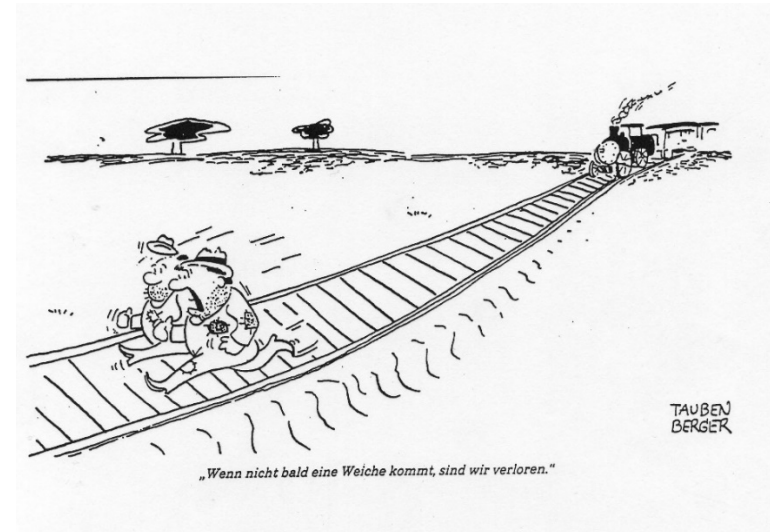


Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Führungskräfte ▪ Teamleiter/innen ▪ Projektleiter/innen ▪ Personalfachleute ▪ Ausbildungsverantwortliche ▪ Mitarbeiter/innen mit Führungspotential ▪ Menschen in begleitender, unterstützender Tätigkeit
Ihr Nutzen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sie stärken Ihr Selbstbild als Führungsperson. ▪ Sie gewinnen Sicherheit im Umgang mit permanent sich verändernden Anforderungen, mit unterschiedlichen und zuweilen auch widersprüchlichen Erwartungen und Ansprüchen. ▪ Sie kennen Konzepte und Modelle, die Sie unterstützen, Ihren Führungsalltag lösungsorientiert, kreativ und sinnstiftend zu gestalten. ▪ Sie lernen handlungsorientiert, immer mit Bezug zu Ihrem Wirkungsfeld, so dass die Verzahnung von Arbeiten und Lernen gewährt bleibt.
Lernformen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kurzreferate, konkrete Arbeitsaufträge und spezifische Interaktionen als Lernimpulse ▪ Reflexion und Dialog in Kleingruppen und im Plenum ▪ Arbeit an konkreten Situationen aus dem eigenen Führungsalltag
Kosten	CHF 4'000: 4 Module (10 Seminartage), 3 Coaching-Sitzungen in Kleingruppen, begleitete Fallarbeit und Supervision, ausführliche Dokumentation und Arbeitsunterlagen.
Daten	<p>1. Modul: 3 Tage 19. - 21. März.2020</p> <p>2. Modul: 2 Tage 18. und 19. Juni 2020</p> <p>3. Modul: 2 Tage 10. und 11. September 2020</p> <p>4. Modul: 2 Tage 26. - 28. November 2020</p>
Kurszeiten	08.30-17.00
Kursort	Chur, Gürtelstrasse 14, Konferenzraum, 5. OG
Information Anmeldung	http://sgier.ch/index.php?seminare info@sgier.ch 079 967 64 88

Lehrgang Führen & Coachen

Dynamische, sich schnell verändernde Anforderungen prägen die heutige Arbeitswelt tiefgreifend. Was bedeutet das für Führung und Kooperation, was für die Führungskräfte selbst, was für vielfältig zusammengesetzte, oft auch dezentral organisierte Teams?

Der Lehrgang legt den Teilnehmenden keine vorschneellen Antworten bzw. Lösungen vor. Er schafft aber den Raum, in dem sie auf ihren eigenen Führungsalltag bezogen entsprechende Lösungen entwickeln mit dem Ziel, wirksam und authentisch führen zu können. Ein passendes agiles Mindset bietet Anregungen, das Selbstbild als Führungskraft zu stärken und die Selbstorganisation in Teams zu fördern. Lösungsorientiertes Denken und Handeln unterstützt die Teilnehmenden, ihr Wirkungsfeld wertschätzend, kreativ und sinnstiftend zu gestalten.



Aufbau des Lehrgangs

Der Lehrgang umfasst 4 Präsenzmodule, insgesamt 10 Tage. Zwischen den einzelnen Modulen finden Coaching-Sitzungen von 2 Stunden in Kleingruppen statt. Lerngruppen erhalten spezifische Aufträge und werden in dieser Arbeit begleitet und unterstützt. Individuelle Aufgaben, Fall- und Themenbearbeitungen unterstützen das nachhaltige Lernen und die Umsetzung im Führungsalltag.

Leitung

Silvio Sgier, Coach/Supervisor & Organisationsberater bso

Modul 1 (3 Tage)

Führen & Coachen

Konzepte, Methoden, Haltung, Wirkungen

- Ziele** Die Teilnehmenden ...
- ... unterscheiden zwischen Führung und Coachen, zwischen Führungsaufgaben und Coachingaufgaben
 - ... kennen ihre persönlichen Kompetenzen und Potentiale als Führungskraft und «Coach»
 - ... sind vertraut mit dem Metakonzept Lösungsorientierung und wenden dieses in der Führung und im Coachen an
 - ... kennen das situatives Führungskonzept und prüfen die konkrete Anwendung
 - ... wissen, welche Führungskompetenzen sie weiterentwickeln wollen, um diese situativ im eigenen Arbeitsumfeld einsetzen zu können
 - ...
- Inhalte**
- Grundlagen systemisch-lösungsorientierten Denkens und Handelns
 - Führen und Coachen: Konzepte, Methoden, Haltung und Wirkungen
 - Selbstregulierungsprozesse: Aufmerksamkeit, Konzentration und Empathie
 - Kompetenzprofil und Standortbestimmung: Kompetenzen und Potenziale als Führungskraft und als «Coach»
 - Lernvereinbarung: Persönliche Entwicklungsziele

Modul 2 (2 Tage)

Individuum – Rolle – System

Erfolgreich agieren in der Organisation

- Ziele** Die Teilnehmenden ...
- ... unterscheiden zwischen Funktionen und Rollen, zwischen Strukturen und Prozessen in agilen Organisationen
 - ... setzen sich mit dem Thema Rolle, Rollenverständnis und Rollenkonzept auseinander und kennen Strategien, den Rollenübernahmeprozesse proaktiv zu unterstützen und zu gestalten
 - ... untersuchen das Spannungsfeld zwischen Individuum, Rolle und System im Hinblick auf die eigene Führungsposition
 - ... unterscheiden verschiedene Arten von Führungs- und Mitarbeitergesprächen
- Inhalte**
- Führen und Coachen in agilen Organisationen: Strukturen und Prozesse
 - Rolle im Spannungsfeld zwischen Individuum und System
 - Funktion, Rolle, Rollenverständnis, Rollenkonzept und Rollenflexibilität
 - Unterstützung von Mitarbeitenden in Rollenübernahmeprozessen und Rollenkonflikten
 - Führungskraft als Coach - Empowerment der Mitarbeitenden: Mitarbeitergespräche und Coachinggespräche

Modul 3 (3 Tage)

Teamführung, Teamcoaching, Teamentwicklung

Potentiale von Teams nutzen

- Ziele** Die Teilnehmenden ...
- ... kennen die erfolgsrelevanten Einflussfaktoren der Teamarbeit und potenzielle Stolpersteine
 - ... kennen teaminterne Entwicklungsfelder zum Thema Teamführung, Teamentwicklung und Teamcoaching
 - ... wissen, wann und wie sie ein Teamcoaching selbst gestalten können und wann nicht
 - ... können gruppendynamische Prozesse in Teams wahrnehmen, besser verstehen und nutzen
 - ... sind auf Grund ihres Wissens über Teams in der Lage, das eigene Team zu besserer Performance zu unterstützen
- Inhalte**
- Teams, Arbeitsgruppen, Ausbildungsgruppen, Projektgruppen: Erfolgsfaktoren und Stolpersteine in der Teamarbeit und in der Führung
 - Dynamik in Teams: formelle und informelle Rollen
 - Teamentwicklung: Phasen der Entwicklung in Teams
 - Teamentwicklungsprozesse gestalten
 - Teamgeist fördern und Performance steigern

Modul 4 (3 Tage)

Change- und Konfliktmanagement

Veränderungsprozesse gestalten, Konflikte bearbeiten

- Ziele** Die Teilnehmenden ...
- setzen sich mit den Aspekten Stabilität und Wandel bzw. Veränderung bei Individuen, Teams und Organisationen auseinander
 - kennen typische Phasen von Veränderungsprozessen und die damit verbundenen kognitiven und emotionalen Herausforderungen
 - können Mitarbeitende in Veränderungsprozessen einbinden und sie in den verschiedenen Phasen wirkungsvoll unterstützen
 - kennen ein spezifisches Konzept zur Konfliktbearbeitung- und -vermittlung
 - kennen Strategien der Konfliktanalyse und der Führung bzw. Moderation von Konfliktgesprächen und wenden diese an
- Inhalte**
- Agilität und Stabilität, Wandel und Sicherheit in Teams und Organisationen
 - Phasenmodell der Veränderung
 - Veränderungen in Teams und Organisationen: führen und partizipativ gestalten
 - Konfliktarten unterscheiden, Konflikte analysieren
 - Konflikte mit Mitarbeitenden, unter Mitarbeitenden, in Teams erkennen, analysieren und bearbeiten
 - Konfliktgespräche führen und moderieren