

Der Ausbilder als Coach

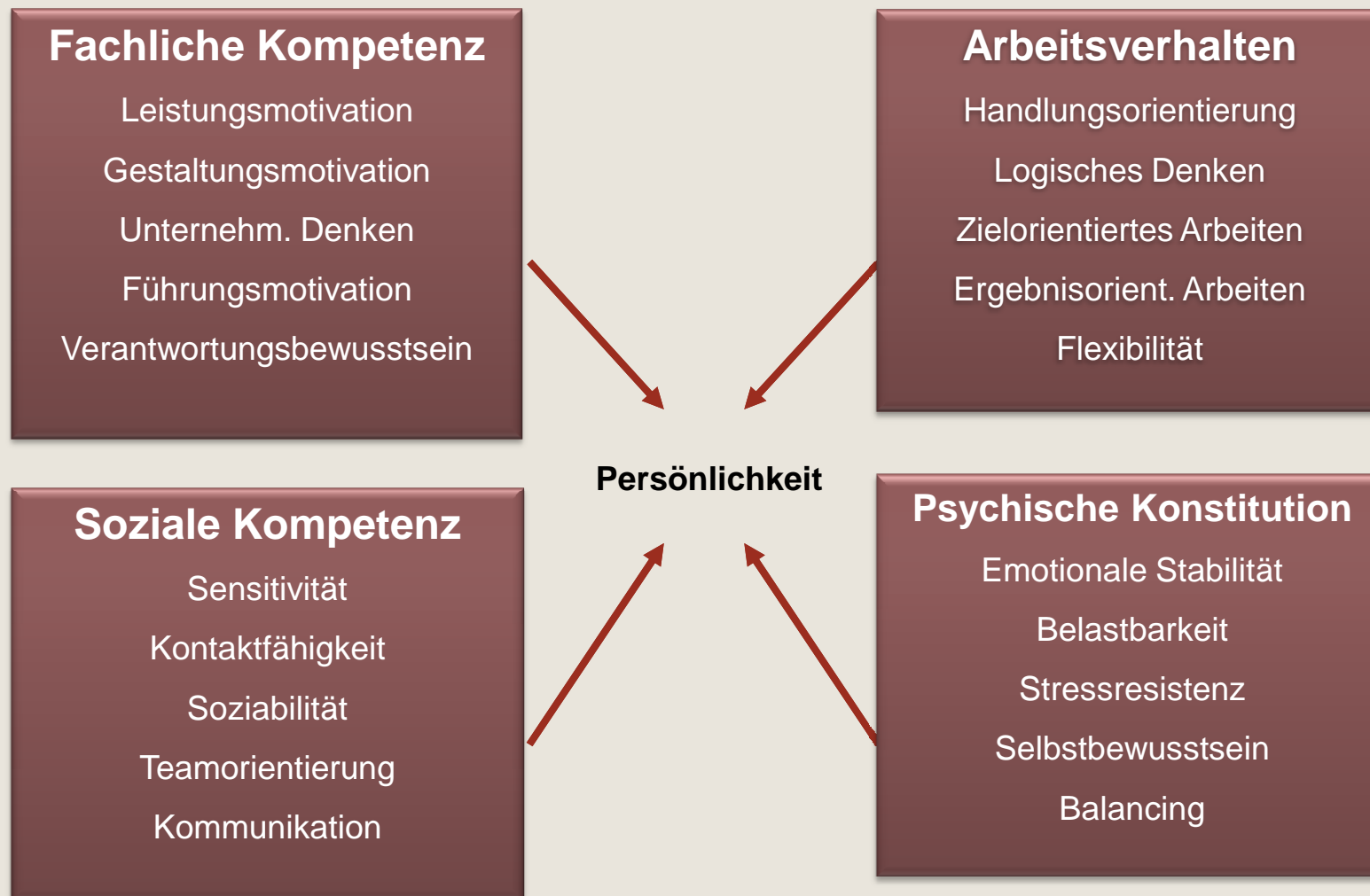
individuell führen und fördern

FAI Niedersachsen Bremen

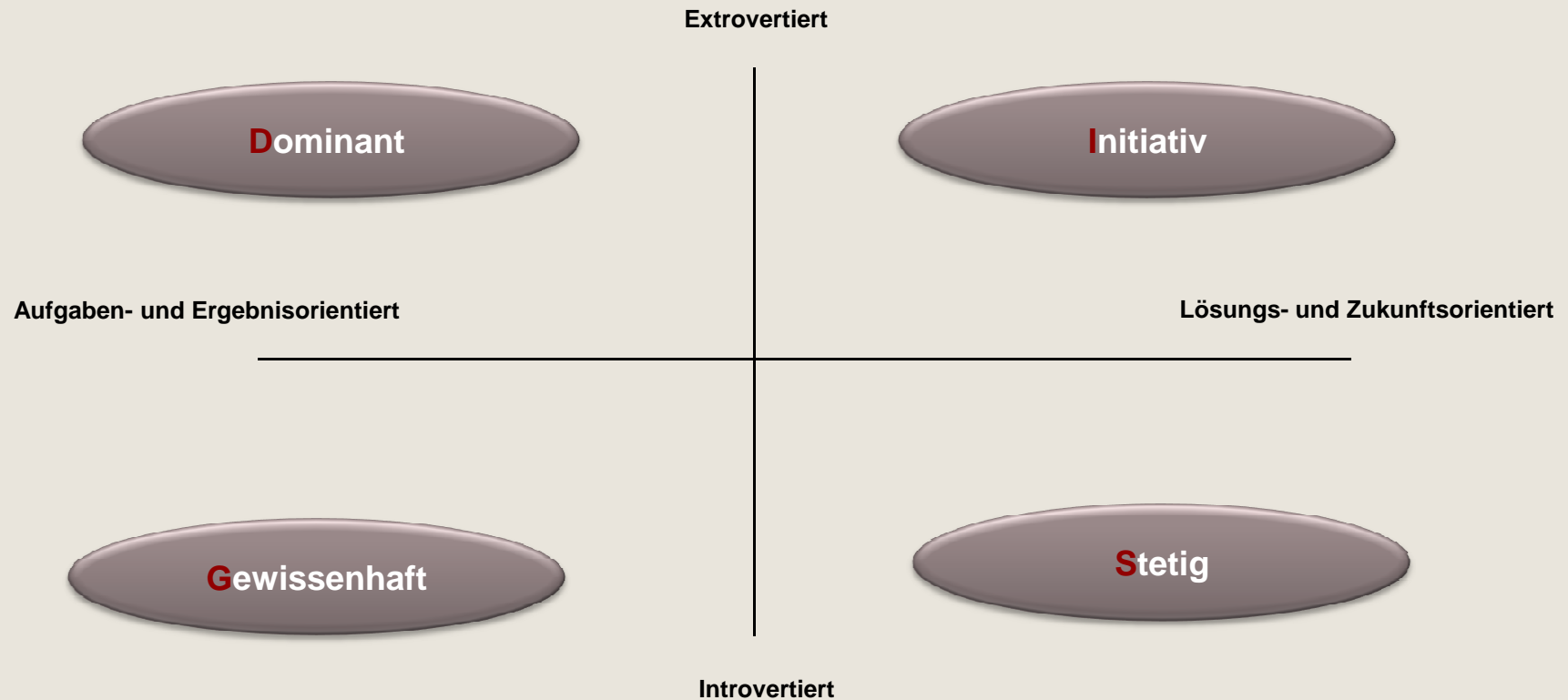
Ausbildertag 2010

06.10.2010 Queens Hotel Hannover

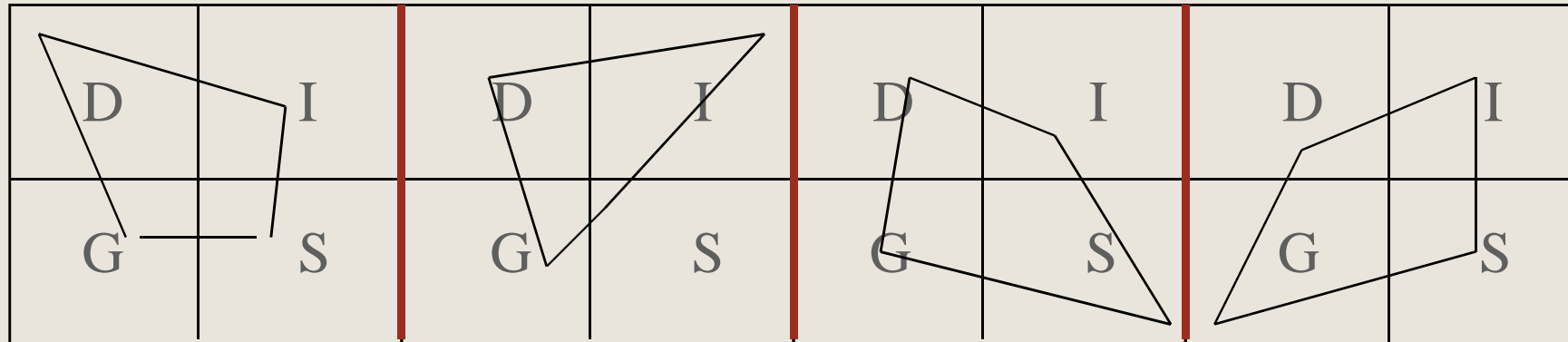
Die Führungspersönlichkeit des Ausbilders



Führungsverhalten – D.I.S.G.-Modell



Führungsverhalten – D.I.S.G.-Modell

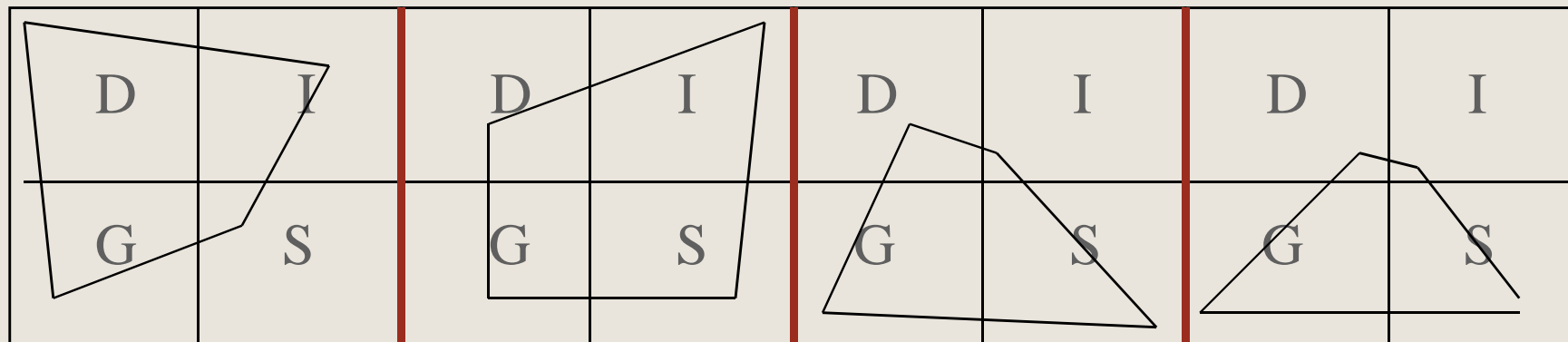


Der Entwickler

Der Überzeuger

Der Leistungsmensch

Der Praktiker



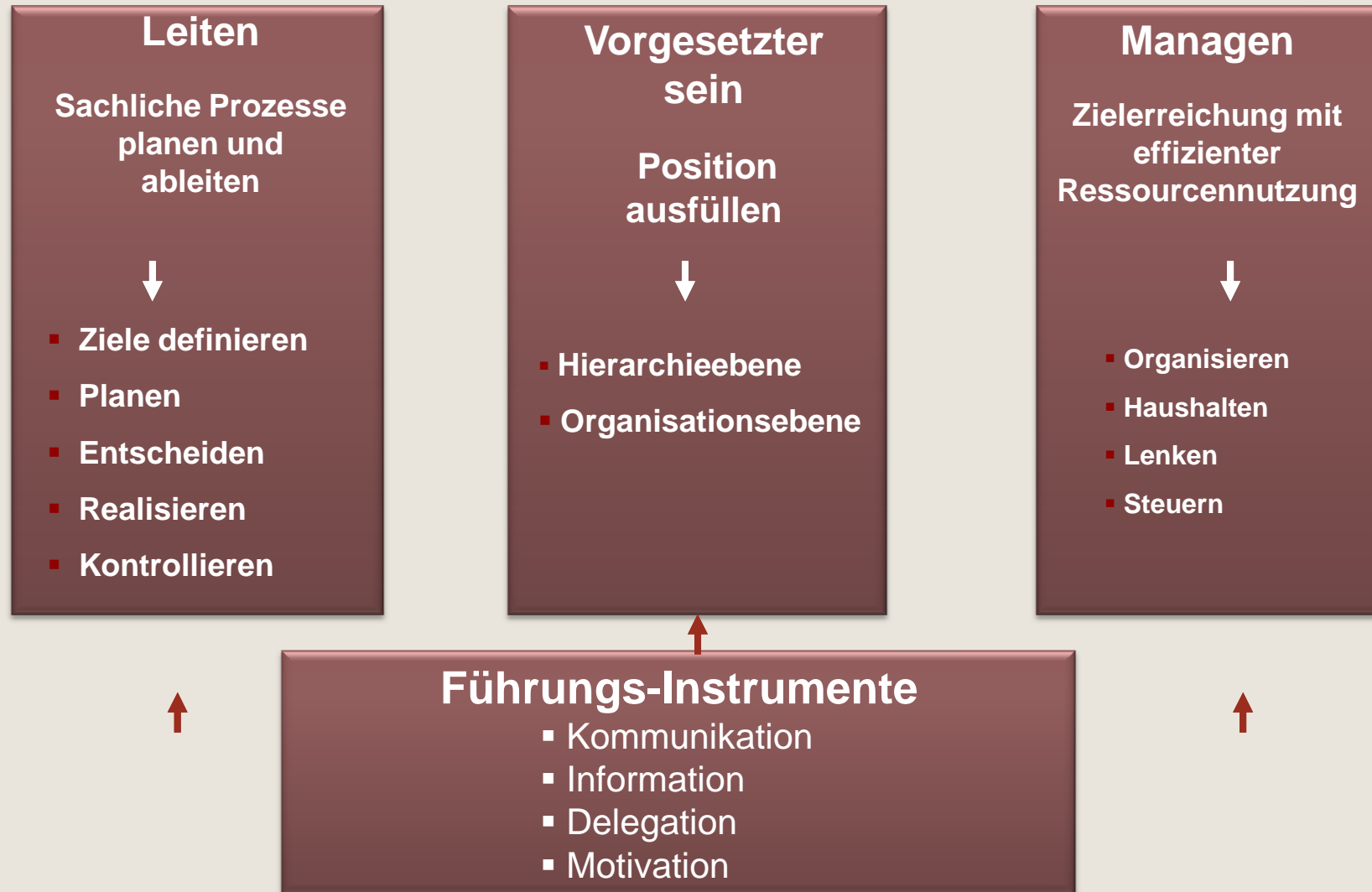
Der Erfolgsorientierte

Der Förderer/ Ermutiger

Der Forscher

Der Perfektionist

Führungsaufgaben



Manager oder Leader?

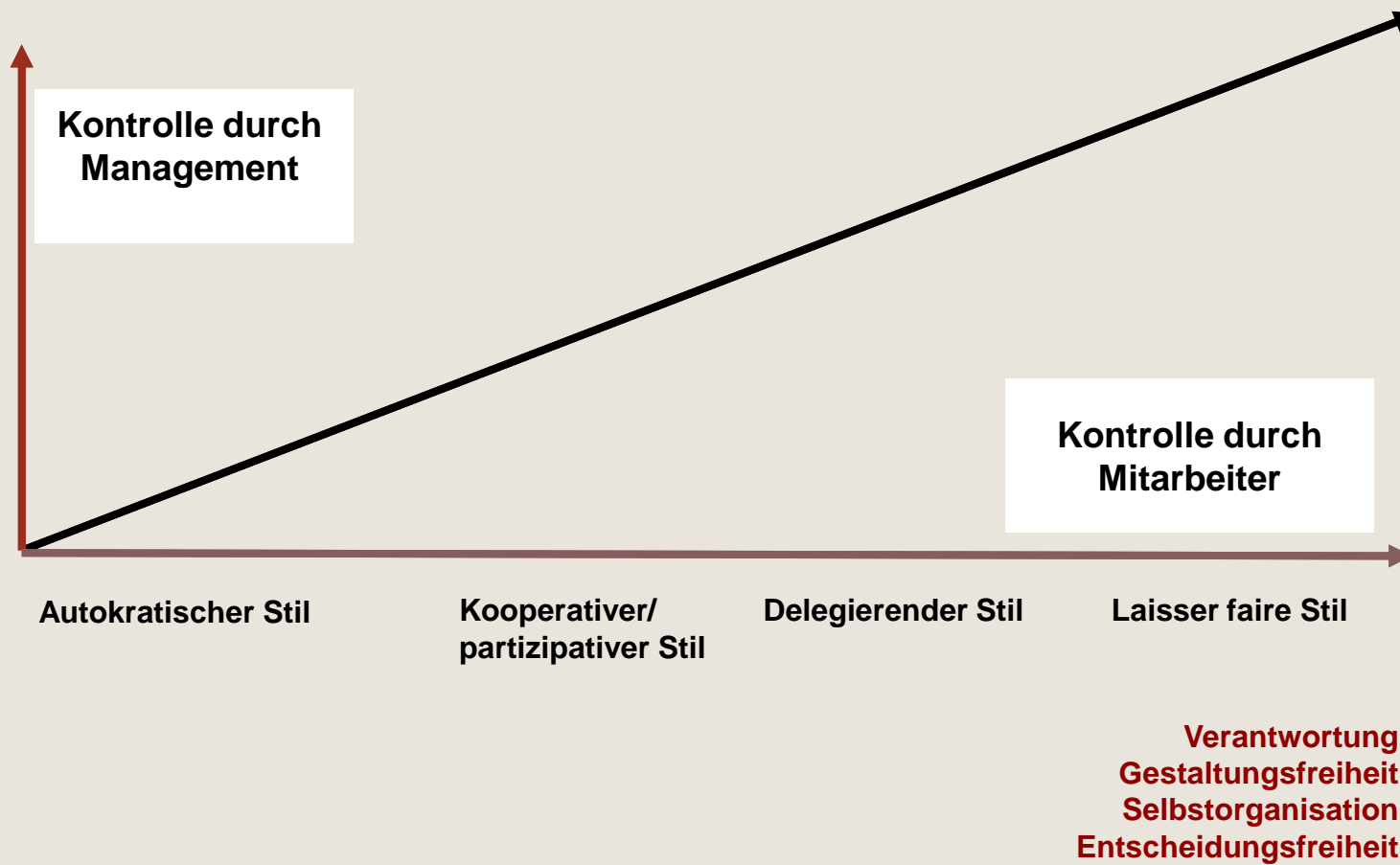
Der Manager

- erfüllt Aufgaben
- erhält den Status Quo
- auf Systeme und Strukturen konzentriert
- vertraut der Kontrolle
- betrachtet kurzfristige Entwicklungen
- schaut auf kurzfristige Ergebnisse
- erledigt Aufgaben korrekt

Der Leader

- kreiert Innovationen
- entwickelt, optimiert
- auf Menschenkonzentriert
- baut Vertrauen auf
- beweist Weitsicht
- erarbeitet Zukunftsperspektiven
- initiiert Aktivitäten

Führungsstile klassisch



Situatives Führen – die 4 Führungsstile **D.I.S.G.**

Dominanter Typ:

Dirigierender Führungsstil

- Spezifische Beschreibung geben
- Qualitätsmaßstäbe klar bestimmen
- Anweisungen und Informationen geben
- Den Azubi bei der Ausführung überwachen
- Rückmeldung über die Leistung geben
- Fortschritte bewerten und gute Ergebnisse loben
- Machbare Ziele setzen

Initiativer Typ:

Unterstützender Führungsstil

- Azubi coachen, damit er richtige Entscheidung trifft
- Azubi an Zielsetzung und Problemlösung beteiligen
- Azubi den Rücken stärken, ermutigen, etwas zu wagen
- Mit dem Azubi über weitere Schritte und Qualitätsmaßstäbe nachdenken
- Unterstützung, Ideen bieten, wenn Azubi darum bittet

Gewissenhafter Typ:

Trainierender Führungsstil

- Entscheidungen erläutern, um weitere Ideen bitten
- Durchführungsplan entwickeln, mit Azubi besprechen
- Die letzte Entscheidung dann selbst treffen
- Leistung und Entwicklung des Azubi beobachten
- Erbrachte Leistung besprechen, Feedback-Gespräche
- Nur bei Bedarf spezifische Anweisungen geben

Stetiger Typ:

Delegierender Führungsstil

- Große Vertrauensspanne, wenig Kontrolle
- Dem Azubi gestatten, die eigene Arbeit zu bewerten
- Den Azubi mit Befugnissen ausstatten
- Nur für außergewöhnliche Fälle Berater sein
- Azubi darf eigene Methoden, Vorgehensweisen entwickeln

Die Führungskraft als Coach

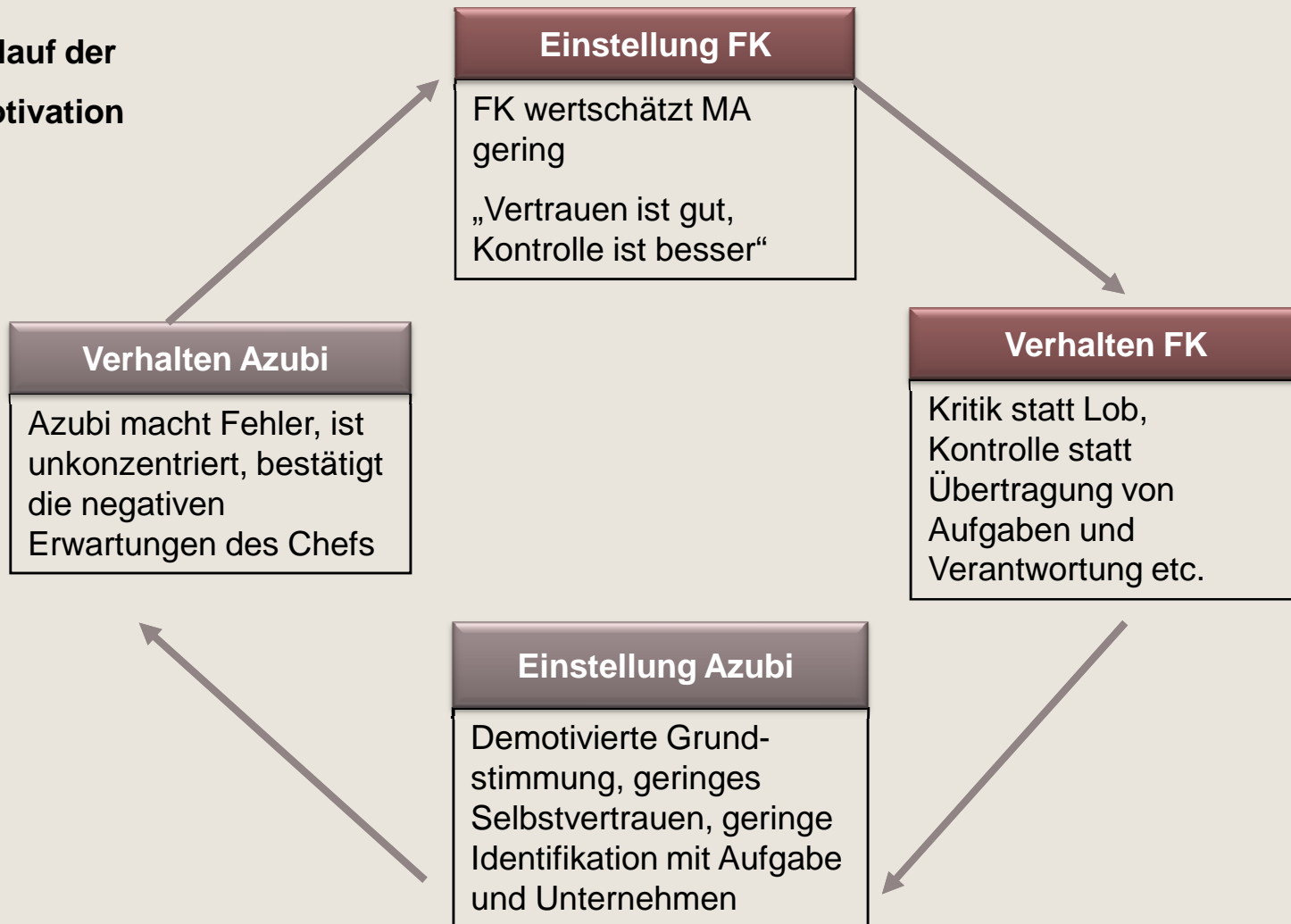
- Coaching ist **Begleitung** eines Mitarbeiters und Auszubildenden in Form einer individuellen Beratung im beruflichen Kontext
- Fokus auf die **Persönlichkeit in beruflichen Entwicklungsprozessen** stärkt die Fähigkeit zur **Selbststeuerung und Problemlösung**
- **Verdeckte Ressourcen** werden erkannt, benannt und nutzbar gemacht
- Entfaltet die **Potenziale** aller Mitarbeiter auf allen Ebenen, um ihre **Leistungen** zu maximieren
- Coaching ist **personen-, prozess- und organisationsbezogene Beratung** mit dem Ziel Aufgaben effektiv und ökonomisch zu erfüllen und ethische Grundsätze zu beachten

Die Führungskraft als Coach

- Coaching ist ein **Dialog des Lernens und des Wandels**, Coaching ist ein Modell, **Veränderungsbereitschaft** zu steigern
- Der Dialog zwischen Klient und Coach hat zum Ziel, den Wirkungsgrad von Management zu erhöhen und für Probleme **Lösungsansätze** zu entwickeln
- Ein guter Coach verfügt über **Feldkompetenz, Lebens- und Beratungserfahrung** sowie **Methodenkompetenz**, die er situativ, angemessen und intuitiv einsetzt

Führungserfolg durch Motivation

Kreislauf der Demotivation



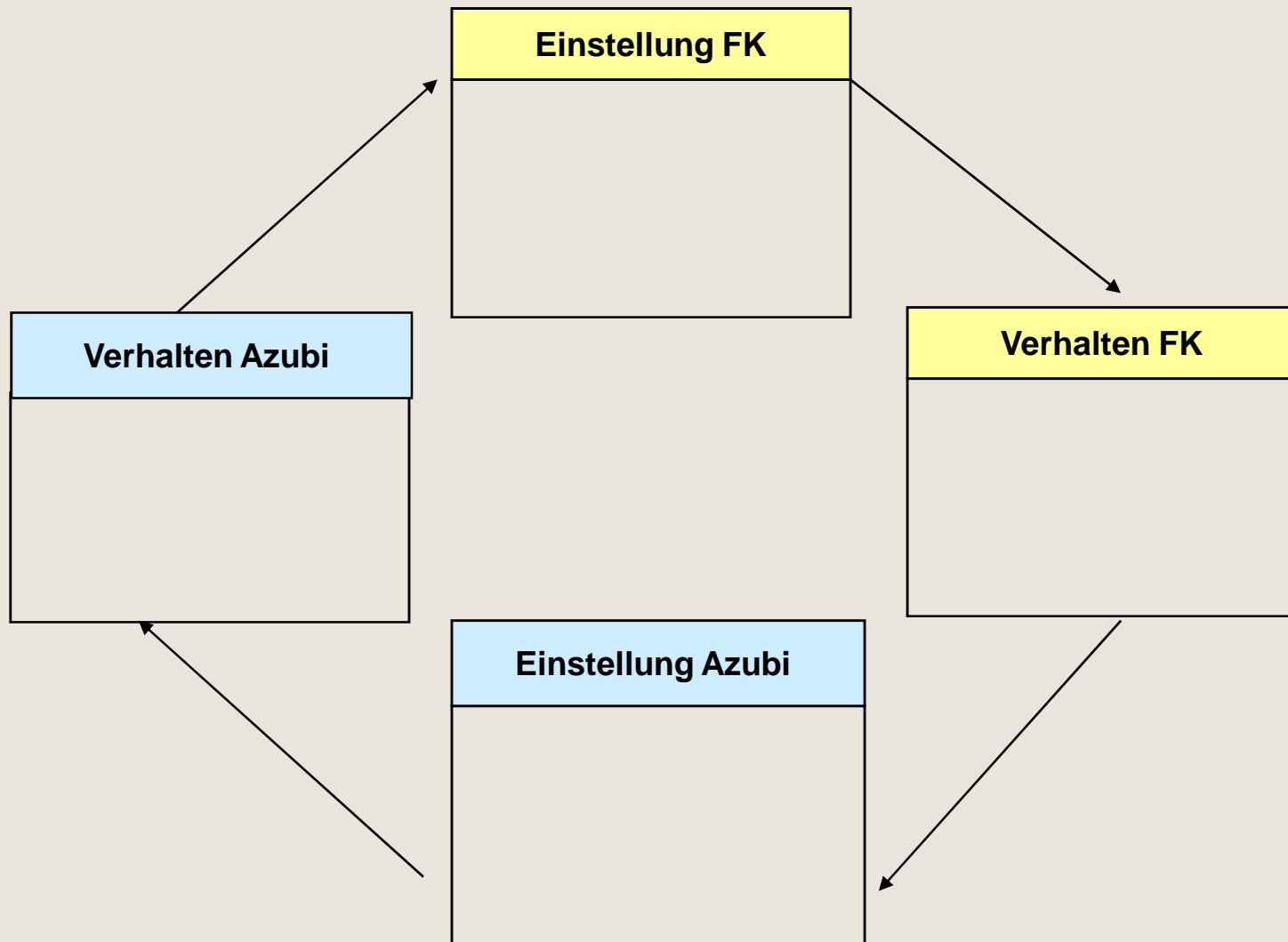
Grundprinzip der Motivation



Führungserfolg durch Motivation



Führungserfolg durch Motivation



Die Führungskraft als Coach

„Nur durch einen authentischen, glaubwürdigen und mitarbeiterorientierten Führungsstil werden Sie etwas bewirken können.“

Um einen erfolgreichen Führungsstil in der Ausbildungsförderung zu entwickeln, achten Sie darauf

- ✓ dass Sie sich einen Überblick über den Entwicklungsstand Ihrer Auszubildenden verschaffen, wie viel Führung braucht der Einzelne,
- ✓ dass Sie regelmäßig Rückmeldungen an Ihre Auszubildenden über deren Leistungen und ihre Stärken und Schwächen geben,
- ✓ dass Sie Ihren Auszubildenden erläutern, was Sie zu tun gedenken, um sie zu fördern und zu entwickeln,
- ✓ dass Sie Ihren Auszubildenden sagen, warum Sie ihn enger führen, wenn das notwendig ist, und dass es Ihr Ziel ist, ihn dadurch selbstständiger und erfolgreicher zu machen,
- ✓ dass Sie Ziele setzen, herausfordernd und erreichbar. Vereinbaren Sie diese Ziele gemeinsam in regelmäßigen Gesprächen,
- ✓ dass Sie Ihre Auszubildenden partnerschaftlich und nicht von oben herab behandeln -> Wertschätzung
- ✓ dass Sie klare Maßstäbe setzen und eindeutige Spielregeln für Ihr Team formulieren. Sorgen Sie dafür, dass diese eingehalten werden. Behandeln Sie dabei alle Auszubildenden gleich,
- ✓ dass Sie Haltungen und Werte, die Sie von Ihren Auszubildenden fordern, selbst leben und einhalten

**Viel Erfolg beim Fördern Ihrer
Auszubildenden!**