Sie angemeldet sind erhalten Sie alle weiteren Informationen ca. 4 Wochen vor Beginn der Veranstaltung.