

## Business Coach, EXPLORERS´

Sie möchten...

- (Ihre) Teams unterstützen, leichter bessere Ergebnisse zu erreichen?
- bei Meetings/Moderationen die 'Geheimnisse' der Gruppendynamik freundlich und einladend nutzen können, statt ihnen, wie manchmal, nur kopfschüttelnd ausgeliefert zu sein?
- Gruppen helfen Teams zu werden?
- Vorfreude und Souveränität empfinden können, wenn Sie Ihren nächsten Vortrag/Moderation auf einer Bühne mit Scheinwerfern, Mikrofonen und Kameras erleben werden?
- sich und anderen helfen Ihre Produkte besser zu vermarkten? ... und dabei natürlich Folgeaufträge zu generieren!
- Changeprozesse noch besser verstehen?
- innovative Ansätze in der Beratung kennen- und nutzen lernen?

Sie erlernen Interventionskompetenz im Businessbereich auf höchstem Niveau. Ihnen als zukünftigen Coach soll ein zügiger Berufsstart ermöglicht werden, um dann die Erfahrungen aus der Praxis durch Supervision und Aufbauausbildungen praxisorientiert zu fördern. Im Anschluss an die Ausbildung zum Business Coach können Sie sich bis zum Coach (DVNLP) weiterbilden.

### Das ist doch was für mich oder?

Wenn es Ihr Ziel ist, als Business Coach zu arbeiten oder den Anteil Coach in Ihrem Führungsverhalten zu stärken, ganz bestimmt!

Bei EXPLORERS´ finden Sie eine Ausbildung, die verschiedene Schulen integriert und dabei Theorie und Praxis verbindet.

- Business, denn Sie lernen Management-Denkansätze, Modelle und Techniken kennen.
- Coach, denn das ist die Haltung, aus der heraus wir arbeiten.

### Der Start ist die Haltung

Weil Haltung wichtig ist, besuchen Sie zunächst den NLP EXPLORER I\*. Er bildet die Grundlage, auf die dann die systemische Businesscoach-Ausbildung setzt. Der NLP EXPLORER I\*: Das sind sechs Tage, in denen Sie Grundgedanken des NLP kennen lernen. Denn das sind gleichzeitig jene Grundgedanken jedes Coachings:

- Wir arbeiten mit und für Menschen, daher nehmen wir eine wertschätzende, offene, humanistische Haltung ein.
- Der Konstruktivismus prägt unsere Weltsicht, wir interessieren uns für die unterschiedlichen Landkarten der Menschen.
- Wir führen und coachen aus uns selbst heraus. Das hat viel mit der eigenen Identität zu tun. Darum ist es wichtig, sich selbst kennen zu lernen.
- Unser Medium ist die Sprache, auch da gibt es ganz viel zu lernen über Kommunikation, Zuhören, Sprechen.

### Wie geht es dann weiter?

Ihr Gegenüber, Sie selbst, die Sprache und der Blick auf die Welt das sind die Themen; gleich zu Beginn geht es um Konstruktivismus, Systemtheorie, Organisationsentwicklung und unterschiedliche Kontexte für Coaching. Das Curriculum umfasst insgesamt drei Blöcke Systemisches Coaching mit den unterschiedlichen Schwerpunkten: Grundlagen, Beratung/Prozesse sowie Change.

Ergänzt wird dieses systemische Gerüst durch Tools und die Fokussierung auf Menschen.

Tools das sind Ansätze für Lernen, Kreativität und Moderation, die Ihnen im beruflichen Alltag unmittelbar helfen.

Fokussierung das meint die intensive Auseinandersetzung mit sich selbst als Coach, als Führungskraft und mit dem Phänomen Team.

#### Wie werden Theorie und Praxis verbunden?

Theorie erhalten Sie durch die Inputs der Scouts Sie steigen dabei tief ein in die gängigen Businessmodelle. Durch die Bearbeitung von Fallbeispielen, durch Rollenspiele und Partnerübungen übertragen Sie diese Theorie sofort in die Praxis. Es erwartet Sie je nach Thema eine methodische Vielfalt, von der Teamchallenge, über Mindmapping bis zum Videofeedback. In jedem Fall sind Sie Beteiligte (nicht Betroffene) des Seminars.

#### Der Abschluss ist der Anfang

Den Abschluss -Business Coach erhalten Sie, wenn Sie alle neun Module dieser Ausbildung besuchen und zu jedem einen Test absolvieren. Die Module werden von unseren jeweiligen Spezialisten für das Thema konzipiert, so auch die Test, die auf den Lerntransfer abzielen. Das garantiert Qualität. Der Ankercoach sorgt für eine durchgängige und gute Lernatmosphäre. Die Präsenzseminare finden teilweise in unserer Akademie in Mainz, teilweise im Kloster Ilbenstadt statt. Außerdem haben Sie in der EXPLORERS´ online Akademie einen festen Bezugspunkt, wo die Ausbildung, wann immer Sie wollen, auch zwischen den Modulen weitergeht. Hier finden Sie Ihre Trainer, Ihr Team, Unterlagen, Fotos und nach jedem Präsenzblock eine Prüfung. Am Ende erhalten Sie das ChangeWorks Zertifikat zum Systemischen Businesscoach.

#### Methoden

- Input der Scouts
- Bearbeitung von Fallbeispielen
- Rollenspiele/Partnerübungen
- Videofeedback

\*alternativ können Sie natürlich an anderer Stelle Grundlagen des Coachings erworben haben

**Business Coach Ausbildung 2011  
Module**

25.- 27.03.2011	Systemisches Coaching I (3 Tage): Der Abschied von der Wahrheit Scout Prof. Dr. Frank Dievernich (Fachhochschule Bern) Ort: Kloster Ilbenstadt
07.04. – 10.04.2011	Business Moderation (4 Tage) Scout Werner Bergmann Ort: Kloster Ilbenstadt
19. – 22.05.2011	Fokus Team (4 Tage): Teamentwicklung / -Coaching Scout Werner Bergmann und Janto Oellrich Ort: Kloster Ilbenstadt
17.06.2011	Übungstag
18.- 19.06.2011	Systemisches Coaching II (2 Tage): Kompetenzmanagement und Managementdiagnostik Prof. Dr. Frank Dievernich (Fachhochschule Bern) Ort: Kloster Ilbenstadt
13. – 14.08.2011	Tool: Kreativitätstechniken (2 Tage) Scout Dr. Cornelia Andriof Ort: Kloster Ilbenstadt
10. – 11.09.2011	Systemisches Coaching III (2 Tage): Beratungsansätze der Fach- und Systemischen Organisationsberatung Scout Prof. Dr. Frank Dievernich (Fachhochschule Bern) Ort: Kloster Ilbenstadt
11. – 13.11.2011	Fokus (3 Tage): Führungskommunikation und Führungsstile Scout Werner Bergmann Ort: Kloster Ilbenstadt
09. – 11.12.2011	Tool (3 Tage): Bühnenpräsenz für Coaches Scout Dr. Elisabeth Böhm (Logo Institut) und Dr. Frank Görmar Ort: Kloster Ilbenstadt

**Systemisches Business-Coaching I: der Abschied von der Wahrheit. (3 Tage)**  
**Scout Prof. Dr. Frank Dievernich (Fachhochschule Bern)**

**Einführung in den Konstruktivismus**

Einführung in das konstruktivistische Denken  
Kennenlernen konstruktivistischer Denker

**Einführung in die Systemtheorie**

Einführung in das systemische Denken  
Kennen lernen systemischer Denker  
Relevante Begriffe der Systemtheorie für das Coaching

**Beobachtung als zentrales Instrument des systemisch-konstruktivistischen Coachings**

Die Beobachtung der Beobachtungen der Beobachter  
Stufen der Wirklichkeitskonstruktion: Beschreibung, Erklärung und Bedeutungsgebung  
Die Unterscheidung zwischen harter und weicher Wirklichkeit

**Struktur des Beratungs- und Coachingprozesses**

**Aufbau einer positiven Arbeitsbeziehung**

Herausarbeiten des Anliegens (Problem/Vorhaben)  
Festlegung des Ziels im Klientensystem  
Bestimmung des relevanten Lösungssystems  
Klärung des Auftrags  
Hypothesenbildung  
Analyse der Auswirkungen und Anschlussfähigkeit von Veränderungen  
Planung strategischer Interventionen und Zieldienlichkeitsprüfung  
Versuch der Umsetzung im Heimatsystem des Klienten und Rückmeldung über die Auswirkungen

Systemische Fragetechniken  
Leitfaden Coaching-Gespräch

## Einführung in die systemische Organisationstheorie

Organisation als Kommunikationssystem

## Führung/Leadership/Management – Systemisch–konstruktivistisch betrachtet

Paradigmenwechsel in der Führung

Die Unterscheidung zwischen Management und Leadership

Variation, Selektion, Retention

## Coaching als Instrument zur Wiedereinführung der Entscheidungsfähigkeit des Managements

Echte vs. unechte Entscheidungen

Pfadabhängigkeit des Managements

Coaching von Führungskräften

Die Teilnehmer sind eingeladen, eigene Fragestellungen/

Probleme aus ihrem beruflichen Kontext mitzubringen, die dann

als Coaching-Fall im Seminar behandelt werden.

## Businessmoderation (4 Tage)

Scout Werner Bergmann

Ein Business Coach, ob in interner oder externer Funktion, der gut moderiert, bringt (s)einem Unternehmen einem enormen Nutzen.

Er sorgt durch seine Moderations- "Kunst" dafür, dass:

- Meetings inhaltlich voran kommen
- lösungsorientiert und konstruktiv gearbeitet wird
- auch bei unterschiedlichen Positionen der Beteiligten, die Beziehungen untereinander positiv bleiben und Meinungsverschiedenheiten konstruktiv genutzt werden
- die "Energie" einer Moderationsgruppe auf das Ziel fokussiert bleibt

Damit ein Business Coach diese Leistung vollbringen kann, bauen wir in 4 Trainingstagen Haltungen, Fähigkeiten und Kenntnisse auf oder aus, z.B.:

- Prozessorientierung: inhaltlich raushalten, aber die Abläufe voll im Griff behalten
- Ausstrahlung: Klar kommunizieren, Dinge auf den Punkt bringen, Beziehungen positiv halten
- Prozessabläufe beherrschen: Mit dem "ZIAKA-Prozess" lösungsorientiert neue Ideen entwickeln, mit dem "Change Loop" Veränderungen vorantreiben,
- Überblick: Strukturen erkennen, Gliederungen anregen, Entscheidungen auf den Punkt bringen
- Werkzeugkasten: Methodenvielfalt passgenau zur Situation und zur Person einsetzen

In den 4 Tagen steht die Praxisrelevanz der Methoden und Moderationstechniken im Vordergrund.

Anhand von konkreten, berufs(alltags)tauglichen Beispielen erkennen wir das Wesen der Moderationskunst und erwerben sie Stück für Stück.

### **Coaching-Übungstag (1 Tag)**

Es werden Coachingfälle der Teilnehmer supervidiert und es gibt die Möglichkeit Techniken aus den Business-Coach Modulen noch einmal praktisch zu vertiefen. An diesem Tag gibt es keinen theoretischen Input mehr.

**Systemisches Business-Coaching II ( 2 Tage) Kompetenzmanagement und Managementdiagnostik: „Beobachten, Beschreiben, Bewerten“  
Scout Prof. Dr. Frank Dievernich (Fachhochschule Bern) (2 Tage)**

- Einführung in das Kompetenzmanagement sowie Einführung in die Managementdiagnostik
- Kennenlernen von Kompetenzmodellen und sogenannten Verhaltensindikatoren, die Grundlage für die Beobachtung und Bewertung in der Managementdiagnostik
- Kennenlernen von Beobachtungstendenzen und Bewertungssystematiken in der Managementdiagnostik
- Praktische Übungen durch Rollenspiele und Fallstudien, die Grundlage für die Beobachtung, Beschreibung vom Verhalten und Bewertung darstellen
- Einführung in die Entwicklung von Personalentwicklungshinweisen aufgrund managementdiagnostischer Ergebnisse
- Kennenlernen von Potenzialportfolios, die im Unternehmen zur Managemententwicklung eingesetzt werden

Ziel ist, dass der Business Coach, seine eigene Beobachtungsfähigkeit schult und zudem eine Vorstellung davon hat, wie und aufgrund welcher Basis Managementkompetenzen in den Unternehmen erhoben werden, die Grundlage für die Potenzialeinschätzung dieser Personengruppe (Management) darstellt. Am Ende dieses Prozesses steht dann oft der Business-Coach, der gerufen wird, um bestimmte Kompetenzen des Managements durch ein Coaching zu steigern.

## Tool (2 Tage): Kreativitätstechniken Scout Dr. Cornelia Andriof

### Worum es geht

- das Schöpferische; die Schöpferkraft ...
- Fähigkeit, originelle, ungewöhnliche Einfälle zu entwickeln und sie produktiv umzusetzen
- Teil der Kompetenz eines Sprachteilhabers, neue, nie zuvor gehörte Sätze zu bilden und zu verstehen
- Jeder Mensch verfügt über die Fähigkeit kreativen Denkens. Aber: Kreatives Denken kann auch sabotiert werden.

### Inhalte: Was ist Kreativität – Laterales Denken – Radiales Denken – Kreativität führen Techniken:

- Brainstorming
- Meta-Plan
- Disney-Strategie
- Mind-Mapping

## Fokus Team (4 Tage): Teamentwicklung /- Coaching Scout Werner Bergmann und Scout Janto Oellrich

### Teil 1: Teamentwicklung (die ersten 2 Tage) mit Scout Werner Bergmann

„Was issene Dampfmaschin? Da stellen wir uns mal ganz dumm?“ In Anlehnung an diese Szene aus der Feuerzangenbowle (bitte daraus keine Rückschlüsse auf das Alter des Scouts ziehen ;) tun wir in den ersten 2 Tagen mal so, als ob wir nicht so genau wüssten, was ein Team ist, aber wir wollen eins werden und haben daher einen Teamentwickler (auch Scout genannt) an Bord. Mit diesem Teamentwickler

- entwickeln eine Vision und spüren, wie dass auf unser Team wirkt
- erleben wir die Phasen der Teamentwicklung
- durchlaufen wir einen Team-Identitäts-Prozess (T.I.P.)
- beurteilen unser Team anhand von Kriterien für High Performance Teams
- besprechen ein notwendiges Führungsverhalten für die Teamentwicklung
- durchlaufen wirksame Übungen (outdoor, aber ohne Risiko, kein Klettergarten oder ähnliches) für einen Teamentwicklungsprozess
- reflektieren unsere eigene Teamrolle ("Belbin Teamrollen Modell") bzw. unser eigene "Teamverhaltens-Tendenz"

Mit einem Satz: Wir praktizieren "Walk the Talk" bzw. "Learning by Doing"! Kein sensationell neuer Methodenansatz, aber enorm wirksam (nachhaltiges Lernen mit viel Spaß), um als Business Coach selber in die Rolle eines professionellen Teamentwicklers zu schlüpfen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Erleben der Teamphasen. Zusätzlich schauen wir aus der Meta-Position auf wirksame Methoden für Teamentwickler bzw. Teamcoaches.

Diese ersten beiden Tage stellen die Grundlage für die beiden folgenden Tage da. An diesen 2 nachfolgenden Tagen liegt der Schwerpunkt nicht auf dem Erleben als Team, sondern auf den Aktionsradius und dem Werkzeugkasten des Teamcoaches. Scout Janto, übernehmen Sie!

## Teil 2: Teamentwicklung (die letzten 2 Tage) mit Scout Janto Oellrich

### **Anwendungsfelder für Erfahrungsorientiertes Lernen Indoor und Outdoor:**

- 1 Das Arbeiten mit Lernprojekten als Interaktionsmetaphern
- 2 Metaphorisches Lernen: Lernformat und Interventionsform in einem
- 3 Leitfragen und Orientierungshilfen für die Vorbereitung der Lernprojekte
- 4 Lernprojekte wirksam inszenieren, durchführen und Erfahrungen nutzbar machen
- 5 und natürlich Lernen in praktisch durchgeführten Lernprojekten mit Feedback und Reflektion.

### **Komplexe Lernprojekte, hocheffektive Coachingmethode:**

- 1 Anhand von Demonstrationen und der selbst erlebten Gruppendynamik werden folgende Konzepte erlebbar gemacht und als "Trainer Tools" vermittelt:
- 2 Umsetzungshilfen für Workshops
- 3 Interventionen während des Lernprojekts
- 4 Das Modell des dreiphasigen Übergangs: Von der Übungsauswertung zum Coaching
- 5 Grundprinzipien systemischen und lösungsorientierten Arbeitens im EOL Training
- 6 Das Erickson'sche Konzept des Utilisierens
- 7 und natürlich Lernen in praktisch durchgeführten Lernprojekten mit Feedback und Reflektion.
- 8 Digitales Flipchart-Protokoll und Handouts.

## Systemisches Coaching III (2 Tage): Beratungsansätze der Fach- und Systemischen Organisationsberatung

Scout Prof. Dr. Frank Dievernich (Fachhochschule Bern)

### Übersicht der Beratungsansätze

Erwartungen an die Beratung

Auftragsklärung

### Fachberatung

Grundlagen der Fachberatung

Der strategische Managementprozess

Die strategische Analyse

Die expertenorientierte Strategieentwicklung

Die zentralen Instrumente

Übung Fachberatung

### Prozessberatung

Die systemische Strategieentwicklung

Die Zukunftskonferenz

RTSC (Real Time Strategic Change)

Changeprozesse

Übung Prozessberatung

**Tool ( 3 Tage) Bühnenpräsenz für Coaches**  
**Scout Dr. Elisabeth Böhm (Logo Institut) und Dr. Frank Görmar**

Was macht die sympathische Medienwirkung von Günter Jauch und die Lockerheit von Thomas Gottschalk aus? Sie zu imitieren geht nicht, aber eines haben die Top-Moderatoren überwunden: den Fluchreflex, der jeden vernünftigen Menschen befällt, wenn er vor Publikum und vor einer Kamera steht. Erst dann ist der Moderator authentisch und professionell. Genau darum geht es bei diesem Training, wir rücken Ihre Persönlichkeit ins rechte Rampenlicht.

Das kommt gut rüber

Lernen von Medienmoderatoren  
Checkup: So sehen Sie die andern  
Was macht souverän auf der Bühne?

Die Punktlandung

Kompetenz unter Zeitdruck  
Die plakative Botschaft  
Die Macht der Bilder

Darauf kommt's an

Auftrittspräsenz  
Souveränität durch Atmung  
Sympathiegewinn mit Stimme

Feintuning für Profis

Glaubwürdige Körpersprache  
Wohin mit den Händen?  
Der Ton macht die Musik  
Pannentraining

## Fokus (3 Tage) :Führungskommunikation und Führungsstile Scout Werner Bergmann

Wer bin ich als Führungskraft und wenn ja, wie viele .... Dinge muss ich beherrschen?

Um diese Frage zu beantworten klären wir zunächst den Unterschied zwischen Führen und Managen. Dann leiten wir aus realen, herausfordernden Führungssituationen die entscheidenden Fähigkeiten einer Führungskraft ab. Dabei nutzen wir insbesondere folgende Ansätze und Modelle:

- Basisaspekte für gute Mitarbeiterführung
- Situatives Führen: Dirigieren - Trainieren - Unterstützen - Delegieren
- Empowerment: das 4 Phasen Modell des Empowerments
- Anwendung eines Persönlichkeitsprofils in der Führung
- Führungsprozesse und Systematik von Mitarbeitergesprächen
- C&I: Communicating and Influencing - Führungskommunikation und positive Beeinflussung

In einer lebendigen Mischung aus Fallbeispielen, Führungsszenen und Modellinput bauen wir DIE anzustrebende Kompetenz von Führungskräften auf und aus: Handlungsbreite. Um Führungskräfte zu unterstützen, den vielfältigen Ansprüchen von außen und an sich selbst als Führungskraft gerecht zu werden, sollte der Business Coach selber über eine Bandbreite von kommunikativen Führungsstilen verfügen und diese Kompetenzen sicher an die Frau oder den Mann bringen zu können. Damit Führungskräfte (teilweise) konfligierende Herausforderungen beherrschen. Damit wir mehr gute Führungskräfte haben!