

COACHMENTORING

Intention

„Der Kluge lernt aus der Erfahrung, der Weise lernt aus der Erfahrung anderer“. Die Kombination von Coaching und Mentoring gewinnen als innovative Instrumente der Personalentwicklung zunehmend an Bedeutung. Beide Instrumente beruhen auf einer intensiven, persönlichen Arbeitsbeziehung zwischen Mentor und Mentee bzw. Führungskraft und Mitarbeiter und sind daher in besonderem Maße geeignet, auf die individuellen Bedürfnisse und die spezifische Arbeitssituation von Führungskräften und Mitarbeitern einzugehen. Allerdings werden die Begriffe Mentoring und Coaching unterschiedlich verstanden und die dahinter stehenden Konzepte oft auf verschiedene Weise umgesetzt. Das erzeugt Unsicherheit und eine Reihe von Fragen, mit denen sich unser Training "Coachmentoring" auseinandersetzt. Mentoren werden öfters feststellen, dass sie gerne mehr von ihrem Wissen preisgeben möchten, als dies zeitlich möglich ist, besonders deshalb, weil Mentoring nur ein kleiner Teil ihres Berufes und der aktuellen Aufgabe im Unternehmen ist. Es ist schon ein großes Erfolgserlebnis, anderen etwas mitzugeben, das ihnen hilft, sich selbst zu helfen und ihre persönliche Entwicklung aktiv zu begleiten. Seine gemachten Erfahrungen in das Wissen und Können der Mitarbeiter einzubringen und die Coachphilosophie trotzdem zu leben, ist eine ganz besondere Art der Führung mit persönlicher Autorität.

Ziele

- ⇒ Ein wissenschaftlich fundierter und zugleich praxisrelevanter Einblick in das Thema Mentoring und Coaching ist vermittelt.
- ⇒ Die notwendigen Anforderungsprofile der Zusammenarbeit sind definiert.
- ⇒ Die Techniken des erfolgreichen Mentorings sind besprochen und verstanden.
- ⇒ Der Weg zur Qualifizierung und zur spezifischen Förderung des Mentees im Unternehmen ist geklärt.
- ⇒ Sie wissen, worauf zu achten ist, um das Coachmentoring gewinnbringend und effizient einsetzen zu können.
- ⇒ Das Training hat eine Orientierungshilfe bei der Entscheidung gegeben, ob und wie ein Coachmentoring für Sie selbst bzw. für ihr Unternehmen zielführend ist.

Inhalte

- ⇒ Rollenverständnis von Mentor und Mentee
- ⇒ Auswahl und Konzeption der Entwicklungsschritte und Aufgabenstellungen
- ⇒ Analytische Übung zur Förderungskompetenz
- ⇒ Leistungsmotivation, Wertvorstellungen und Entwicklungspotential.
- ⇒ Das Mitarbeitergespräch im Coachmentoring
- ⇒ Anforderungen im Bereich soziale Kompetenz und Führung
- ⇒ Coachverhalten und Mentorenrolle
- ⇒ Fördern und Fordern mit Zielen
- ⇒ Fachqualifizierung und Förderung der Eigenständigkeit
- ⇒ Konzeption und Durchführung des Mentoringplans
- ⇒ Mentoringsituationen und Mentorverhalten
- ⇒ Begleitung der Entwicklungsschritte