



Performance-Coach Kompetenz mit Zertifikat

Unsere Ausbildung für Sie...

- Nachhaltigkeit in der Begleitung mit ROI
- Performance-Improvement als interdisziplinäres Vorgehen
- Coaching, Beratung, Konfliktlösung in einer Ausbildung
- Personalentwicklung und, nicht oder Organisationsentwicklung



Menschen begleiten

„Der Erwerb von Fähigkeiten und Wissen ist lediglich Mittel zum Zweck – und der Zweck lautet Performance.“ nach Dana G. Robinson

Ausbildung zum Performance-Coach mit geschütztem Zertifikat

Auf dem Weg zu nachweisbarem Nutzen reicht es nicht, wenn Trainer Trainings anbieten oder Coaches coachen und Berater beraten. Fraglich erscheint oft, ob bei den Interventionsangeboten der Fokus tatsächlich auf der aktuellen Geschäfts – oder Performance-Anforderung des externen oder internen Kunden liegt oder nur auf der Methode, die jemand – vielleicht auf Grund fehlender Alternativen – als Einzige vertritt. „Wenn ich nur einen Hammer habe, werde ich alles wie einen Nagel behandeln“, der Spruch von Paul Watzlawick gilt auch in der Personalentwicklung mit kritischen Folgen für die Beteiligten.

Nicht das „oder“, sondern erst das „und“ sichert Nachhaltigkeit

Eigentlich ist Personalarbeit viel zu wichtig, um ihr ohne Konzept und mit unterschiedlichsten, nach Trend zusammengewürfelten Tools zu begegnen. Bei Sportlern nach Motivation oder bei Soldaten nach Outdoor, bei Pferdezüchtern nach Selbstreflexion oder bei Schamanen nach Entspannung zu fragen, ist im Sinne von Benchmarking sicher ein gangbarer Weg. Aber gibt es statt Patchwork-Bildung keinen anderen Ansatz? „Als Autofahrer kann ich auch nur hoffen, dass mir kein Gefahrgutpediteur begegnet, der durch einen Lokführer weitergebildet wurde, nur weil beide bei Rot halten und irgendetwas von A nach B zu transportieren haben.“ (H. Mühlbauer)



Entwickeln Sie noch...

Unternehmen brauchen Menschen, die analysieren und coachen, beraten und moderieren, deeskalieren und Change-Prozesse begleiten können. Sie sollten dabei in der Lage sein, lösungsoffen und dennoch kompetent sich den konkreten, unterschiedlichen Gegebenheiten anpassen zu können. Es gilt, das Big Picture mitzugestalten, neue Wege konzeptionell zu steuern und zu begleiten sowie den ROI zu berechnen. Mit unseren Ausbildungsmodulen rüsten Sie sich durch die Zusammenarbeit mit qualifizierten Begleitern für diese immer komplexer werdenden Anforderungen. Zielt Ihr persönlicher Weg darauf ab, als echter Partner in Ihrem Business wahrgenommen zu werden, dann bringen wir Sie auf Flughöhe. Wir kreieren mit Ihnen ein neues Berufsfeld, das mit den Marktgegebenheiten wächst und zukunftstauglich ist und rüsten Sie mit multiplen Interventionsmöglichkeiten aus, damit Sie sich positionieren, profilieren sowie kompetent und situationsgerecht einbringen können. Damit Sie ...

- wissen, was los ist,
- den Überblick behalten,
- methoden- und lösungsoffen handeln,
- die Zusammenhänge verstehen,
- nie wieder hilflos sind.

Das wünscht Ihnen
Ihr Team der A-M-T AG

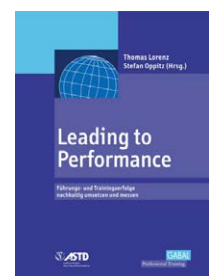

Thomas Lorenz


Stefan Oppitz


management performance



... oder sitzen Sie schon am Tisch der Entscheider?



Performance-Coach als Brückenbauer

Das Konzept der Ausbildung

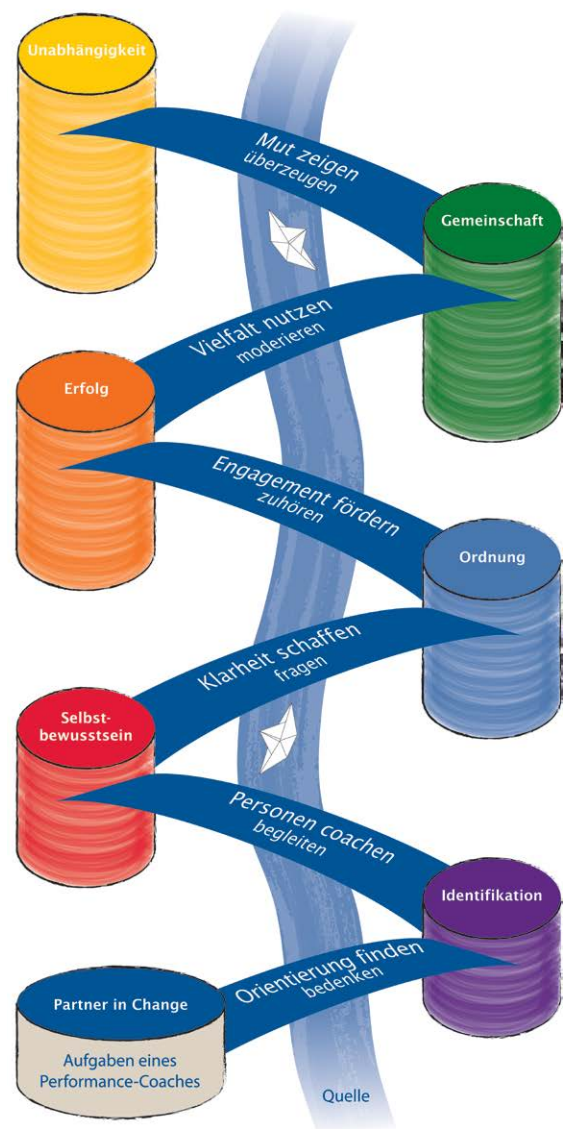
Machen Sie sich mit uns auf den Weg und folgen Sie dabei einem Ordnungsmuster von C. Graves. Wir haben sein Modell auf einen Fluss übertragen, der von der Quelle bis zur Mündung immer breiter wird. Graves zufolge entsprechen die Orte am Fluss unseren persönlichen Antriebswerten, die sich in ihrer Reihenfolge entlang des Flusses auf alle Menschen und sozialen Systeme (Familien, Unternehmen) übertragen lassen. So leben an unserem Fluss unterschiedliche Menschen in unterschiedlichen Dörfern durchaus zufrieden. Für manche, die mal näher zur Quelle oder zum Meer wollen, zeichnen wir hilfreiche Brücken ein. Die Namen der Orte finden Sie auf der Landkarte. Ein kurzer Reiseführer zeigt, wer Sie dort erwartet:

- Menschen, die Identifikation mit einer Gemeinschaft/ einem Unternehmen oder eigenen Werten suchen,
- Menschen, die Selbstbewusstsein durch ihre individuelle Persönlichkeit finden,
- Menschen, die ihr Leben, Ziele, Abläufe aber auch inhaltliche Konzepte ordnen,
- Menschen, die ihren persönlichen Erfolg feiern,
- Menschen, die mit anderen gemeinsam noch weiter kommen möchten,
- Menschen, die den Mut haben, sich Krisen, Konflikten und Veränderung zu stellen.

Nehmen Sie die Karte gedanklich mit und lassen Sie sich zu Lotsen ausbilden, die Unternehmen, Organisationen, eigentlich aber immer Menschen am Fluss begleiten.

Mit der Ausbildung zum Performance-Coach

- profitieren Sie von der interdisziplinären Ausrichtung und erleben die unterschiedlichen Perspektiven der verschiedenen Rollen als Berater, Coach, Krisen- und Konfliktbegleiter oder Moderator,
- nutzen Sie die Kraft der Unterschiedlichkeit eines renommierten Referententeams,
- finden Sie in den einzelnen Modulen eine Balance zwischen Prozess- und Zielorientierung, wenden Sie Ihre neuen Erkenntnisse in einem Praxisprojekt an,
- erhalten Sie vielfältige Anregungen für die Orientierung Ihrer eigenen Person und positionieren sich im internen oder externen Markt,
- sprechen wir insbesondere Ein- und Aufsteiger im Personalumfeld an und geben den Teilnehmern verschiedene Mosaiksteine, die jeder zu einem eigenen Bild zusammensetzen kann.



©A-M-T AG 2015

Die 6 Module und 150 Unterrichtsstunden der Ausbildung folgen den internationalen Standards für Performance Improvement und wurden von uns schon über 25-mal in Deutschland und international durchgeführt. Fallstudien und Selbsterfahrung, Erfahrungsberichte und Training sollen Sie zur praktischen Performance-Begleitung befähigen. Ohne Praxisprojekt erhalten Sie am Ende eine Bescheinigung über die Teilnahme, mit Projekt das geschützte Zertifikat zum Performance-Coach /BUSINESSPARTNER H®.

Die Module der Ausbildung

Inhalt 1 – Performance:

Standortbestimmung, Unternehmenskultur, Antriebswerte, Einzigartigkeit

Verschiedene Situationen bedingen unterschiedliche Methoden. Welche Methoden gibt es, wann ist ihr Einsatz sinnvoll? Welche Methoden passen zu mir, meinem Berater- und Beratungssystem, welche zur Kultur des „Kunden“. Hierauf finden Sie Antworten beim 1. Termin.

Orientierung finden

Um einen Sinn in dem zu sehen, was man tut, braucht es Orientierung. Werte sind die Basis der persönlichen Orientierung. Fakten bilden im Unternehmen die gelebte Kultur aus.

Lernen Sie **bedenken**, um sowohl Fakten zu erkennen als auch Deutungen und Werte zu verstehen.

Langfristig sind Sie nur erfolgreich, wenn Sie wissen, warum. Rupert Lay



Inhalte

- Meine Stärken, meine Leidenschaft, mein Werte-Profil®; Standortbestimmung
- Wert-voll als Coach, Berater, Mediator, Moderator; das Berater-, Beratungs- und Kundensystem erkennen oder definieren
- Konstruktivistische Ansätze und Aspekte der systemischen Beratung
- Über die Kultur im Unternehmen: Corporate Identity und Basic Beliefs
- Performance-Analyse-Leitfäden nach Robinson und A-M-T
- Umschalten vom Problemfokus zur Lösungsorientierung
- Worten und Werten eine semantische und emotionale Bedeutung geben
- Glaubenssätze auf dem Prüfstand – die zwei Stellschrauben Wahrnehmen und Entscheiden

Inhalt 2 – Coaching:

Persönlichkeitsprofile, Potenzialeinschätzung, systemisches Fragen, lösungsorientierte Gesprächsführung

Coaching, die Fähigkeit andere dabei zu unterstützen, selbst die passende Lösung zu finden, sollte ein Trainer, Berater und Prozessbegleiter unbedingt ausreichend kompetent beherrschen, wenn er in einem Beratersystem nachhaltig erfolgreich intervenieren möchte. Reflektieren Sie mit uns!

Persönlichkeit coachen

Mit zunehmendem Bewusstsein über die eigene Person wollen Menschen wachsen, wollen sich entfalten. Sie selbst tragen dabei gute Lösungsansätze in sich.

Lernen Sie **begleiten**, um Menschen zu coachen.

Es ist leichter, zum Mars vorzudringen als zu sich selbst. C.G. Jung



Inhalte

- Funktionales vs. therapeutisches Coaching – mehr als ein Tool: Begriffsklärung und Vorgehen
- Performance-Klinik: Videoübung zum Performance-Coaching
- Coaching Gespräche führen – systemisch fragen und aktiv zuhören
- Ergebnisse des MBTI und Werte-Profiles im Coaching nutzen
- Individuelle Wahrnehmungsphänomene als Stolperfallen erkennen
- Umgang mit der Macht – das Spiel mit dem Status
- Durch kollegiale Rückmeldung die eigene Coaching-Kompetenz stärken
- Feedback verstehen, persönliche Interessen und Positionen erkennen
- Reframing: Falten andere Bedeutungen geben und alte Ordnungen und Muster aufbrechen

Inhalt 3 – Consulting:

Performance Improvement, GAP- und Ursachenanalyse, Interventionsauswahl, ROI

Performance ist die Summe aller Faktoren, die im geeigneten Zusammenspiel das ergeben, was der Zielgruppe oder dem Kunden nutzt. Sie ist also allein in den Konsequenzen oder dem zu erwartenden Nutzen zu messen. Performance Improvement umfasst international anerkannte Verfahren, um mit Fragen Ist und Soll abzugleichen, Lücken zu schließen und den Nutzen berechenbar nachzuweisen. So erweitern Sie Ihre Beratungskompetenz!

Klarheit schaffen

Performance beschreibt den Nutzen einer Handlung. Manchmal ist es sinnvoll, genau zu schauen, was gewollt ist. Eine gute Soll- Ist Analyse betrachtet Mensch und Umgebung. Lösungsoffenheit bei den Interventionen ermöglicht neue Wege.

Lernen Sie **fragen**, um Kunden zu beraten.

Das Geheimnis guter Performance ist, den Standpunkt des anderen zu verstehen. Henry Ford



Inhalte

- Strategisch, taktisch, operativ Beratungsansätze nutzen
- Messbare Ergebnisse benennen, Einstieg in die Evaluation
- GAP-Analysen vs. Bildungsbedarfsanalysen
- Sicher im Prozessgeschehen wirken und Methoden nutzen
- Systemische Schleife als Keyfact in der Organisationsentwicklung und -beratung
- Betriebswirtschaftlich fit Zusammenhänge aufzeigen: Frühindikatoren erfassen, Portfoliotechniken einsetzen
- Gekonnt fragen, um Ursachen zu finden und Risiken einzuschätzen
- Unternehmerisch denken und handeln – ROI als Prozess- und Steuerungsinstrument nutzen

Inhalt 4 – Mediation:

Interessensklärung, Deeskalation, Zuhören, schwierige Gespräche wie Feedback und Kritik

Sich einbringen, Lösungen zu finden, darf nicht durch Sand im Getriebe gestört werden. Streitigkeiten könnten das. Es gilt diese zu deeskalieren. Aufgabe des Performance Coaches ist es, meist überparteilich, Botschaften zu hören und den Beteiligten zu dienen, ihre Lösung selbst zu finden. Wenn Sie hören, weshalb etwas nicht geht, können Sie auch zu den notwendigen Bedingungen kommen, unter denen es gehen würde.

Engagement fördern

Findet jemand die Lösung in sich, setzt das Energie frei.

Eskalierende Auseinandersetzungen, ungeeignete Führung, innere Konflikte sind kein guter Nährboden für Engagement und Begeisterung.

Lernen Sie **zuhören**, um zu deeskalieren und zu dienen.

Einen Vorsprung im Leben hat, wer schon handelt, wo andere noch reden. J.F. Kennedy



Inhalte

- Krisen, Individual- und Sozialkonflikte unterscheiden
- Phasenmodell der Eskalation von Sozialkonflikten
- Aus persönlichen Krisen Kraft zu neuem Engagement ziehen
- Lösungsorientierte Interventionen schaffen Gestalter
- Konsens statt Akzeptanz fauler Kompromisse
- Einführung in das Bedingungsdenken
- Alterozentrik, Empathie als Einstellung in der Begleitung
- Gewaltfreie Kommunikation in schwierigen Situationen

Inhalt 5 – Moderation:

Teamentwicklung, Bedingungslogik, Diskurstechnik, Entscheidungsfindung

Um als Moderator kreative Prozesse in Gang zu setzen, die Unterschiedlichkeit im Team zu nutzen und um Ergebnisse und Konsensentscheidung zu erzielen, braucht es ein besonderes Steuerungsgeschick und einen multiperspektivischen Blick. Stellen Sie Ihr Geschick auf den Prüfstein.

Vielfalt nutzen

Die große Chance eines teamfähigen Miteinanders liegt im gemeinsamen Verringern von Irrtümern und Täuschungen. So werden Probleme oder Herausforderungen gelöst. Der persönliche Erfolg wird dadurch noch breiter.

Lernen Sie **moderieren**, um im Team zu kooperieren.

Es sind nicht unsere Füße, die uns weiterbringen, es ist unser Denken. Chin. Sprichwort

Inhalte

- Entscheidungsfindung im Team moderieren heißt Bedingungen erkennen, Täuschungen minimieren, Erkenntnisfortschritt feiern
- Ungleiches nicht gleich behandeln: persönliche Werte, Erwartungen, Interessen und Bedürfnisse als Chance für opTEAMierung
- Mit dem Moderationszyklus kreativ Menschen beteiligen, Ideen entwickeln, innovative Ergebnisse erzielen
- Moderationstools: klärende und aktivierende Methoden anwenden
- Prozesse moderierend steuern ist mehr, als bunte Karten zu nutzen und „Wortverteiler“ zu sein
- „Walk the talk“ und andere vertrauensbildende Maßnahmen reflektieren, authentisch bleiben
- Persönlichkeiten im Team nutzen, blinde Flecken erkennen



Inhalt 6 – Realisierung:

Krisenbewältigung, Changeprozesse, Resilienz, Überzeugungsstärke

Erst der Mut und die Fähigkeit zur Umsetzung eröffnen den Weg zu neuen Ufern. Die Stabilität im Wandel finden und souverän den Veränderungsweg der Anderen begleiten ist eine sehr anspruchsvolle Herausforderung an den Performance-Coach. Gehen Sie mit uns den Weg!

Mut zeigen

Gemeinschaft im Team ist erstrebenswert, aber nicht das Ende. Die endgültige Entscheidung liegt immer in der Unabhängigkeit des Einzelnen.

Zu neuen Ufern muss man sich Veränderungen und Konflikten stellen, andere überzeugen und oft fest in der Brandung stehen.

Lernen Sie **überzeugen**, um Change zu realisieren.

Wahnsinn ist, immer wieder das Gleiche zu tun und andere Ergebnisse zu erwarten. Albert Einstein

Inhalte

- Mut und nicht Tollkühnheit ist der Anfang auf dem Weg zum Glück
- Veränderungsprozesse (Change) und deren Bewältigung (Transition) effizient begleiten, nicht managen
- Priorisieren heißt, sich zwischen den Handlungsoptionen „Love it, use it, change it oder leave it“ zu entscheiden
- Mit Argumenten und griffigen Konzepten überzeugen
- Resilienz, innere Stärke für den Performance Coach
- Netzwerke bilden, Potenziale anderer nutzen, kooperativ mit Externen/Internen zusammenarbeiten
- Vorbereitung der Praxisprojekte



Damit Sie Ihr Berater- und Beratungssystem reflektiert nutzen

Was gibt es Spannenderes, als sich seiner selbst bewusst zu sein, als die Beschäftigung mit dem eigenen „Ich“. Während dieser Ausbildung umfasst Ihre Reise zu mehr Selbst-Bewusstsein zum einen die Auseinandersetzung mit dem eigenen Beratungssystem. Welche Formen der Begleitung liegen mir, wann kann ich was anwenden?



Mit Ihrem persönlichen MBTI® (Myers-Briggs-Typenindikator) und ihrem individuellen Werte-Profil® nach C. Graves erhalten Sie zwei Analysen des Berater/innen-Systems. Sie reflektieren ihre Antreiber und ihre Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen ihrer Präferenzen für Wahrnehmen und Entscheiden. Die entsprechenden Fragebögen gehen Ihnen vor Modul 1 zu und werden während der Ausbildung mit Ihnen individuell besprochen.



Details zu den Instrumenten unter www.a-m-t.de

Preis

Ausbildung Performance-Coach **4.490,-€**
zzgl. MWSt.

Anmeldungen an A-M-T Management Performance AG

Aus den Allgemeinen Geschäftsbedingungen

Anmeldungen bitte nur an den Vertragspartner, die A-M-T Management Performance AG. Die Teilnahmegebühren beinhalten neben dem Preis für die Veranstaltung auch die Tagungsverpflegung (Getränke im Tagungsraum, Kaffeepausen und Mittagessen / jedoch kein Abendessen). Eine Buchung ohne Tagungsverpflegung ist nicht möglich. Alle angegebenen Preise gelten zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Den Eingang Ihrer Anmeldung werden wir Ihnen unverzüglich bestätigen. Über die Durchführung informieren wir Sie, sobald die notwendige Teilnehmerzahl erreicht ist – spätestens jedoch 14 Tage vor dem Veranstaltungstermin. Bei Stornierung nach Versand unserer Durchführungsbestätigung/Rechnung sind zu zahlen: bis 15 Tage vor Durchführungsbeginn 50% des Veranstaltungspreises, bei Stornierung ab 14 Tage vor Veranstaltungsbeginn die volle Gebühr. Muss eine Veranstaltung aus nicht vorhersehbaren Gründen von der A-M-T abgesagt werden, so informieren wir Sie umgehend und erstatten die ggf. bereits bezahlte Teilnahmegebühr. In jedem Fall beschränkt sich unsere Haftung ausschließlich auf die Teilnahmegebühr. Wir behalten uns in Ausnahmefällen den Wechsel von Referenten vor. Jede weitere Haftung ist ausgeschlossen. Gerichtsstand ist Radevormwald.

Damit Sie Ihr Know-How auf den Prüfstein bringen und Ihren Erfolg feiern:

Aus den Modulen haben Sie sich Ihr Thema für Ihre Praxisarbeit gewählt, ausgearbeitet und mit unserer telefonischen Begleitung möglicherweise schon durchgeführt. Sie erläutern den anderen Teilnehmern in der Abschlussrunde Ihr Projekt.

Ohne eigenes Projekt erhalten Sie eine Teilnahmebescheinigung. Sie können auch ein eigenes Projekt durchführen, das erst nach dem Grundmodul begonnen wurde und das eine Performance-Analyse, eine begründete Interventionsauswahl sowie ein Evaluationskonzept umfasst. In diesem Fall erhalten Sie das geschützte Zertifikat als **Performance-Coach/BUSINESSPARTNER H®**.



Ein Netzwerk mit Erfahrung

Die A-M-T Management Performance AG mit Thomas Lorenz und Stefan Oppitz feierte ihr 25-jähriges Bestehen. Beide bringen also eine jahrzehntelange Erfahrung als HR-Profis im deutschsprachigen Weiterbildungs- und Personalumfeld ein, von der Sie als Teilnehmer profitieren werden.

International erhielten zunächst Thomas Lorenz und Stefan Oppitz durch die ASTD im Rahmen des amerikanischen Award Programms eine Auszeichnung für ihre jeweiligen Performance Improvement Programme.

Rückmeldung von Teilnehmern:

„Von der Ausbildung erwarte ich mir viele neue Fähigkeiten, Eindrücke und Impulse für meine Tätigkeit als Akademie-Leiterin in einem doch sehr speziellen Fachbereich.“

Bereits die erste Tage haben mir gezeigt, dass die Entscheidung genau richtig war. Erfahrende Trainer, die einem rund um die Uhr mit so viel Lebensfreude und Power begegnen, dass man nur begeistert mitmachen kann.“



„Endlich weg von der Bundesleistungsschau im Training hin zu echtem Nutzen für Unternehmen.“

*Um-Denken,
Um-Setzen,
Un-Bedingt anmelden!“*

Weitere Bücher der Referenten



Schaffen Sie sich so eine gute Perspektive im Markt und investieren Sie in Ihre Zukunftstauglichkeit!

Zielgruppe

Mit der Ausbildung sprechen wir verschiedenste Zielgruppen an, die alle eins gemeinsam haben, Menschen zu begleiten erfolgreich die gewünschte Performance zu erzielen.

1. Menschen mit erster Erfahrung im HR-Umfeld, die für ihren Einstieg eine professionelle Unterstützung finden möchten. Sie bekommen einen Überblick über die verschiedenen Rollen, die in Zukunft sowohl von internen als auch von externen Trainern, Beratern und Coaches verlangt werden.

2. Personen, die als Projektleiter, Führungskraft oder in Matrixorganisationen ihre Profession entfalten wollen. Aus der Arbeit der Personal- und Organisationsentwicklung finden Sie Ihre Spezialisierung für ihren Alltag, um sich dorthin zu entwickeln, wo Sie Ihre Stärken nutzen, wo Ihr Herz schlägt.

3. Erfahrene Menschen, die mit „50+“ eine neue Richtung einschlagen. Diese Zielgruppe ist fachlich nahezu unentbehrlich, oft fehlt ihr aber die Fähigkeit, Erfahrung weiterzugeben, andere zu trainieren, zu coachen oder zu beraten.

Nächster Start im Frühjahr 2017

Bitte melden Sie sich bei uns, wenn Sie Interesse an einer Durchführung als Inhouse-Maßnahme haben oder als Einzelperson an einer offenen Veranstaltung teilnehmen wollen. Bei Einzelpersonen stimmen wir Ort und Termine in der Teilnehmergruppe individuell ab.

Für weitere Fragen oder Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

A-M-T Management Performance AG
Südstraße 7
D - 42477 Radevormwald
Fon +49 (0)2195/92 69 00
Mail performance@a-m-t.de
Web www.a-m-t.de

A-M-T Management Performance GmbH
Alte Landstraße 18
CH - 8800 Thalwil
Fon +41 (0)44/7 21 00 50
Mail performance@a-m-t.ch
Web www.a-m-t.ch



management performance