



PRAKTISCHES HANDBUCH

COACHING FÜR EUROPÄISCHE UNTERNEHMEN MIT HOHEM WACHSTUM

www.growingenterprises.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





Inhaltsverzeichnis

01	Einführung 4	
02	Bewährte Praktiken des Wachstumscoachings 6	
03	Strategischer sektoraler Verbesserungsbericht für Wachstumscoaching	31
04	Praktische Werkzeuge für Wachstumscoaching - Unsere 12 Lernreisen	46

01

EINFÜHRUNG



WILLKOMMEN IM PRAKTISCHEN HANDBUCH DES GEMS

Die europäische Wirtschaft wird von Tausenden von kleinen und mittleren Unternehmen getragen. Schon vor der COVID19-Pandemie haben die Regierungen in ganz Europa die Notwendigkeit erkannt, in das Wachstum und den Wohlstand von Unternehmen zu investieren. Durch die Pandemie ist dieser Bedarf noch größer geworden.

Dieses Handbuch basiert auf dem Erasmus+-Innovationsprojekt "**Growing European Micro-enterprises**" (**GEM**). Auf der Grundlage von Forschungsergebnissen über die besten Praktiken des Wachstumscoachings für Unternehmen in ganz Europa haben die Erasmus+ Partners eine Reihe spezieller Lernpfade entwickelt, die bei der Schulung und Entwicklung von Wachstumscoaches helfen sollen. Die Learning Journeys umfassen praktische Checklisten, Instrumente und Modelle sowie Leitfäden, die ein effektives und wirkungsvolles Wachstumscoaching unterstützen.

Das Handbuch GEM ist ein unverzichtbares Hilfsmittel für alle, die Unternehmen bei ihrem Wachstum unterstützen wollen. Es stützt sich auf bewährte Verfahren und enthält eine Reihe von Fallstudien mit Unternehmen und Coaches, die von der Teilnahme am Erasmus+ GEM-Schulungsprogramm profitiert haben.

In dem Maße, wie sich die Welt von den Beschränkungen und Abriegelungen nach COVID19 erholt, wird der Bedarf an High Growth Business Coaches weiter steigen. Dieses Handbuch und die Lernreisen auf dem GEM-Transformationsportal sind eine wertvolle Ressource für Business-Coaches und Berater sowie für Unternehmensagenturen und staatliche Stellen, die Unternehmen und Betriebe unterstützen.

“

Unser Hauptziel ist die Entwicklung der nächsten Generation von High Growth Enterprise Coaches.

”

CLICK TO
VIEW



02

BEWÄHRTE PRAKTIKEN DES WACHSTUMSCOACHINGS



BEWÄHRTE PRAKTIKEN DES WACHSTUMSCOACHINGS

Durch die Pilotanwendungen des Projekts "Wachsende europäische Kleinstunternehmen-The Growing European Micro-enterprises" (GEM) im Rahmen von Erasmus+ hatten wir (als Partner, die das Konsortium bildeten) die Möglichkeit, Dutzenden von Coaches, Berufsbildungsausbildern/-lehrern und zukünftigen Coaches in ganz Europa, die sich in einer schwierigen Situation befanden, persönlich zu helfen.

Diese Begegnungen waren sowohl für unser Projektteam als auch für unsere Kunden oder Teilnehmer bereichernd, die dort ein gewisses Maß an Beratung erhielten, da wir ein tieferes Verständnis der zugrunde liegenden Ursachen erreichten, die das Wachstumscoaching der europäischen Kleinstunternehmen behindern.

Diese Fälle waren nicht nur so einfach oder vorhersehbar wie Probleme, die durch Covid-19-bezogene "neue Marktnormen" oder fehlende Marketing- oder Finanzinstrumente verursacht wurden (auch wenn dies in einigen Fällen der Fall war), sondern es handelte sich um viel kompliziertere Probleme, die einen speziellen, fallbezogenen Ansatz erforderten. Daher werden wir in diesem Abschnitt des Handbuchs unsere einzigartigen Erfahrungen mit Coaches, Ausbildern/Lehrern in der beruflichen Bildung und ähnlichen und anderen einzigartigen Fachleuten/Unternehmen, die Kleinstunternehmen in ganz Europa unterstützen, teilen, um zu zeigen:

- Die Geschichte des Teilnehmers
- Die Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert waren
- Die Initiative, die wir gemeinsam mit ihnen ergriffen haben
- Die Fortschritte, die wir gemacht haben
- Die Wirkung, die wir erreicht haben
- Was wir für die Zukunft gelernt haben

Wir glauben auch, dass diese leicht zu lesenden Mini-Fallstudien werden-

- 1) sie dazu inspirieren, sich der Herausforderung zu stellen, mehr europäische Kleinstunternehmen durch Ihre berufliche Laufbahn zu unterstützen.
- 2) ihnen bei der Bewältigung von Coaching-Herausforderungen während Ihrer Laufbahn helfen, indem sie Lösungen und Ansätze für bestimmte Fälle und Szenarien aufzeigen.

Diese Mini-Cases wurden nicht von professionellen Autoren, sondern von ganz normalen Menschen wie uns, Coaches, Beratern, Ausbildern und Berufsschullehrern geschrieben. Wir hoffen also, dass Sie sich auf den Inhalt konzentrieren und nicht auf die Literatur, mit der er vermittelt wird, während Sie die Geschichten von Enda, einem erfahrenen Technologie-Coach aus Irland, der mit den Herausforderungen von Covid-19 konfrontiert war, bis zu Santiago, wobei eine Geschichte von einem erfahrenen Ausbilder und Universitätsprofessor aus Spanien, der das Beziehungsmanagement im digitalen Zeitalter verbessern wollte, lesen wurden.

Viel Spaß!

FALLSTUDIEN

- 01** Santiago Huarte Muniesa SPANIEN
8
- 02** Mar Martínez Gamara, SPANIEN
10
- 03** Sander Alblas, NIEDERLAND
12
- 04** Sanne Janssen NIEDERLAND
14
- 05** Performance Coach - Anne-Marie, UK
15
- 06** St John's Innovation Centre delivering
Innovate UK EDGE Support, UK
17
- 07** Feltech Innovations , IRLAND
19
- 08** Roscommon Leader Partnership IRLAND
21
- 09** Sonia Val, from the Department of Design and
Production Engineering, SPANIEN
23
- 10** Marisa - Professional Coach, SPANIEN
25
- 11** Anna Preininger - Counselling Coaching,
ÖSTERREICH 27
- 12** Johannes Moritz - Entrepreneur/Business
Advertiser, ÖSTERREICH
29

SANTIAGO HUARTE MUNIESA



Mai 2021



Anzahl der erreichten
Personen: 48



Zaragoza, ESPANA



Präsentiert von
CESTE, Stiftung für Bildung und
Unternehmen

STARRING



Santiago ist ein erfahrener Ausbilder sowohl an Schulen als auch an Universitäten. Er ist nicht nur außerordentlicher Professor an der Universität von Zaragoza, Spanien, sondern arbeitet auch an der CESTE, einer internationalen Wirtschaftshochschule, und unterrichtet Themen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung. Santiago wendet bei seinen Studenten die Coaching-Methode an- eine Methode, die er auch in seinem eigenen Unternehmen bei seinen Mitarbeitern einsetzt, da er der Meinung ist, dass sie ihnen hilft, über ihre Fähigkeiten in ihrem aktuellen Job nachzudenken.

DIE GESCHICHTE



Santiago weiß, dass nicht er als Coach die Hauptfigur ist, sondern sein Klient. Der Coach ist kein Berater, der dem Klienten sagt, was er tun soll, sondern der Klient muss die Antworten selbst finden. Santiago hilft ihm und ermutigt ihn, indem er sich in die Lage des Klienten versetzt, um ihn zu verstehen. Indem er dem Klienten Fragen stellt, hilft er ihm, sich auf das Thema zu konzentrieren, und indem er ihm Zeit zum Antworten gibt, lädt er ihn zum Nachdenken ein. All dies muss über die spezifischen Erfahrungen hinaus, auf die sich diese Hilfe konzentriert, zu einem Gesamtprozess der Optimierung der Selbsterkenntnis und der eigenen Ressourcen beitragen, um das persönliche Funktionieren (persönliches Wachstum) und gegebenenfalls das des zu führenden Teams zu verbessern. Entdeckung und Coaching von Managementfähigkeiten, um Veränderungen zu leiten. Eine der Schwierigkeiten oder Herausforderungen besteht darin, sich darüber klar zu werden, was der Klient aus den Sitzungen mitnehmen möchte und was jedes Teammitglied erreichen will.

DER INITIATIVE



Vor der Coaching-Sitzung verwendet Santiago einen Fragebogen, um die beruflichen und persönlichen Aspekte und Werte der Kunden zu erkunden. In der Anfangsphase der Coaching-Sitzung untersucht Santiago den aktuellen Stand der verschiedenen Managementkompetenzen: Kommunikation, Entscheidungsfindung, Ergebnisse, Risikobereitschaft, Teamentwicklung, Kundenservice, Zeitmanagement, Veränderungsmanagement, indem er ein Managementrad durchführt. Jede Coaching-Sitzung beginnt immer mit der Festlegung des Ziels für die Sitzung selbst. Wenn der Kunde es wünscht, muss er definieren, was er mit dem Coaching erreichen will.

DER FORTSCHRITT



Der Abschluss der GEM-Projekt-Lernreisen hat es Santiago ermöglicht, seine Praxis zu analysieren und anzuwenden, um die Entwicklung seiner Klienten zu unterstützen. Sowohl Santiago als auch seine Klienten waren in der Lage, ihre Praxis zu analysieren und anzuwenden, um die Entwicklung zu unterstützen. Rechtfertigung der Vor- und Nachteile der einzelnen Aktivitäten. Von einer guten Motivation und einem hohen Maß an persönlichem Engagement in den Coaching-Prozessen. Auf diese Weise wird den Klienten/Studenten klar, warum sie das tun sollten, worum sie gebeten werden oder wofür sie trainieren, und zwar über die Ergebnisse hinaus.

DIE AUSWIRKUNGEN



Santiago ist der Ansicht, dass die Beziehung zwischen dem Coach und dem Klienten die eines Lernförderers sein sollte. Durch Fragen während der gesamten Intervention kann der Klient eine bessere Selbsterkenntnis erlangen und seine Motivation wiederentdecken; es ist notwendig, zunächst die Vision zu kennen, die diese Person von sich selbst hat. Danach ist es möglich, in Absprache die Arbeitspläne zu definieren und zu gestalten, wobei diese persönliche Vision als Referenz dient.

Wenn die Klienten sich über die Richtung, die sie einschlagen sollen, nicht im Klaren sind, ist es die Aufgabe des Coaches, ihnen zu helfen und ihnen klar zu machen, dass das Hauptinteresse von ihnen selbst ausgehen muss. Santiago kommentierte, wie die GEM Learning Journeys seine Fähigkeiten und damit die Effektivität seiner Coaching-Sitzungen verbessert haben. Er erklärte, dass die Motivation sinnvoller und stärker ist, wenn der Lernprozess mit der mittel- und langfristigen Vision des Kunden verbunden ist. Was bei den Zielen wirklich wichtig ist, ist nicht nur das erzielte Ergebnis, sondern auch der Prozess, der erforderlich ist, um sie zu erreichen.

АҶҶҲ АҶҶҲ АҶҶҲ
СҶҶҲ І
Ї АҶҶҲ АҶҶҲ
Ї АҶҶҲ
КІ ЕІ ЁСІР



Bei der Lösung von Problemen oder Konflikten besteht eine wichtige Aufgabe des Coaches als Erzieher darin, Entscheidungen zu treffen. Diese kognitive Aktivität ist Teil der Routinetätigkeit von Coaches und beinhaltet einen Prozess, der die Auswahl der am besten geeigneten Lösung für jede der zu erfüllenden Aufgaben erfordert. Um diesen Prozess effizient zu gestalten, muss die Fähigkeit entwickelt werden, die relevanten Faktoren zu erkennen und effektiv zu handeln. Santiago sagte uns, dass er die Materialien und Werkzeuge in den einzelnen Modulen sehr nützlich und den Zugang zu ihnen sehr intuitiv findet.

Außerdem findet er es sehr interessant, dass sich die Materialien nicht ausschließlich an Personen in Führungspositionen richten. Vielmehr geht es darum, diese Fähigkeiten bei Einzelpersonen zu fördern und zu entwickeln, damit sie sie ausbauen können. Er würde GEM sowohl Personen empfehlen, die in die Welt des Coachings einsteigen wollen, als auch solchen, die bereits als Coach tätig sind.



Mai 2021



Anzahl der erreichten
Personen: 32



Zaragoza, ESPANA



Präsentiert von
CESTE, Stiftung für
Bildung und
Unternehmen

STARRING



Mar hat mehr als 15 Jahre Erfahrung als Ausbilderin für kleine und mittlere Unternehmen und als Lehrerin auf vielen Ebenen, vom Bachelor bis zum Master. Sie verfügt über eine offizielle spanische Qualifikation im Bereich Coaching. Neben ihrer Tätigkeit als Beraterin für mehrere Unternehmen in Spanien und im Ausland arbeitet sie derzeit als externe Mitarbeiterin an der CESTE, einer internationalen Wirtschaftshochschule, und unterrichtet Fächer in den Bereichen Unternehmensführung und Kommunikation. Mar wendet derzeit mit ihren Kunden eine Coaching-Technik an, eine Methode, die sie auch in mehreren Unternehmen mit Managern und Angestellten angewandt hat, da sie der Meinung ist, dass sie ihnen hilft, über ihre Fähigkeiten in ihrem aktuellen Job nachzudenken.

DIE GESCHICHTE



Für Mar ist der Hauptperson immer der Klient und nicht der Coach. Für sie besteht die Rolle des Coaches darin, dem Klienten zu helfen, die richtigen Ansätze und Antworten zu finden, indem er effektive Arbeitsfähigkeiten aufzeigt und reflektiert. Es geht nicht darum, zu führen, zu betreuen oder Vorschläge zu machen. Ihr Ziel ist es, durch den Dialog, die Suche nach Informationen und die anschließende Analyse Hinweise zu geben. Der Kunde muss seine eigenen Lösungen finden. Eine der Schwierigkeiten oder Herausforderungen besteht darin, herauszufinden, was der Klient aus den Sitzungen mitnehmen möchte und was jedes Teammitglied erreichen will. Obwohl nach wie vor ein beträchtlicher Anteil an Einzelcoaching angeboten wird, setzt Mar jetzt auch eine Reihe verschiedener Coaching-Fähigkeiten und -Techniken ein, die auf der neuen technologischen Unterstützung für virtuelle Sitzungen basieren (Teams-Plattform, GoToMeeting...). Ihre Herausforderung besteht auch darin, schnell eine Beziehung aufzubauen, die es ihr ermöglicht, ihren Kunden zu helfen, über ihre aktuellen Fähigkeiten und Arbeitsmethoden nachzudenken.

THE INITIATIVE



Mar has been collaborating with CESTE's university for more than 20 years, and for more than 15 years her own business has been dedicated to coaching. Mar also helps CESTE to provide coaching to students, trainers or collaborating companies. Before a coaching session, the starting point for her would be: "How will coaching help this situation?"

DER INITIATIVE



Es wird eine Vereinbarung getroffen, indem Fragen gestellt werden, um festzustellen, welche beruflichen Ziele erreicht werden müssen und welche Art von Instrumenten und Ressourcen am besten geeignet sind, um die Ziele zu erreichen. Dies führt dazu, dass der Kunde einem Zeitplan und einem Rahmen für die Umsetzung der Maßnahmen zustimmt und sich dazu verpflichtet. Mar zielt einfach darauf ab, den Klienten zum Nachdenken anzuregen, indem er ihm Fragen stellt und aktiv zuhört.

Diese Techniken helfen dem Klienten, sich zu konzentrieren und zu reflektieren. "Der Coach spricht kaum. Die Fragen und das Zuhören bei den Antworten zielen darauf ab, den Reflexionsprozess zu fördern", meinte Mar. In der Anfangsphase wurde der aktuelle Stand der verschiedenen Managementkompetenzen mit Hilfe der Learning Journeys untersucht: Kommunikation, Entscheidungsfindung, Ergebnisse, Risikobereitschaft, Teamentwicklung, Kundenservice, Zeitmanagement, Veränderungsmanagement, indem ein Managementrad durchgeführt wurde. Jede Coaching-Sitzung beginnt immer mit der Festlegung des Ziels für die Sitzung selbst.

DIE AUSWIRKUNG



Der erste Schritt bestand darin, die GEM-Plattform zu erkunden und sich mit ihrer Nutzung vertraut zu machen. Der Abschluss der GEM Learning Journeys und die Durchführung der darin enthaltenen Aktivitäten und Selbstevaluierungen haben es Mar ermöglicht, verschiedene andere Möglichkeiten der Informationsbeschaffung, der Analyse und der Anwendung ihrer Praxis zu erwägen, um ihre Kunden in Zukunft zu unterstützen. Sie glaubt auch, dass ihre Kunden mit ihrer Coaching-Unterstützung ihre Arbeitsweise analysieren und ihre Praxis weiterentwickeln können. Dies trägt dazu bei, dem Kunden Klarheit zu verschaffen und mehr als die erwarteten Ergebnisse zu erzielen.

Wie bereits erwähnt, ist für Mar die Beziehung zwischen dem Coach und seinen Kunden die eines Förderers der persönlichen und beruflichen Entwicklung. Dank der Learning Journeys, die auf Reflexion und Fragen basieren, entdeckte Mar andere Wege, um ihren Kunden zu helfen, eine bessere Selbsterkenntnis zu erlangen und ihre Motivation wieder zu entdecken. Auf persönlicher Ebene haben andere Instrumente, Unterstützung und theoretische/praktische Informationen Mar andere oder neue Sichtweisen eröffnet. Dies wird ihr die Herausforderung erleichtern, die Arbeitspläne unter Berücksichtigung dieser persönlichen Vision zu definieren und zu gestalten. Mar kommentierte, wie dies ihre Fähigkeiten und damit die Wirksamkeit ihrer Coaching-Sitzungen verbessert hat. Die Motivation ist sinnvoller und stärker, wenn der Lernprozess mit der mittel- und langfristigen Vision des Kunden verknüpft ist. Was bei den Zielen wirklich wichtig ist, ist nicht nur das erzielte Ergebnis, sondern auch der Prozess, der erforderlich ist, um sie zu erreichen.

ĤĀĈĪ ĤĤĀĀ ĀĒĀĪ Ē
ĈĀĔ ĭ
Ī ĀĀĤĀĈĪ ĔĈĀĔ
ĈĪ ĤĀĈĀ
ĶĪ ĒĪ ĔĈĪŘ



Mar hob zunächst das intuitive Design der Plattform hervor und zeigte sich beeindruckt von der Qualität des Inhalts aller Learning Journeys sowie von der formalen Präsentation und dem Layout der Abschnitte. Darüber hinaus sagte sie uns, dass sie die Materialien und Werkzeuge in jedem Modul sehr nützlich und umfassend fand. Obwohl Mar ein erfahrener Performance-Coach ist, glaubt sie, dass die GEM-Module als Auffrischkurs dienen und ihr geholfen haben, ihre Fähigkeiten und die von ihr verwendeten Techniken zu verfeinern. Sie würde GEM sowohl Menschen, die in die Welt des Coachings einsteigen wollen, als auch jenen, die bereits als Coach tätig sind groß empfehlen.



SANDER ALBLAS



März 2021 – April 2021



Anzahl der erreichten Personen: 25



Oisterwijk, Niederland



Präsentiert von Sundaymorning@ekwc

STARRING



Sander Alblas (M) verfügt über eine breite Erfahrung in Reproduktionstechniken in analoger und digitaler 2D-Grafik sowie in 3D-Techniken. Nach seinem Kunststudium begann er, sich für die Anwendung von Grafiken auf keramischen Oberflächen und für die digitale Keramikproduktion zu interessieren. Sander arbeitet jetzt als technischer Berater in der digitalen Werkstatt Fablab in den Niederlanden. In seinem Job arbeitet er mit Künstlern, Architekten und Designern zusammen, um neue Werke in einer für den Kunden unbekanntem Technik zu entwickeln.

DIE GESCHICHTE



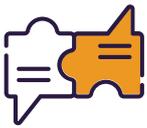
Als technischer Berater arbeitet Sander eng mit Künstlern zusammen. Sander hat das technische Wissen, der Künstler hat den Traum oder den Plan. Die Künstler haben unterschiedliche Hintergründe, kommen aus verschiedenen Ländern und haben unterschiedliche Bedürfnisse. Sander findet heraus, was der Künstler will, und versucht dann gemeinsam mit ihm, diesen Plan in die Tat umzusetzen. Das bedeutet viel Kommunikation, Experimentieren und innovatives Denken. Für den Künstler bedeutet dies, Pläne zu ändern, Enttäuschungen zu überwinden, zu kommunizieren und flexibel zu sein, um Erfolg zu haben. In diesem Prozess der Zusammenarbeit braucht Sander viele Fähigkeiten in der Arbeit mit Menschen, um ihnen zu helfen, sich selbst, ihre Pläne und schließlich ihre Karriere zu entwickeln. Häufig fehlt es Sander an Coaching-Fähigkeiten in Bezug auf eine effektive Kommunikation und das Management von Kundenerwartungen. Um seine Pläne zu entwickeln, möchte der Künstler das Beste aus seiner Zeit mit Sander herausholen und lernen, sich vor ständiger Überarbeitung zu schützen.

DER INITIATIVE



Nico Thöne erkannte, dass ein technischer Berater, der mit einem Künstler zusammenarbeitet, eine Menge Coaching-Qualitäten benötigt, und lud Sander ein, am Pilotversuch des Online-Portals von GEM Learning Journey 4: Client Relationship, Evaluation, Professional Networking teilzunehmen. Nach einem Online-Meeting, in dem die Motivation und die Ziele der Entwicklung besprochen wurden, begann Sander, die Online Learning Journey durcharbeiten. Gemeinsam erstellten er und Nico einen Zeitplan für die einzelnen Module und legten Fortschrittssitzungen fest. Während der Fortschrittssitzungen mit den Peer-Pilot-Testern wurden der Inhalt der Learning Journeys und die von der Gruppe geteilten Fallstudien diskutiert. Die Entwicklung endete mit einer Evaluierungssitzung, in der der Prozess besprochen und bewertet wurde, ob die Ziele erreicht wurden.

ÄHČĚ H HÄČĪ I



Sander empfand die Module als sehr praktisch. Sie enthielten nützliche Themen, die sofort umgesetzt werden konnten. Das gab ihm das Gefühl, schnell Fortschritte zu machen und zu wachsen. Er erprobte die ihm zur Verfügung gestellten Hilfsmittel täglich und konnte die aufgetretenen Probleme in der Gruppe diskutieren. Innerhalb eines Monats beendete Sander Learning Journey 4 und beschloss, auch andere Learning Journeys zu besuchen, um sein Wissen zu erweitern.

Sander lernte die verschiedenen Rollen kennen, die ein Coach einnehmen kann, und er lernte zu erkennen, wann er zwischen ihnen wechseln sollte, um den Künstler bei der Entwicklung seiner Pläne besser zu unterstützen. Er lernte auch, wie man mit dem Kunden in Beziehung tritt und wie man Erwartungen durch effektive Kommunikation steuert. Heute beginnt er den Prozess mit einer so genannten "Kennenlern-Sitzung", in der er und der Künstler eingehend besprechen, was zu erwarten ist und was die Ziele sind. Außerdem plant er eine "Fortschrittsbesprechung", um zu besprechen, wie das Projekt läuft und ob die Pläne und der Zeitplan geändert werden müssen. Auf diese Weise hat er ein besseres Verhältnis zum Kunden und die Fähigkeit, seine Zeit zu verwalten. Das Ergebnis ist ein entspannteres Arbeitsumfeld, in dem sich die Künstler besser entfalten können.

DIE AUSWIRKUNG



Neben den Auswirkungen auf die Entwicklung von Sanders Fähigkeiten und seiner Professionalität haben auch die Menschen, mit denen er gearbeitet hat, eine Wirkung verspürt. Seine Kunden berichten von einem klareren Arbeitsumfeld. Ihr Prozess ist fokussierter, effektiver und führt zu besseren Ergebnissen. Sander ist davon überzeugt, dass sich diese Entwicklung auch weiterhin auf seine Arbeit auswirken wird, da er immer wieder lernt, die ihm zur Verfügung gestellten Instrumente anzuwenden.

SCHLUSSBEMERKUNGEN + ÜBERLEGUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT:



Sander hat sich früher nicht als Coach gesehen. Ihm war nicht klar, dass die Arbeit mit Menschen, die sich weiterentwickeln wollen, bestimmte Fähigkeiten erfordert. Sander ist der Meinung, dass die GEM Learning Journey ihm die Augen geöffnet hat und er nun seine Fähigkeiten weiter ausbauen möchte. Er ist der Meinung, dass der praktische Charakter der Tools sehr nützlich ist und würde anderen technischen Beratern empfehlen, das Portal zu nutzen, um das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Coaching-Fähigkeiten zu schärfen.



März 2021
– April 2021



Anzahl der erreichten
Personen: 14



Oisterwijk,
Niederland



Präsentiert von
Sundaymorning@ekwc

STARRING



Sanne Janssen ist ein Coach, der mit seinen Kunden durch Fotografie arbeitet. Sie hilft Menschen, sich selbst zu entwickeln, indem sie gemeinsam eine Reihe von Porträts erarbeitet, die ihnen helfen, ihre geschäftlichen Ziele und ihre Persönlichkeit zu vermitteln. Dazu hat sie eine Methode entwickelt, die Coaching und Kreativität kombiniert, um Menschen zu helfen, ihre Träume zu entdecken und zu formulieren.

DIE GESCHICHTE



Nach einer zweijährigen Coaching-Ausbildung hat Janssen begonnen, ihre künstlerische Praxis mit dem Coaching von Menschen zu kombinieren, um zu wachsen. Sie ist neu in der Coaching-Praxis und fühlt sich in einigen Bereichen unsicher. Nachdem sie auf einige Probleme mit Klienten gestoßen ist, sucht sie nach Wegen, um sich selbst weiterzuentwickeln. Am unsichersten ist sie im Umgang mit Kundenerwartungen und dem Aufbau einer guten Kundenbeziehung.

DER INITIATIVE



Als Anfängerin möchte Janssen sich weiterentwickeln und wollte die Chance nutzen, vom GEM-Portal zu lernen. Über die sozialen Medien von sundaymorning@ekwc erfuhr sie von dem GEM-Projekt und begann, es online zu verfolgen. Als sie sah, dass der Pilotversuch begann, nahm sie Kontakt zu Nico Thöne auf. Nach einem Vorstellungsgespräch bewarb sie sich als Testerin.

ÄÄÖ Í ÆÍ ÇÊÍ ĚÇ



Sanne ist der Meinung, dass die Auswirkungen der Learning Journeys sehr nützlich und praktisch sind. Sanne würde allen Teilnehmern raten, sich eine Peer-Group zu suchen, mit der sie die Inhalte der Learning Journeys besprechen können, auch wenn es nur zwei Personen sind, da dies auch ihr geholfen hat, sich weiterzuentwickeln.

SCHLUSSBEMERKUNGEN + ÜBERLEGUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT:



Sanne wollte vor allem an ihrer persönlichen Effektivität, der Beziehung zu ihren Kunden und dem Umgang mit deren Erwartungen arbeiten. Sie beginnt nun jedes erste Kundengespräch mit einem klaren Plan und erstellt ein Dossier für jeden Kunden. Nach dem Treffen schickt sie eine Zusammenfassung der Ziele, der Methodik und der Vereinbarungen. Während des Coaching-Prozesses nutzt sie diese Zusammenfassung regelmäßig, um den Prozess mit dem Kunden zu bewerten und zu beurteilen, ob die Ziele erreicht werden. Sie überträgt dem Klienten auch mehr Verantwortung für die Arbeit an seinem eigenen Prozess, was zu einer größeren Effektivität führt. Sanne fühlt sich durch diesen neuen Ansatz sicherer und stellt fest, dass ihre Kunden zufriedener sind und sich mehr auf den Prozess einlassen. Sanne plant, weitere Learning Journeys zu absolvieren, um sich weiterzuentwickeln.

PERFORMANCE COACH - ANNE-MARIE



Mai 2021



Anzahl der erreichten
Personen: 50



Leicestershire, UK



Präsentiert von
Anne-Marie Daly von
Exponential Training und
Assessment Limited

STARRING



Anne-Marie arbeitet als Performance Coach und unterstützt Lernende bei der Erlangung von Qualifikationen in den Bereichen Coaching und Mentoring, Management und Führung sowie professionelle Beratung. Viele von Anne-Maries Kunden arbeiten als Manager in kleinen und mittleren Unternehmen und wollen ihr Unternehmen ausbauen und weiterentwickeln. Andere Lernende arbeiten als Business Coaches oder Berater, die Geschäftsinhabern bei der Entwicklung ihres eigenen Unternehmens helfen und sie unterstützen.

DIE GESCHICHTE



Anne-Marie verwendet eine Performance-Coaching-Methode, um Lernende zu unterstützen, die auf die Qualifikationen der Stufen 5 und 7 in Coaching und Mentoring, Führung und Management sowie professioneller Beratung hinarbeiten, die vom Chartered Management Institute vergeben werden. Die Lernenden kommen aus den unterschiedlichsten Bereichen - einige wollen ihre eigene Coaching- oder Beratungspraxis aufbauen, während andere ihr Fachwissen im Bereich Business Growth Coaching erweitern wollen und bereits eine eigene Praxis führen. Obwohl der größte Teil des Lernstoffs über das Learning Management System (LMS) ManagementDirect vermittelt wird, gibt es auch einen beträchtlichen Anteil an Einzelcoaching-Unterstützung. Während der Coaching-Sitzungen, die online über GoToMeeting oder Zoom abgehalten werden, muss Anne-Marie eine Reihe verschiedener Coaching-Fähigkeiten und -Techniken anwenden. Eine typische Herausforderung für Anne-Marie ist es, schnell eine Beziehung aufzubauen, die es ihr ermöglicht, die Lernenden herauszufordern und ihnen zu helfen, über ihre aktuellen Fähigkeiten und Arbeitsmethoden nachzudenken.

DER INITIATIVE



Der Weg des Lernenden beginnt mit einer Einführungsveranstaltung, deren Zweck es ist, die Ziele und die Motivation des Lernenden für den Abschluss der Qualifikation zu ermitteln. Dadurch erhält Anne-Marie den Kontext, den Zeitplan und einen Rahmen für die Vereinbarung eines Plans mit den Lernenden. Die Treffen beginnen in der Regel mit einer Reflexionsdiskussion und einem Feedback zur letzten Aufgabe des Lernenden, damit dieser Verbesserungen für die Umsetzung erkennen kann. Im weiteren Verlauf der Sitzungen werden neue Themen und Hilfsmittel erörtert und es wird besprochen, wie die neu erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten genutzt und umgesetzt werden können. Gegen Ende einer Sitzung bespricht Anne-Marie eine Reihe von Aktionspunkten und stellt sicher, dass sie vereinbart sind und einen realistischen Zeitrahmen für die Umsetzung haben. Der Zyklus wiederholt sich dann, wenn die Lernenden die verschiedenen Einheiten durchlaufen, aus denen sich ihre Qualifikation zusammensetzt.

DER FORTSCHRITT



Der Abschluss der Lernmodule von Growing European Microenterprises (GEM) hat es Anne-Marie ermöglicht, ihre Fähigkeiten aufzufrischen und über ihre Coaching-Prozesse und die von ihr verwendeten Techniken zu reflektieren. Obwohl sie ursprünglich nur zwei der GEM-Module absolvieren wollte, hat Anne-Marie sie alle abgeschlossen. Die in den Modulen behandelten Instrumente und Techniken wurden in die Online-Coaching-Sitzungen integriert, die Anne-Marie durchführt. Derzeit unterstützt sie mehr als fünfzig Lernende, die auf ein Level 5 oder 7 in den Bereichen Coaching und Mentoring, professionelle Beratung sowie Führung und Management hinarbeiten, um die Breitenwirkung des GEM-Kurses zu gewährleisten.

DIE AUSWIRKUNG



Die Auswirkungen von GEM sind auf mehreren Ebenen zu verzeichnen.

Individuelle Auswirkungen (Anne-Marie):

Anne-Marie berichtete, dass sich ihr Wissen und ihre Fähigkeiten verbessert haben. Anne-Marie glaubt, dass dies die Effektivität zukünftiger Coaching-Sitzungen mit ihren Lernenden verbessert hat und weiter verbessern wird. Sie sagte,

"Die Planung und Vorbereitung, die ich jetzt vornehme, ist detaillierter und durchdachter. Die Struktur meiner Coaching-Sitzungen hat sich verbessert, und ich ermutige die Lernenden jetzt, mehr über ihre Erfahrungen und Erfolge zu reflektieren. Ich habe meine Fähigkeiten zum aktiven Zuhören verbessert und die Qualität und Tiefe meiner Fragestrategien ist klarer und effektiver."

Auswirkungen auf die Lernenden:

Anne-Marie glaubt, dass ihre Lernenden davon profitiert haben, dass sie die GEM-Module absolviert hat. Sie hat festgestellt, dass ihre Antworten zielgerichteter sind und ihre schriftlichen Aufgaben mehr der Bewertungskriterien auf Anhieb erfüllen, ohne dass Wiederholungen und Feedback nötig sind.

ĤĀĈĪ ĤĤĀĀĀĒĀĤĪ Ě
ĈĀĚ ĭ
Ī ĀĀĤĀĈĪ ĚĈĀĚ
ĈĪ ĤĀĈĀ
ĶĪ ĒĪ ĚĈĪŘ



Obwohl Anne-Marie ein erfahrener Performance-Coach ist, glaubt sie, dass die GEM-Module als Auffrischkurs dienen und ihr geholfen haben, ihre Fähigkeiten und die von ihr verwendeten Techniken zu verfeinern.

Anne-Marie sagte:

"Mir gefällt der praktische Charakter der Lernmaterialien - sie sahen gut aus und waren einfach zu benutzen. Die in den Modulen enthaltenen Werkzeuge waren besonders nützlich. Ich würde GEM jedem empfehlen, der in das Coaching-Geschäft einsteigen möchte, oder jedem, der sich weiterbilden und seinem Coaching-Toolkit neue Werkzeuge hinzufügen möchte!"

ST JOHN'S INNOVATION CENTRE DELIVERING INNOVATE UK EDGE SUPPORT



Mai 2021



Anzahl der erreichten
Personen: 50



Leicestershire, UK



Präsentiert vom Tom
Graver von St John's
Innovation Centre
delivering Innovate UK
EDGE Support

STARRING



Tom ist ein erfahrener Business-Coach, der innovative Unternehmen in der Anfangsphase bei der Bewältigung der Herausforderungen unterstützt, die mit dem Wachstum ihres Unternehmens verbunden sind. Viele der von Tom betreuten Unternehmen haben ihre Geschäftsidee entwickelt und suchen Unterstützung, um die nächste Stufe zu erreichen. Einige von Toms Kunden haben einen universitären Hintergrund und ihr Denkansatz ist daher technologieorientiert. Tom unterstützt sie dabei, eine stärker kommerziell ausgerichtete Denkweise zu entwickeln, damit sie potenziellen Kunden und Investoren den Wert und die Vorteile ihres Unternehmens klar darlegen können.

DIE GESCHICHTE



Tom erkundigt sich zunächst nach der Art der Unterstützung, die seine Kunden suchen, und bestätigt, dass er und seine Kollegen die Bedürfnisse der Kunden erfüllen können. Ein erstes Treffen mit dem Kunden bietet die Gelegenheit, den Umfang der benötigten Unterstützung, die Herausforderungen, mit denen der Kunde konfrontiert ist, und alle Engpässe, die ihn am Wachstum seines Unternehmens hindern, zu besprechen. Toms primäre Rolle bei der Unterstützung, die er anbietet, ist die eines Business Coaches, der auf einer 1:1-Basis mit dem Kunden arbeitet. Manchmal erkennt er jedoch, dass eine eher unterstützende Rolle notwendig ist, insbesondere bei Treffen mit dem Senior Management Team. Gelegentlich ist ein Mentoring-Ansatz erforderlich, wenn dem Kunden das Wissen oder die Erfahrung fehlt, wie er vorgehen soll. Zu den Herausforderungen, mit denen Tom konfrontiert ist, gehört der Aufbau von Vertrauen und Beziehungen zu den Kunden, damit diese bereit sind, vertrauliche und sensible Informationen weiterzugeben. Die derzeitige weltweite Pandemie COVID-19 hat sich auch auf die Unterstützung ausgewirkt, nicht zuletzt in Bezug auf sich ändernde Prioritäten, weniger häufige Kundenkontakte und immer kürzere Fristen für die Umsetzung der Vision des Kunden.

DER INITIATIVE



Tom setzt ein Diagnoseinstrument für Geschäftssinn ein, um etwaige zugrundeliegende Probleme im Unternehmen des Kunden zu ermitteln. Das Tool hilft auch bei der Überprüfung und aktiven Hinterfragung der Ausrichtung der Ansichten aller Mitglieder des Senior Management Teams des Kunden. Vereinbarte Aktionspläne erfassen den gesamten Umfang der Unterstützung, und in regelmäßigen Coaching-Sitzungen werden die Fortschritte des Plans überwacht und überprüft. Am Ende des Unterstützungsprogramms hilft Tom dem Kunden, seine Fortschritte zu reflektieren, indem er Messgrößen wie die Höhe der eingeworbenen Finanzmittel, den Cashflow, die Zahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze, die Zahl der neuen Partnerschaftsvereinbarungen und die Zahl der neu unterzeichneten Verträge untersucht.

DER FORTSCHRITT



Bislang hat Tom zwei der GEM-Lernreisen absolviert. Diese haben dazu beigetragen, eine Reihe von Ansätzen zu klären, die über Coaching und Mentoring hinausgehen und die er zur Unterstützung seiner Kunden einsetzen kann. Die Lernreisen haben Tom auch dabei geholfen, über die von ihm geleistete Unterstützung nachzudenken und Bereiche und Strategien zu identifizieren, um diese weiter zu entwickeln. Die in den Modulen beschriebenen Strategien, um die Motivation und das Engagement der Klienten aufrechtzuerhalten, waren für Tom sehr wertvoll, und er plant, diese in seinen zukünftigen Coaching-Sitzungen umzusetzen. Tom war besonders daran interessiert, etwas über den Aufbau einer Beziehung zum Klienten zu lesen, da er glaubt, dass diese Informationen dazu beitragen werden, das Problem des Sammelns sensibler Informationen zu lösen.

DIE AUSWIRKUNG



Die Auswirkungen von GEM sind auf mehreren Ebenen zu verzeichnen.

Individuelle Auswirkungen (Tom):

Tom ist der Meinung, dass die Lernreisen dazu beigetragen haben, den Prozess einer Kundenintervention zu klären, häufige Fallstricke beim Coaching von Wachstumsunternehmen zu erkennen und die Rollen zu wechseln, um die Bedürfnisse der Kunden zu erfüllen. Er sagte,

"Obwohl ich ein erfahrener Business-Coach bin, ist es für mich ziemlich neu, Coaching für wachstumsstarke Unternehmen anzubieten. Die Lernreisen waren eine großartige Informationsquelle, die mir geholfen hat, meine Coaching-Fähigkeiten zu entwickeln, mein Selbstvertrauen zu stärken und effektiver mit meinen Kunden zu kommunizieren."

Auswirkungen auf die Kunden:

Tom hat festgestellt, dass seine Kunden jetzt engagierter und motivierter sind, die vorrangigen Maßnahmen zwischen den Coaching-Sitzungen durchzuführen. Die Kunden sind eher bereit, sensible und vertrauliche Informationen mitzuteilen.

Die Anwendung der Consequences Matrix hat es den Kunden ermöglicht, den Wert der Coaching-Sitzungen klar zu erkennen und zu sehen, wie die vereinbarten Maßnahmen zur Verwirklichung ihrer Vision beitragen werden.

SCHLUSSBEMERKUNGEN + ÜBERLEGUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT:



Tom begrüßte die Gelegenheit, an den Lernreisen teilzunehmen, und hat bereits die nächste ausgewählt, die Techniken für schwierige Kunden beinhaltet.

Tom sagte:

"Es hat mir Spaß gemacht, zwei der Lernreisen durchzuarbeiten, und ich freue mich jetzt darauf, die anderen durchzuarbeiten. Sie haben mir geholfen, den Umfang meiner Rolle bei der Unterstützung von Kunden zu erweitern. Ich glaube, ich entwickle mich zu einem effektiveren Kommunikator und Coach."

FELTECH INNOVATIONS



April – Juni 2021



Anzahl der erreichten
Personen: 20



Galway, Irland



Präsentiert von
Enda Felle, Feltech
Innovations

HI Ö HČĚ Ć



In dieser Fallstudie stellen wir eine innovative irische Coaching-Initiative vor, die sich auf acht Kleinunternehmer konzentriert, die ihre Geschäftsmodelle als Reaktion auf die mit Covid-19 einhergehenden geschäftlichen Veränderungen digitalisieren. Enda Felle ist ein erfahrener Technologie-Coach und Förderer von Online-Strategien in der Frühphase. Enda ist darauf spezialisiert, Unternehmen dabei zu helfen, digitale Geschäftsmodelle zu beschleunigen, um mehr online zu handeln, den Umsatz zu steigern und neue Märkte zu erreichen. Er ist motiviert durch den ständig wachsenden Trend zu Online-Ausgaben - Enda coacht in der digitalen Realität.

DIE GESCHICHTE



Schätzungen zufolge sind nur 23 % der irischen Kleinunternehmen in nennenswertem Umfang im elektronischen Handel tätig. Die nationale digitale Strategie zielt darauf ab, mehr Unternehmen in den Online-Handel zu bringen, und arbeitet mit wichtigen Agenturen zusammen, um kleinen Unternehmen zu helfen, ihre Fähigkeit zum Online-Handel zu entwickeln oder zu verbessern. In der Regel beschäftigen diese Unternehmen 10 oder weniger Mitarbeiter und haben einen Umsatz von weniger als 2 Millionen Euro. Enda war an den irischen GEM-Pilotversuchen beteiligt und erkannte die Möglichkeit, die GEM-Lernressourcen zum Nutzen seiner Lernenden einzusetzen. Die Lernenden müssen neue Fähigkeiten entwickeln, um das Online-Coaching für Unternehmenswachstum zu leiten. Enda führte ein Programm mit drei Online-Gruppenworkshops und fünf Stunden Online-Einzelcoaching für jeden Teilnehmer durch, wobei er auf eine dynamische Kombination verschiedener Coaching-Fähigkeiten und -Techniken zurückgriff. Da die Lernenden mit Online-Lernen und -Coaching noch nicht vertraut waren, war die GEM-Lernreise neun besonders hilfreich, da sie Technologien enthielt, die das Coaching-Erlebnis verändern.

DER INITIATIVE



Im Laufe von drei Online-Gruppentrainingseinheiten von jeweils drei Stunden Dauer und fünf Stunden Einzelcoaching für jeden Teilnehmer wurden die Lernenden in die Lage versetzt, physische und digitale Produkte über das Internet an Kunden zu verkaufen. Enda nutzte die GEM-Ressourcen, um seine eigenen, stark wachsenden Coaching-Fähigkeiten in den Bereichen Rapportaufbau, Kundendialog, aktives Zuhören, kritisches Denken und Aktionsplanung zu verfeinern, indem er neue Themen und Werkzeuge erkundete und plante, wie die neu erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen sorgfältig strukturierter Aktivitäten und regelmäßiger Rückmeldungen und Rückmeldungen genutzt und umgesetzt werden können.

DER INITATIVE



Jeder Lernende arbeitete nach einem vereinbarten Aktionsplan, um sein Geschäftsmodell zu digitalisieren, und die Fortschritte wurden in Coaching-Sitzungen überwacht. Nach Abschluss des Programms leitete Enda eine Überprüfung und Bewertung, um die Fortschritte jedes Teilnehmers auf dem Weg zum Online-Geschäftsmodell zu quantifizieren, einschließlich Verkaufsmetriken, digitalem Markenaufbau, Logistik und Erfüllungsleistung sowie Margenanalyse.

DER FORTSCHRITT



Enda hat sechs der Growing European Micro-entreprises (GEM)-Lernreisen abgeschlossen. Er ergänzte seine Online-Handelskurse mit wachstumsorientierten GEM-Inhalten (über die Inhalte des Pilotversuchs hinaus), darunter LJ8 Führen und Planen für Wachstum, LJ 11 Marketing für Wachstum und andere. Er hat seine Coaching-Praxis von primär digitalen Geschäftsmodellen auf breitere Wachstumskompetenzen, neue Verantwortungsinstrumente, Denkweisen und ein neues Netzwerk von Kontakten aus dem irischen Pilottestteam ausgeweitet. Im Gegenzug hat er acht KMU-Eigentümern dabei geholfen, mit schnelleren und mutigeren Geschäftsmodellen digital agil zu werden.

DIE AUSWIRKUNG



Die Auswirkungen von GEM lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Individuelle Auswirkungen (Enda Felle):

Enda hat von GEM profitiert, indem er sich neue Kompetenzen und Instrumente angeeignet hat, um andere in die Lage zu versetzen, die zur Zielerreichung erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Sein eigenes organisatorisches Engagement und seine Moral haben sich ebenso verbessert wie seine Coaching-, Kommunikations- und zwischenmenschlichen Fähigkeiten.

Auswirkungen auf die Lernenden:

Im letzten Jahr haben die Unternehmen eine Zeit beispielloser Veränderungen und Herausforderungen durchlebt. Traditionelle Geschäftsmodelle (z. B. im Einzelhandel und Gastgewerbe) wurden auf den Kopf gestellt. Für viele hat dies zu Hilflosigkeit und Frustration geführt und dazu, dass sie sich ständig auf das Überleben, neue Einnahmen und wertschöpfende Möglichkeiten konzentrieren müssen.

Die acht Teilnehmer an diesem Programm waren in der Lage, ein neues digitales/elektronisches Geschäftsmodell und einen strategischen Plan mit Schwerpunkt auf diversifizierten und wachstumsstarken Geschäftsfeldern zu entwickeln.

SCHLUSSBEMERKUNGEN + ÜBERLEGUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT:



GEM vermittelte diesem Business Coach und seinen Lernenden neue Fähigkeiten. Enda erklärt,

"Wir kommen aus einer sehr besorgniserregenden Situation, in der wir unser Geschäft verloren haben. Durch das Coaching und die Nutzung von Coaching-Tools für hohes Wachstum, die uns über das GEM-Transformationsportal zur Verfügung stehen, waren wir in der Lage, unsere KMU-Lernenden bei der Bewältigung schwieriger geschäftlicher Diversifizierungsherausforderungen zu unterstützen. Wir konnten ihnen dabei helfen, wieder auf Wachstumskurs zu gehen, ihre Ziele zu präzisieren und ihnen bei ihren Entscheidungen zu helfen, und das ist für uns als Coach sehr befriedigend. Einer unserer Teilnehmer hat bereits wieder den Ausgangswert von vor dem Covid-Programm erreicht (+ 20 %) und wächst weiter."

ROSCOMMON LEADER PARTNERSHIP



April - Juni 2021



Anzahl der erreichten
Personen: 25



Roscommon, Irland



Präsentiert von
Orla Casey, Momentum

HI Ö HČĚĈ



Martina Earley, Geschäftsführerin von Roscommon Leader Partnership. In dieser Fallstudie beleuchten wir eine innovative Coaching-Initiative, die sich auf 14 Impact- und Sozialunternehmen in Roscommon, Irland, konzentriert, um den Managementteams neue Fähigkeiten und Ansätze für das Wachstum ihrer Sozialunternehmen im Rahmen von Covid-19 zu vermitteln. Orla Casey ist eine erfahrene Trainerin und Mentorin und wurde damit beauftragt, ein dynamisches Führungsprogramm zu entwickeln und die Lernenden dabei zu unterstützen, neue Management- und Führungsfähigkeiten zu erwerben. Die Teilnehmer arbeiten als Manager in Unternehmen, die Auswirkungen auf die Gesellschaft haben, und versuchen, ihre Unternehmen im Kontext eines äußerst schwierigen sozioökonomischen Klimas, in dem die Auswirkungen von Covid-19 weiterhin spürbar sind, zu vergrößern und zu entwickeln.

DIE GESCHICHTE



Roscommon Leader Partnership ist eine führende Entwicklungsagentur, die von der Regierung finanziert wird, um den lokalen sozioökonomischen Fortschritt in dieser ländlichen Grafschaft im Westen Irlands zu stärken. Auf der Grundlage einer eingehenden Analyse des Qualifikationsbedarfs von 14 Unternehmen in Roscommon (vom Einzelhandel über die Sozialfürsorge und den Tourismus bis hin zu Unternehmen der Kreislaufwirtschaft) entwickelte das Momentum-Team ein maßgeschneidertes Programm für Coaching, Mentoring, Führungs- und Managementschulung und professionelle Beratung, das auf dem GEM Transformation Portal basiert. Als Geschäftsführerin von Roscommon Leader Partnership war Martina Earley an den irischen GEM-Pilotversuchen beteiligt und erkannte die Möglichkeit, die Ressourcen der GEM-Lernreise zum Nutzen ihrer Kunden einzusetzen.

Die Lernenden kamen aus unterschiedlichen Bereichen, hatten aber alle das Bedürfnis, ihr Fachwissen im Bereich des Wachstumscoachings für Unternehmen zu erweitern. Momentum führte ein Programm mit fünf Online-Gruppenworkshops und 15 Stunden Online-Einzelcoaching für jeden Teilnehmer durch, wobei eine dynamische Kombination verschiedener Coaching-Fähigkeiten und -Techniken zum Einsatz kam. Da es sich um ein reines Online-Format handelte, bestand die Herausforderung darin, eine ansprechende Lernatmosphäre zu schaffen. Der Schlüssel zum Online-Coaching und -Lernen ist der schnelle Aufbau von Vertrauen. GEM Learning Journey 9, Technologien zur Umgestaltung der Coaching-Erfahrung, war besonders hilfreich.

DER INITIATIVE



Die vor dem Programm durchgeführte Bedarfsanalyse bildete eine solide Grundlage, auf der der Lernrahmen so bedarfsgerecht wie möglich gestaltet werden konnte. Das Lernen beginnt mit einer Einführungsveranstaltung für die Gruppe, in der klare einführende Informationen über den Kurs und persönliche Vorstellungen ausgetauscht werden, die das Klima für Wärme und Ansprechbarkeit schaffen. Momentum hat darauf geachtet, dass die potenzielle Kälte des elektronischen Mediums überwunden wird.

In fünf jeweils dreistündigen Gruppentrainingseinheiten konnten die Lernenden im Rahmen sorgfältig strukturierter Aktivitäten und regelmäßiger Rückmeldungen und Feedbacks neue Themen und Instrumente erkunden und erfahren, wie sie neu erworbenes Wissen und Fähigkeiten anwenden und umsetzen können. Das Lernen in der Online-Gruppe wurde durch 15 Stunden Online-Coaching für jeden Teilnehmer ergänzt, um das Gelernte zu festigen, Verantwortlichkeit zu schaffen und Maßnahmen für dauerhafte Veränderungen zu planen. Es wurde auch Zeit in den Aufbau eines Peer-Support-Systems investiert, das auch nach Abschluss des Programms fortbesteht.

DER FORTSCHRITT



Durch die Einbeziehung und Übertragung der Lernreisen von Growing European Micro-entreprises (GEM) in dieses Programm konnten Roscommon Leader Partnership und Momentum 25 Teilnehmer aus 14 teilnehmenden Organisationen mit neuen Fähigkeiten und Ansätzen für das Wachstum ihrer Unternehmen im Rahmen von Covid-19 ausstatten. Insbesondere haben Roscommon Leader Partnership und Momentum auch ihre eigenen Fähigkeiten erweitert, indem sie neue Coaching-Techniken für hohes Wachstum erlernt haben, die bewährte Verfahren von führenden Coaching-Befürwortern aus ganz Europa in einem kollektiven Transformationsportal und einer Lernerfahrung zusammenführen. Das Eintauchen in GEM war sehr wirkungsvoll und führt zu dauerhaften Veränderungen in zukunftsfähigen Unternehmen, die mitgeteilt haben, dass sie durch dieses mit GEM angereicherte lokale Programm motivierter und sachkundiger geworden sind. Der Fortschritt wird über das Peer-Support-System fortgesetzt, so dass die Teilnehmer weiter lernen können.

DIE AUSWIRKUNG



Die Auswirkungen von GEM lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Individuelle Auswirkungen (Orla Casey, leitender Coach und Ausbilder):

Orla ist sich darüber im Klaren, dass sich ihr Fachwissen im Bereich des Wachstumscoachings durch die Nutzung der GEM-Lernreisen in ihrer Arbeit mit diesem von Roscommon Leader Partnership initiierten Programm erheblich verbessert hat. Orla erklärte:

"Ich bin ein technologieorientierter und digitalisierter Coach geworden, was auch die Skalierbarkeit unserer Arbeit erhöht hat. Ich verfüge zwar über langjährige Coaching-Erfahrung, habe aber die Struktur und den Ablauf der 12 Lernreisen übernommen, um meinem Coaching-Prozess mehr Klarheit über den Fortschritt zu verleihen. Ich nutze neue Ansätze und die GEM-Tools, die für die Zielsetzung, den Wissenstransfer, die Aktionsplanung und die Coaching-Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, so dass meine Arbeitsinstrumente aufgefrischt und effektiver geworden sind."

Auswirkungen auf die Lernenden:

Orla sieht, wie sich ihre Lernenden durch die Einbeziehung der GEM-Lernreisen in dieses Programm weiterentwickeln. Wenn sie den Fortschritt von der anfänglichen Bedarfsanalyse bis zum Abschluss des Programms verfolgen, schreiben die Lernenden dem Programm zu, dass es ihr Wachstum beschleunigt, ihr berufliches Wachstum verbessert und ihre Führungsstärke unter sehr schwierigen Umständen entwickelt hat.

SCHLUSSBEMERKUNGEN + ÜBERLEGUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT:



T OÖÖD I MNÑÖ İ MÖNÖÖÖ ÖP NÖÖN ÖFÖÖ NÖÖÖÖN ÖN İ ÖÖNÖÖÖÖ ÖPÖÖÖÖÖ GĞİ NÖ NÖN ÖNİT NÖÖÖÖN İZ Ö NÖN İ NÖÖNÖÖÖN NÑÖİ ÖP NÖN ÖNÖ GÖE ÖP ÖÖÖÖÖ ÖNÖÖÖÖ GĞİ Ä NÖÖN ÖN NÖÖÖÖN İ ÖNÖÖN ŽNÑ ÖÖÖÖÖ NÖ ÖBİ MÖÖÖÖÖRE F Ğİ ÄNÖÖÖÖE

ÄÖNÖÖ Ö ÖÖÖ NÖNÖÖPE NÖÖNÑÖ ÖÖÖNÖT ÖNÖÖN ÖN ÖENÖN NÖN ÖPÖÖÖ GĞİ Ä İ NÖÖN ÖENÖ NÖNÖÖÖÖÖNÖÖÖÖ NÖÖ ÖNÖNÖÖÖN ÖENMÖEN ÖN İ NÖÖNÖÖÖN Ö NÑÖ İ NÖÖÖÖÖÖÖÖÖÖÖ İ NÖÖNÖÖÖÖ İ ÖP NÖN ÖÖÖÖÖ KÖÖÖÖN Ö Ö ÖI Ö NÖÖNÖR Ö NÖNÖ NÖÖÄ NÖ İ NÖÖ NÑCE İ NÖÖNÖÖÖÖ İZ Ö ÖR ÖNÖNCE T ÖNÖÖÖ ŽNÑ ÖÖÖÖÖ GĞİ ÖPÖÖÖ Ö İ ÖNÖÖ NÖÖN ÖNÖÖÖÖÖ Ö ÖÖÖN NÖCEÖN NÖEN ÖNÖN J ÖÖÖN ÖNÖNÖNÖT ÖNÖÖÖNÖÖN ÖN NÖÖN Ö NÖÖÖÖ NÖÖÖÖÖÖÖ ÖÖÖÖÖN ÖNÖBİ MÖÖÖ ÖÖÖNÖN İ NÖÖNÖÖENMÖER ÖÖ ÖÖÖ İ P NÖ NÖÖ GĞİ Ä NÖÖN ÖN ÖENVE ÖENNÖÖÖ Ö Ö NÖÖ ÖNÖ İ NÖÖÖÖÖÖÖ ÖP NÖÖÖÖ NÖ GĞİ Ä

SONIA VAL, VON THE DEPARTMENT OF DESIGN AND PRODUCTION ENGINEERING



Mai 2021



Anzahl der erreichten Personen: 21



Zaragoza, SPANIEN



Präsentiert von Marta Muñoz, von STP Europa.

STARRING



Sonia Val, von der Fakultät für Design und Produktionstechnik der Universität Zaragoza. Sonia ist auch Forscherin auf dem Gebiet der Bildung und der psychologischen Prozesse in diesem Bereich. Sie arbeitet als Professorin im Masterstudiengang für die Berufsausbildung von Lehrern an der Universität von Zaragoza sowie in einem Berufsbildungsinstitut. Ihre Studenten sind angehende Berufsschullehrer, und ihr Ziel ist es, ihnen während des gesamten Studiums alle möglichen Kenntnisse zu vermitteln, damit sie diese in ihrer pädagogischen Laufbahn erfolgreich anwenden können.

DIE GESCHICHTE



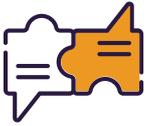
Sonia unterrichtet seit einigen Jahren an der Fakultät für Erziehungswissenschaften, genauer gesagt im Fach Bildungsprozesse und ihr Umfeld. Ziel ist es, den zukünftigen Lehrern (ihren Studenten) den Kontext näher zu bringen, in dem sie ihre berufliche Laufbahn entwickeln werden, und ihnen zu zeigen, wo sie alle Bildungsressourcen in ihrer Umgebung finden können. Zu den Lernzielen des Fachs gehören Planung, Gestaltung, Organisation, Entwicklung und Bewertung von Lernaktivitäten, innovatives Wissen, Auswahl geeigneter Lehrinhalte in Abhängigkeit von den gesetzten Zielen, Führung, Teamarbeit, Entscheidungsfindung usw. Kurz gesagt, Sonia möchte ihren Schülern das nötige Wissen vermitteln, damit sie sich in allen vorhandenen Lerninstrumenten zurechtfinden und je nach ihrem Umfeld die optimalen auswählen können.

DER INITIATIVE



Marta Muñoz, die sich des Lernpotenzials des GEM-Projekts bewusst war, setzte sich mit Sonia Val (die sie bereits kannte) in Verbindung und erklärte ihr, worum es bei dem Projekt ging und wie sie und ihre Schüler davon profitieren könnten. Sonia sah in Anbetracht der zuvor erläuterten Ziele ihres Fachs eine große Chance, und es wurde für Mai 2021 ein Treffen mit STP Europa während einer Vorlesung an der Universität von Zaragoza vereinbart. Bei diesem Treffen, an dem 20 Masterstudenten der Universität teilnahmen, hielt STP Europa eine Präsentation, in der der Zweck des GEM-Projekts erläutert wurde, und später wurden die Tools (Webseitenportal und Lernkurse) mit Sonias Klasse getestet. Das Ziel? Sonia und ihren Studenten ein weiteres pädagogisches Instrument für ihren zukünftigen Unterricht zur Verfügung zu stellen, wobei auch der Lernkontext des Faches, das sie studieren, berücksichtigt werden sollte.

ĀĀĤĒ H ĤĀĤĪ I



Die Learning Journeys des GEM-Projekts sind eine hervorragende Ressource für Lehrkräfte. Sie sammeln unter anderem Soft Skills, die sich bei der Ausübung des Berufs als mehr als wertvoll erwiesen haben. Darüber hinaus ist Sonia, wie bereits erwähnt, Forscherin auf dem Gebiet der pädagogischen Psychologie, und die im GEM-Portal enthaltenen Tools können besonders relevant sein, um ihr Wissen in diesem Fachgebiet zu unterstützen. Während der Tests hatten die Studierenden des Masterstudiengangs VET Teachers ein positives Gefühl. Die GEM Learning Journeys waren nicht nur ein großartiges Instrument zur Unterstützung wachsender Kleinunternehmen, sondern der Inhalt war auch wertvoll und anwendbar für ihre berufliche Zukunft als Lehrer. Als Lehrkraft können Kenntnisse in Bereichen wie Coaching, Personalwesen, Bewertungsprozesse, Dialog, Feedback, aktives Zuhören, kritisches Denken, Zielsetzung und Personalentwicklung sehr wertvoll sein. Sie waren der Meinung, dass das GEM-Portal alle diese Bereiche abdeckt.

DIE AUSWIRKUNG



Der Nutzen von GEM kann auf verschiedenen Ebenen wahrgenommen werden:

Auswirkungen für die Lehrkraft (Sonia):

Sonia erkannte das Potenzial des Tools an und erklärte, dass sein Einsatz für ihr Fach besonders relevant sei. Sie erklärte auch, dass die im GEM-Portal vermittelten Fähigkeiten von zentraler Bedeutung sind, nicht nur für sie als Bildungsexpertin, sondern auch für ihre SchülerInnen und angehenden LehrerInnen.

"Da es sich um einen Master für künftige Lehrer handelt, ist die Tatsache, dass sie Zugang zu einer Ressource wie dem GEM-Portal mit Lernergebnissen, die auf das Fach und ihren Abschluss abgestimmt sind, haben und diese erkunden können, sehr wichtig."

Auswirkungen für die zukünftigen Lehrer (Studenten):

Die Studierenden sahen die GEM-Webseite als eine großartige Ressource, nicht nur um das Wissen zu verinnerlichen, sondern auch als Lehrmittel. Sie lobten besonders, dass die Lernreisen einige der Inhalte widerspiegelten, die sie zuvor gelernt hatten. Sie erkannten auch, dass das Tool eine großartige zentrale Ressource und eine Ergänzung zu ihren positiven Lehrmethoden darstellt, die sie vor allem in ihren zukünftigen Unterrichtsstunden einsetzen wollen.

ĤĀĤĪ ĤĤĀĀĒĒĤĪ Ē
ĈĀĒ Ī
Ī ĀĀĤĀĈĪ ĒĈĀĒ
ĈĪ ĤĀĈĀ
KĪ ĒĪ ĒĈĪ Ĥ



Sonia verfügt bereits über ein umfangreiches Fachwissen in den Bereichen Pädagogik und Schulpsychologie. Dennoch diente ihr das GEM-Portal als ergänzendes Werkzeug für ihre Arbeit und als zentrales Werkzeug für das Fach, das sie unterrichtete, was es ihr ermöglichte, es mit ihren Studenten zu teilen. Diese Studenten sind diejenigen, die eine praktischere Nutzung des Tools ermöglichen und ermöglichen werden, da ihre Karriere in der Welt der Lehre kurz bevorsteht und Fähigkeiten wie die im GEM-Portal von ihnen als entscheidend für ihren Berufsbildungsabschluss identifiziert wurden.

Ê ö Ĥ Ĥ ö ã Ğ Ĥ Ē Ć Ĥ Ĥ Ć Ē Ē ö È Ā ö Ą



März 2021



Anzahl der erreichten
Personen: 20



Zaragoza, SPANIEN



Präsentiert von
Marta Muñoz, von
STP Europa.

STARRING



Marisa ist ein professioneller Coach. Seit über einem Jahrzehnt lehrt sie mit ihrer eigenen Methodik, wie man die Herausforderungen eines sich zunehmend verändernden Arbeitsumfelds annimmt und löst. Das Coaching, das sie durchführt, ist nicht nur ein Coaching für Führungskräfte, sondern auch ein persönliches Coaching, bei dem sie ihr Wissen in Bezug auf die Führung von Führungskräften, Personen und Bildungseinrichtungen weitergibt. Marisa gehört auch dem spanischen Verband für Executive Coaching (AECOP) an. Sie leitet das Projekt AECOP Solidaria in Zusammenarbeit mit mehreren NROs. Mit dem Ziel, Frauen in angesehenen Positionen sichtbar zu machen, ist sie auch Teil der Gruppe Directivas de Aragón.

DIE GESCHICHTE



Marisa versucht, alles, was ihr gefällt, gründlich kennenzulernen. Deshalb hat ihre Liebe zur Literatur sie dazu gebracht, das Diplom in Bibliotheks- und Informationswissenschaft und später das Diplom in Information und Dokumentation zu studieren, Spezialgebiete, mit denen sie Berufs-, Lehr- und Forschungserfahrung in F&E (Forschung und Entwicklung) gesammelt hat. Diese Projekte haben es ihr ermöglicht, nach einer Ausbildung in Coaching-Tools, emotionaler Intelligenz, NLP und Achtsamkeit, ihre eigene Ad-hoc-Methode zur persönlichen Entwicklung zu entwickeln, die sich an ORGANISATIONEN und das SCHULUMGEBUNG richtet. Sie fühlt sich geehrt, aktiv zur Entwicklung von Coaching in Spanien beizutragen. Insgesamt nutzt Marissa das Coaching von Führungskräften und Persönlichkeiten, um Reflexionsräume zu schaffen, in denen Menschen sich mit ihrem Führungstalent verbinden und Maßnahmen durchführen können, die ihnen helfen, ihre angeborenen Fähigkeiten zu entfalten und wiederzuentdecken - immer mit einer positiven Einstellung. Marissa sagt: "Es geht nicht um das Leben, sondern darum, wie man es lebt".

DER INITIATIVE



Mit Unterstützung des spanischen Verbands für Führungskräfte-Coaching (AECOP) organisierte STP Europa eine Testveranstaltung für das GEM-Portal, bei der mehrere professionelle Coaches und einige Unternehmensleiter in die Büros von STP Europa kamen, um die GEM-Lernreisen zu testen und ihr Feedback abzugeben. Aufgrund von COVID-19 war es notwendig, bei der Organisation der Veranstaltung vor Ort auf soziale Distanz zu achten, weshalb zwei Gruppen gebildet werden mussten. Eine Gruppe kam am Vormittag und die andere nach dem Mittagessen. Die Veranstaltungen begannen mit einer Präsentation des Unternehmens im Sitzungssaal, gefolgt von einer Erläuterung des GEM-Projekts und der zu evaluierenden Instrumente. Die Gruppen hatten dann die Möglichkeit, die Instrumente zu testen und zu bewerten.

ÄHČĚČI ČÖ I ČĪ Ā



Marisa nahm an der ersten Gruppe teil, und ihr proaktiver Beitrag lieferte wertvolles Feedback. Marisa erklärte auch, wie sehr ihr die Arbeit des GEM-Projekts im Allgemeinen gefiel und wie die Tools ihre Arbeit ergänzen würden. Marisa zeigte sich enthusiastisch und engagiert, die Tools in Zukunft zu nutzen.

DER FORTSCHRITT



Das Ziel der oben genannten Veranstaltung bestand hauptsächlich darin, Feedback zu erhalten. Sie diente jedoch auch dazu, professionellen Coaches und Managern ein ergänzendes Instrument für ihr bereits vorhandenes Wissen an die Hand zu geben. Marisa war sich dessen bewusst und beschloss, die Gelegenheit, die ihr das GEM-Projekttool bot, zu nutzen und es als weitere Ressource für ihre Arbeit einzusetzen. Die GEM Learning Journeys konzentrieren sich nicht nur auf Coaching-Fähigkeiten, sondern auch auf "Soft Skills". Beides ist für Marisas Arbeit von zentraler Bedeutung, und sie hatte kein Problem damit, sie als sehr wertvolle Ressourcen in ihren Unterricht einzubeziehen. Indem sie die entsprechenden Inhalte der zwölf Lernreisen studierte, konnte sie sie bei der Arbeit mit ihren Kunden anwenden. Darüber hinaus hat sie sich auch als aktive Förderin des Instruments betätigt. Dies entspricht einem ihrer Hauptziele, nämlich der Entwicklung und Steigerung des Bekanntheitsgrades des Coachings in Spanien, das leider immer noch ein unbekanntes Terrain für viele Menschen ist.

ĀČĀö Í Ĥİ ČĤĪ ĚČ



Die Vorteile von GEM sind laut Marisa auf verschiedenen Ebenen vorhanden:

"Meiner Meinung nach passt der Inhalt des GEM-Projekts perfekt zur Betreuung von Fachleuten aller Disziplinen in Bezug auf Teammanagement oder Führungsentwicklung."

"Alle Tools, die mit dem Ziel der beruflichen oder persönlichen Entwicklung entwickelt wurden, helfen effektiv bei der Umsetzung von Veränderungen, die über einen längeren Zeitraum andauern."

Obwohl es sich bei Marisas Meinung um eine persönliche Meinung handelt, kann man daraus schließen, dass das GEM-Projekt Learning Journeys von Experten oder Fachleuten genutzt werden kann, um ihre Arbeit zu unterstützen und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihr vorhandenes Wissen zu erweitern.

Marisa erkannte das Potenzial des Tools an und erklärte, dass seine Verwendung für ihre Arbeit besonders relevant sei. Sie erklärte auch, dass die im GEM-Portal vermittelten Fähigkeiten für ihre Arbeit von zentraler Bedeutung sind und dass es nicht nur eine Ressource für Coaches ist, um ihr Wissen zu konsolidieren, sondern auch als ergänzendes Lehrmittel dient.

SCHLUSSBEMERKUNGEN + ÜBERLEGUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT:



Das Fachwissen von Marisa in Bezug auf Coaching und Führungsqualitäten ist bereits sehr gut entwickelt. Dennoch bot ihr das GEM-Portal die Möglichkeit, sich Wissen anzueignen, um dieses in ihrer Arbeit auszubauen. Dieser Fall ist besonders wichtig, um uns daran zu erinnern, dass das GEM-Projekt nicht nur für Menschen ohne Erfahrung in dem untersuchten Bereich geeignet ist, sondern auch als Ergänzung zur Arbeit hochqualifizierter Personen von entscheidender Bedeutung sein kann.

Österreichische Gesellschaft für Erziehungswissenschaften Österreichischer Verband der Erziehungswissenschaftlerinnen Österreichischer Verband der Erziehungswissenschaftlerinnen



November 2020 -
Februar 2021



Anzahl der erreichten
Personen: 7



Wien, Österreich



Präsentiert von
Vienna Association von
Education Volunteers

STARRING



Anna hat viele Jahre Erfahrung in der Beratung und im Coaching. Sie bietet diese Unterstützung in einem Berufsberatungszentrum in Wien an. Das Hauptziel ist es, Menschen mit Werkzeugen und Fachwissen auszustatten, nicht nur wenn sie sich für einen neuen Job bewerben, sondern auch wenn sie ihr eigenes Unternehmen gründen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Förderung junger Frauen, die Unternehmerinnen werden wollen. Annas Erfahrung im Bereich der Humanressourcen ist für ihre Arbeit als Berufsberaterin und Coach relevant.

DIE GESCHICHTE



Anna ist immer bestrebt, sich zu verbessern und zu wachsen, nicht nur als Mensch, sondern auch als Beraterin und Coach. Sie ist immer auf der Suche nach neuen Inhalten und Lern-/Coaching-Materialien, die sie nutzen und auch mit ihren Kunden teilen kann. Annas Bachelor-Studium in Psychologie ermöglicht es ihr, maßgeschneiderte Programme für ihre Coaching-Kunden zu erstellen. Dazu ist es für Anna wichtig, die Bedürfnisse ihrer Kunden zu verstehen und ihnen zu helfen, die für sie besten Lernmethoden zu finden. Dies ist nicht immer einfach, da es von Kunde zu Kunde große Unterschiede gibt. Wenn man sich jedoch die Zeit nimmt, um zu verstehen, was der Kunde erreichen möchte, können seine Ziele und Ambitionen besser verwirklicht werden.

DER INITIATIVE



Das Berufsberatungszentrum, in dem Anna arbeitet, ist ein assoziierter Partner der VAEV und arbeitet eng mit der Organisation bei Projekten zur Höherqualifizierung und zur Vermittlung digitaler Kompetenzen zusammen und bietet Coaching und Schulungen zu verschiedenen Themen an. Wie bereits erwähnt, versucht Anna ihr Bestes, um jede Coaching-Sitzung auf die besonderen Bedürfnisse des Kunden abzustimmen. Dabei werden die Lernziele und die Ziele des Kunden vereinbart, um die Richtung des Coachings festzulegen. Eine Herausforderung war definitiv die Umstellung auf eine Online-Umgebung, nicht nur durch Online-Anrufe und Coaching-Sitzungen, sondern auch durch die Zugänglichkeit zu Online-Ressourcen. Die GEM Online Learning Journeys waren in der Tat ein Teil der Lösung.

DER FORTSCHRITT



Der Prozess der Online-Verlagerung aufgrund der COVID-19-Pandemie war nicht schwierig, da Anna bereits Erfahrung mit Online-Unterricht/Beratung/Coaching hatte. Die Herausforderung für Anna bestand darin, Online-Ressourcen zu finden, die ihren Kunden helfen und ihren Bedürfnissen in diesem Format gerecht werden konnten. Die GEM Learning Journeys mit ihren verschiedenen Themen und Bereichen waren ideal, um sie neben dem 1:1-Mentoring in verschiedene Coaching-Pläne einzubinden. Zunächst musste sich Anna mit den 12 Learning Journeys und der Nutzung der Plattform vertraut machen, nicht nur, um sich persönlich weiterzuentwickeln, sondern auch, um diese Journeys in ihre Coaching-Sitzungen einzubauen oder um Klienten und Ratsuchende über die Nutzung und die Aspekte der Plattform zu beraten.

ÄÄÖ Í ĀĪ ĆĤĪ ĚĈ



Anna nutzte die GEM-Plattform und integrierte die Learning Journeys in ihre Lehrpläne. Sie nutzte sowohl die Inhalte als auch die Aktivitäten zur Selbsteinschätzung, um ihr Ziel zu erreichen, Wege zur Verbesserung ihrer Coaching-Fähigkeiten zu finden und den Prozess des lebenslangen Lernens fortzusetzen. Anna wendet das Wissen, das sie aus den Learning Journeys gewonnen hat, in ihrem Alltag und auch in ihren Coachingsitzungen an.

Der Ansatz der Learning Journeys stellt sich als innovativ und einladend für verschiedene Personen dar, die sich für Business Coaching und Unternehmertum interessieren. Die zur Verfügung gestellten Ressourcen haben eine breite Anwendung und tragen zu einem kontinuierlichen Bildungsprozess bei.

"Die auf der GEM-Plattform verfügbaren Online-Funktionen wurden zu einer Zeit zur Verfügung gestellt, in der Technologie und Digitalisierung so wichtig sind", kommentierte Anna.

SCHLUSSBEMERKUNGEN + ÜBERLEGUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT:



Anna zufolge ist die Plattform für Nutzer mit unterschiedlichem Hintergrund konzipiert. Sie eignet sich für professionelle Business-Coaches, für diejenigen, die Coaching in anderen Bereichen anbieten, und für diejenigen, die daran interessiert sind, Coach zu werden. "Die Plattform ist wirklich benutzerfreundlich", fügt Anna hinzu.

Die Lernreisen decken viele interessante und nützliche Themen im Zusammenhang mit Business-Coaching ab und sind zudem sehr umfassend. Anna hat die Inhalte in einige ihrer Coaching-Sitzungen integriert und würde anderen definitiv empfehlen, das GEM-Portal zu erkunden.

JOHANNES MORITZ - ENTREPRENEUR/BUSINESS ADVERTISER



Dezember 2020 -
Februar 2021



Anzahl der erreichten
Personen: 1



Wien, Österreich



Präsentiert von
PsX Consulting (VAEV's
contact)

STARRING



Johannes Moritz, Unternehmer/Wirtschaftswerber, ist seit einigen Jahren in einem Wirtschaftswerbeunternehmen in Österreich tätig, dem führenden verlagsunabhängigen Online-Vermarkter für B2B, Wirtschaft und Finanzen, Smart Living und Bildung. Er bietet fokussierte Business-Kompetenz für Online-Wirtschaftsportale über verschiedene Kanäle, ausgerichtet auf spezifische vertikale Zielgruppen (hauptsächlich institutionelle Investoren und professionelle Privatanleger). Herr Moritz verfügt über umfangreiche Erfahrungen im Business-Coaching und in der Betreuung von Werbekunden. Er interessiert sich jedoch für die Inhalte des GEM-Projekts, weil er seine Kompetenzen in einigen Aspekten des Geschäftslebens erweitern wollte, darunter Finanzen, Marketing und soziale Medien, Management und Führung sowie Personalmanagement.

DIE GESCHICHTE



Herr Moritz verfügt über umfangreiche Erfahrungen im Coaching und in der Werbung für Kunden. Er interessiert sich jedoch für das GEM-Projekt, weil es ihm die Möglichkeit bot, seine Kompetenzen in spezifischen Aspekten des Geschäftslebens zu erweitern, darunter Finanzen, Marketing und soziale Medien, Management und Führung sowie Personalmanagement. Er erfuhr vom GEM-Projekt während eines Webinars, das von der VAEV organisiert wurde und an dem Herr Loidl als Gastredner teilnahm. Darüber hinaus ist es interessant zu erwähnen, dass er mit Bitcoin ein kleines Vermögen gemacht hat. Daher bat er um ein fortgeschrittenes Business-Coaching mit zwei sehr ehrgeizigen Zielen - erstens wollte er mehr über das Geschäft lernen, indem ihm tiefere Einblicke gewährt wurden, und zweitens wollte er in der Lage sein, die erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen im Zusammenhang mit High Growth Enterprises auf seine Kunden zu übertragen. Gemeinsam mit Herrn Loidl studierte Herr Moritz die am besten geeigneten Learning Journeys aus dem GEM Online-Transformationsportal und lernte viel über die multidisziplinäre Rolle des High Growth Enterprise Coaches, indem er Coaching, Beratung, Training, Vermittlung, Moderation und Mentoring untersuchte und wie sie sich überschneiden und je nach den Bedürfnissen von Unternehmen und Kunden eingesetzt werden müssen.

03

Ÿ İ Ī È Ì Ğ Ğ Ĥ F Ğ Ğ Ī Ÿ Ğ Ĥ İ Â Ī È Ī Ğ Ī
IJ Ğ Ī Ę Ğ Ī Ÿ Ğ Ī Ĵ Í Ğ Ī Ę Ğ Ī Ĥ Ğ Ī Ğ Ī Ğ Ī
J È F Ğ Ī Ĵ Ī Ÿ Ĥ Ī È F Ğ Ĥ Ğ



STRATEGISCHER SEKTORALER VERBESSERUNGSBERICHT FÜR DAS WACHSTUMSCOACHING

Das wichtigste Ergebnis des Projekts "The Growing European Micro-enterprises" (GEM) sind unsere "Learning Journeys". Dabei handelt es sich um eine Reihe von Kursen, die für derzeitige oder künftige Coaches, Ausbilder und Lehrkräfte in der beruflichen Bildung mit hohem Wachstumspotenzial konzipiert sind, die ihre Produktivität und ihr Potenzial in ihrer Karriere verbessern und mehr Unternehmen und Kleinunternehmen in ganz Europa zu einer nachhaltig wachsenden Wirtschaft verhelfen möchten. Diese umfassenden Kurse decken eine Vielzahl von Themen ab, die für wachstumsstarke Unternehmen, die gut in die digitale Wirtschaftslandschaft des 21. Jahrhunderts integriert sind, wesentlich sind. Die Kurse reichen von den Grundlagen (wie z. B. "Coachingprozess mit hohem Wachstum", "Kundenbeziehung" und "Planung") bis hin zu fortgeschrittenen Themen (wie z. B. "Technologien zur Umwandlung der Coaching-Erfahrung", "anspruchsvolle Kunden" und "professionelles Networking").

Während Sie diese vertiefenden Kurse auf unserer E-Learning-Plattform <https://growingenterprises.eu/learning-journeys/> finden, haben wir in diesem Handbuch einen Abschnitt mit Zusammenfassungen dieser Lernjournale erstellt. In diesem Abschnitt können Sie den Kerngedanken eines jeden Kurses erfahren und sich später für das kostenlose Online-Lernjournal anmelden, um sich in dem Thema, das Sie interessiert, weiter zu verbessern. Obwohl die Kursinhalte speziell für das High-



Wir glauben, dass diese gut konzipierten Kursinhalte Ihre Coaching- und Trainingsfähigkeiten verbessern und Sie zu einem echten Wachstumscoach für europäische Kleinunternehmen machen werden.

Ein verbesserter Zugang zu Finanzmitteln ist erforderlich, um die Vergrößerung von Kleinstunternehmen zu fördern. Schwierigkeiten beim Zugang zu Finanzmitteln sind weithin als eines der größten Hindernisse für die Gründung und das Wachstum eines Unternehmens anerkannt (OECD, 2006, 2015a). Fehlende Finanzmittel hindern Kleinstunternehmen daran, in innovative Projekte zu investieren, ihre Produktivität zu steigern und Chancen auf expandierenden oder neuen Märkten zu ergreifen. Finanzierungsengpässe können besonders schwerwiegend sein, wenn es sich um Neugründungen oder kleine Unternehmen handelt, deren Geschäftsmodell auf immateriellen Gütern beruht, die sehr firmenspezifisch sind und sich nur schwer als Sicherheiten für herkömmliche Schuldverhältnisse eignen. Kapitallücken bestehen auch für Unternehmen, die wichtige Veränderungen in ihrer Tätigkeit vornehmen wollen, wie z. B. Änderungen der Eigentumsverhältnisse und der Kontrolle oder den Eintritt in neue, auch internationale Märkte. Es ist erwiesen, dass Branchen, die stärker von externer Finanzierung abhängig sind, in Ländern mit stärker entwickelten Finanzmärkten, d. h. in denen Unternehmen Zugang zu einer Reihe alternativer Finanzierungsinstrumente haben, relativ schneller wachsen (OECD, 2015a).

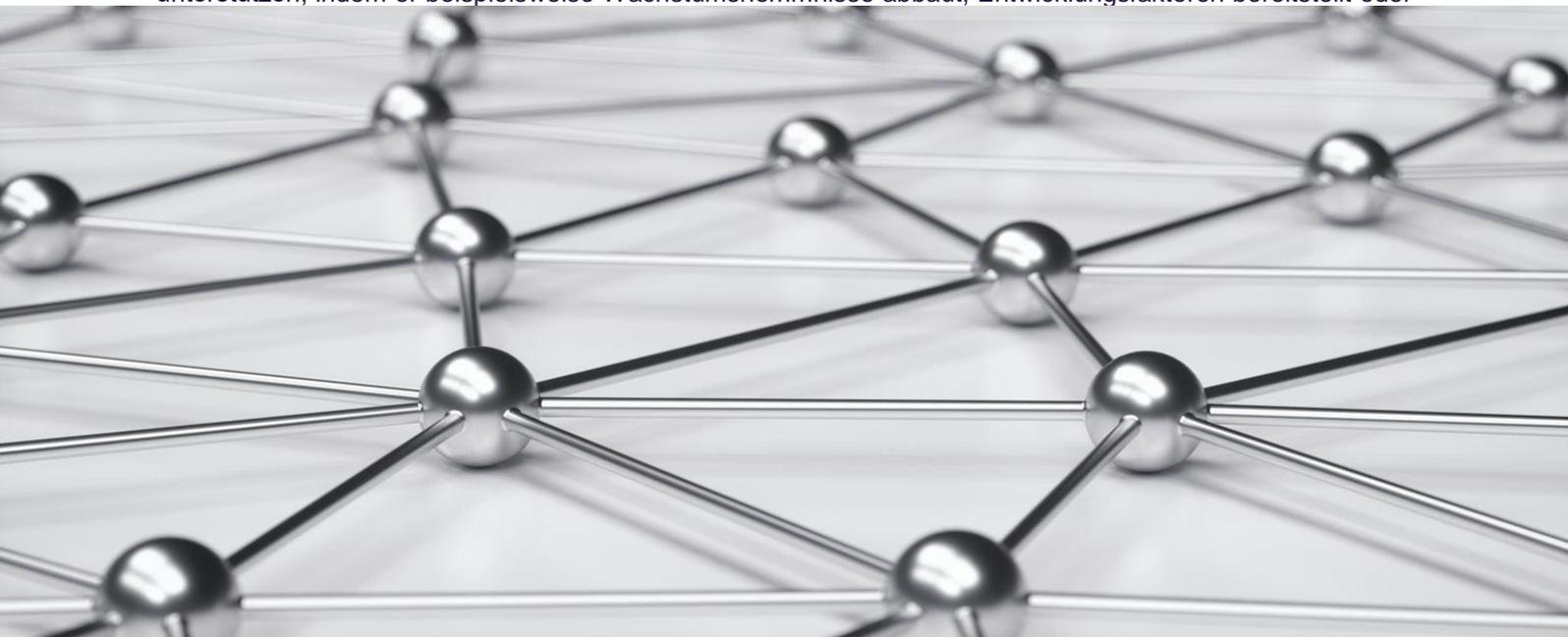
Die politischen Maßnahmen und Rahmenbedingungen, die das Wachstum von Kleinstunternehmen beeinflussen, sind miteinander verknüpft und überschreiten häufig die Grenzen verschiedener Ministerien, Regierungsstellen, Regierungs- und Verwaltungsebenen. Darüber hinaus erfordert die Förderung des Unternehmenswachstums eine langfristige Perspektive und zeitliche Kohärenz, da die Auswirkungen politischer Maßnahmen auf die Wachstumsleistung von Unternehmen hauptsächlich mittel- bis langfristig sichtbar sind. In diesem Sinne ist eine gesamtstaatliche Perspektive erforderlich, die politische Synergien und Kompromisse zwischen verschiedenen Bereichen berücksichtigt.

Die Rolle der Regierung beim Wachstum von Kleinstunternehmen

Dazu gehören Maßnahmen zur Minimierung des Verwaltungsaufwands, zur Erleichterung des Zugangs von Kleinstunternehmen zum öffentlichen Beschaffungswesen durch Abschaffung der Präqualifikationsfragebögen, zur Förderung des Exports von Kleinstunternehmen und zur Innovationsförderung durch Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen zur Unterstützung von Kleinstunternehmen.

Alternative Subventionsmechanismen?

Der Staat sollte eine Reihe von Maßnahmen ergreifen, um das Wachstum von Kleinstunternehmen zu unterstützen, indem er beispielsweise Wachstumshemmnisse abbaut, Entwicklungsfaktoren bereitstellt oder





Finanzierung

Da Kleinstunternehmen in der Regel nur wenig oder gar keinen Zugang zum kommerziellen Bankensektor haben, sind sie oft auf "Kleinstkredite" oder Mikrokredite angewiesen, um sich zu finanzieren. Mikrofinanzinstitute finanzieren häufig diese kleinen Kredite. Diejenigen, die Kleinstunternehmen gründen, werden in der Regel als Unternehmer bezeichnet. Mikrokredite sind eine Möglichkeit für Organisationen und Unternehmer, Kleinkredite zu vergeben. Es ist inzwischen allgemein anerkannt, dass die Vergabe von Krediten an Kleinstunternehmer eine nachhaltige Tätigkeit ist, da die Mikrofinanzinstitute ihre Betriebskosten durch die Zinssätze decken können, die sie von ihren Kunden verlangen.

Erleichterung des Zugangs zu Finanzmitteln

1. Sicherstellen, dass die Finanzvorschriften den Informationsfluss zwischen Kreditnehmern und Kreditgebern unterstützen
2. Vermittlung von Finanzwissen an (potenzielle) Unternehmer
3. Entwicklung von Mikrokreditprogrammen mit wettbewerbsfähigen Durchführungsmechanismen, um diejenigen mit den größten Erfolgchancen zu erreichen
4. Ergänzung der Finanzierungsprogramme durch Unterstützungsdienste für die Unternehmensentwicklung
5. Einsatz von Kreditbürgschaften und gegenseitigen Bürgschaftsregelungen, um die Finanzierung neuer Kleinstunternehmen zu fördern
6. Unterstützung der Entwicklung von Mikrokreditinstituten zur Verbesserung des Kreditzugangs
7. Unterstützung der Schaffung neuer Institutionen, die den Zugang zu Mikrofinanzierungen erleichtern

Wirksame Kommunikation mit den Beteiligten

Die Erfahrungen in der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) legen nahe, dass eine wirksame Regulierungspolitik auf höchster politischer Ebene beschlossen werden sollte, dass sie explizite und messbare Qualitätsstandards für die Regulierung enthalten sollte und dass sie für eine kontinuierliche Regulierungsmanagementkapazität sorgen sollte. Eine wirksame Kommunikation mit den Interessengruppen ist von zunehmender Bedeutung, um die kontinuierliche Unterstützung für die Qualitätsarbeit im Bereich der Regulierung sicherzustellen. Ein zentrales Thema ist die Wahrnehmung der Stakeholder von den Erfolgen der Regulierung (die Wirtschaft kann sich beispielsweise weiterhin über Regulierungsfragen beschweren, die besser geregelt sind als früher). Die Regierungen sind rechenschaftspflichtig für die oft beträchtlichen Ressourcen und das politische Kapital, das in Regulierungsmanagementsysteme investiert wird. Es besteht ein wachsendes Interesse an der systematischen Bewertung der Leistung des Regulierungsmanagements - der "Messung der Kluft" zwischen der im Grundsatz festgelegten Regulierungspolitik und ihrer Effizienz und Wirksamkeit in der Praxis. Wie funktionieren bestimmte Institutionen, Instrumente und Prozesse? Was trägt zu ihrer effektiven Gestaltung bei? Die systematische Anwendung von Ex-post-Bewertungs- und Messtechniken kann einen Teil der Antwort liefern und dazu beitragen, den Rahmen zu stärken.

Technologieentwicklung und -beherrschung

Das Expertentreffen zum Thema "Politiken und Programme für Technologieentwicklung und -beherrschung", das vom 16. bis 18. Juli 2003 in Genf stattfand, hatte zum Ziel, die Politiken und Programme zu analysieren, die die Regierungen zur Verbesserung der technologischen Kapazitäten von kleinen, mittleren und kleinsten Unternehmen (KKMU) beschlossen haben. Bislang ist es nur einer Handvoll Entwicklungsländer - meist in Südostasien - gelungen, die "Technologielücke" gegenüber den Industrieländern zu schließen. Die Studien über Italien,

Mauritius und Indonesien zeigen Beispiele, in denen die Technologie in bemerkenswerter Weise angepasst und genutzt wurde. Eine der wichtigsten Erkenntnisse dieses Treffens war, dass die Triebkräfte für die Technologieentwicklung (wie die Entwicklung von Fähigkeiten, Forschungs- und Entwicklungskapazitäten, die Fähigkeit, ausländische Direktinvestitionen anzuziehen, die Stärkung lokaler Unternehmen, die Infrastruktur usw.) eng miteinander verknüpft sind. Daher können es sich die Regierungen nicht leisten, eine der wichtigsten Triebkräfte für die Technologie zu vernachlässigen, wenn sie einen positiven Kreislauf für die technologische Entwicklung schaffen wollen.



Ausbildung und unternehmerische Fähigkeiten für Wachstum

Viele Länder und internationale Organisationen (wie die EU) haben versucht, wachstumsorientiertes Unternehmertum entweder durch direkte Maßnahmen oder indirekt durch politische Instrumente zu fördern (Europäische Kommission, 2002). Es ist daher verständlich, dass die politischen Akteure sehr daran interessiert sind, die nationalen staatlichen Maßnahmen zur Förderung der unternehmerischen Initiative zu bewerten und zu vergleichen. Sie möchten Beispiele für bewährte Verfahren bei der Gestaltung der Politik zur Förderung der unternehmerischen Initiative finden und Empfehlungen für die nationalen Regierungen aussprechen. Diese Ziele stehen auch ganz oben auf der Agenda der Europäischen Kommission (Bodas Freitas und von Tunzelmann, 2008). Die Behandlung dieser wichtigen Fragen wird komplizierter, da neuere Studien darauf hindeuten, dass politische Maßnahmen, Instrumente oder deren Gestaltung nicht unbedingt über den Erfolg der Politiken entscheiden, sondern dass es vielmehr darauf ankommt, die richtige "Passform" zwischen den Politiken und dem unternehmerischen Umfeld zu finden, in dem die Politiken angewendet werden (z. B. Desrochers und Sautet, 2008). Während die Entwicklung der Managementfähigkeiten eines Unternehmers von entscheidender Bedeutung ist, um die Menschen in die Lage zu versetzen, ihr Unternehmen zu vergrößern (wenn sie das erreichen wollen), müssen die Agenturen zur Unterstützung von Unternehmen und die politischen Entscheidungsträger auch darüber nachdenken, wie sie die öffentliche Politik verbessern, den Zugang zu Märkten ermöglichen, harte und weiche Unterstützungsmaßnahmen anbieten, eine unterstützende Kultur schaffen und einen besseren Zugang zu Finanzmitteln bieten können, wenn sie ein positives Ökosystem für Unternehmertum schaffen wollen, in dem Unternehmen florieren können (wie in Abbildung 5 dargestellt). Schulungen zur Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten für wachstumsorientierte Unternehmen würden im allgemeinen unternehmerischen Ökosystem unter "Humankapital" und "Unterstützung" fallen.

Untersuchungen von Moran und Cooney (2004) ergaben, dass es schwierig ist, das richtige Maß an Inhalten für jeden in der Gruppe zu finden, und dass es auch recht schwierig sein kann, ein Gleichgewicht zwischen individueller Betreuung und Gruppenunterstützung in Programmen zu finden, die auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sind, insbesondere wenn in einer Gruppe viele verschiedene Arten von Unternehmen vertreten sind.

Einige Teilnehmer fanden das Programm zu "allgemein" und waren der Meinung, dass es hilfreich gewesen wäre, wenn die Referenten im Vorfeld mehr über die Teilnehmer gewusst hätten, so dass sie ihre Ausführungen entsprechend anpassen und auf einige der spezifischen Probleme innerhalb der Gruppen eingehen konnten. Moran und Cooney wiesen auch darauf hin, dass mehrere Teilnehmer ihrer Studie der Meinung waren, dass Elemente des Programms zu "akademisch" und theoretisch waren. So hielten beispielsweise einige Teilnehmer die Vermittlung von Rechnungswesen für unangemessen und zu theoretisch für die Zielgruppe, während andere der Meinung waren, dass sie diesen Bereich nicht beherrschen würden und sich lediglich der Auswirkungen auf die Unternehmensführung bewusst sein müssten. Es sei darauf hingewiesen, dass in einigen neueren Kommentaren zum Unternehmertum hervorgehoben wurde, dass Finanzkenntnisse ein erhebliches Problem bei Inhabern von Unternehmen darstellen, und dass Online-Programme wie www.fabeducation.com geschaffen wurden, um Inhabern von Unternehmen das Lesen und Verstehen von Finanzkonten aus einer praktischen Perspektive zu ermöglichen.

Untersuchungen von Moran und Cooney ergaben auch, dass die Teilnehmer Beispiele aus dem wirklichen Leben oder Präsentationen von bestehenden Unternehmern bevorzugten, sofern diese zur Verfügung gestellt wurden. Donovan et al. (1999) wiesen in ihrer Übersicht über Modelle zur Bewertung von Schulungen in der Wirtschafts- und Personalliteratur darauf hin, dass bei der Behandlung des Themas "menschliche Kompetenz" der Kontext von entscheidender Bedeutung ist. Donovan et al. argumentierten, dass es bei der Bewertung von Schulungen wichtig ist, daran zu denken, dass sich nicht nur die Personen, die geschult werden, in ihren Fähigkeiten und Lernanforderungen unterscheiden, sondern dass auch der Ausbilder und das Umfeld, in dem die Schulung durchgeführt wird, sowie das Umfeld, in dem das Gelernte anschließend angewendet wird, Unterschiede aufweisen. Rae (2012) stellte ein Modell für die Entrepreneurship-Ausbildung vor, bei dem nicht das Lernen, sondern die "Effektivität" als zentrales Ergebnis betrachtet wird. Das Modell wurde zwar für die Hochschulbildung entwickelt, hat aber in weiten Teilen auch Bedeutung für die Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten zur Gründung eines Unternehmens, da es darauf abzielt, Denkweise, Fähigkeiten und Effektivität miteinander zu verbinden. Kutzhanova et al. (2009) betonten, dass die persönliche Veränderung ein wichtiger Bestandteil von Schulungsprogrammen für Unternehmer ist.

Sie vertreten die Ansicht, dass Lernen mit einem tieferen Verständnis der eigenen Stärken und Schwächen beginnt und dass Unternehmer daher zunächst ihre eigene Identität und Persönlichkeit kennen lernen müssen. In jüngster Zeit wurden erhebliche Fortschritte bei der Entmystifizierung der Rolle der Kognition in der Erziehung und Ausbildung zu unternehmerischer Initiative erzielt, insbesondere im Hinblick auf die Ermittlung der wichtigsten kognitiven Merkmale von Personen, die eine "unternehmerische Denkweise" verkörpern (z. B. Ardichvilli et al., 2003). Die in jüngster Zeit explosionsartig zunehmende Forschung über Kognition und Unternehmertum hat ihre Wurzeln im Allgemeinen in der psychologischen Literatur über individuelle Kognition.

Mitchell et al. (2002) z. B. entwickeln eine Theorie, die spezifische mentale Prozesse mit unternehmerischem Verhalten verknüpft, indem sie argumentieren, dass unternehmerische Kognitionen die Wissensstrukturen sind, die Menschen nutzen, um Einschätzungen, Urteile oder Entscheidungen zu treffen, die mit der Bewertung von Chancen, der Gründung von Unternehmen und dem Wachstum verbunden sind. Die neuere kognitive Forschung im Bereich des Unternehmertums stützt sich auf die Literatur zur sozialen Kognition, um den Unternehmer als "motivierten Taktiker" zu beschreiben, der als "voll engagierter Denker, der über mehrere kognitive Strategien verfügt" (Haynie et al., 2010: S. 18) und die Fähigkeit besitzt, auf der Grundlage spezifischer Ziele, Motive, Bedürfnisse und Umstände schnell zwischen ihnen zu wechseln und zu wählen, was zu der Fähigkeit führt, als Reaktion auf wahrgenommene unternehmerische Chancen zu handeln (oder nicht) (McMullen und Shepherd, 2006).

Diese Forschungsergebnisse sind von Bedeutung, weil sie zum Teil die kognitiven Fähigkeiten erklären, die Unternehmern dabei helfen, so genannte "anpassungsfähige Entscheidungen" zu treffen, d. h. die Fähigkeit, bei Entscheidungen unter unvorhersehbaren und sich schnell ändernden Umständen schnell von einer Denk- und Analysemethode in eine andere zu wechseln (Schraw und Dennison, 1994), ein äußerst wichtiger Faktor bei der Entwicklung von unternehmerischen Fähigkeiten zum Aufbau eines Unternehmens.



Erforderliche unternehmerische Fähigkeiten zur Überwindung von Wachstumshemmnissen

Es wird immer noch viel darüber diskutiert, ob Unternehmer geboren oder gemacht werden. Es wird zwar allgemein anerkannt, dass es natürliche "geborene" Unternehmer gibt, aber es gibt auch Forscher, die glauben, dass Unternehmertum eine Fähigkeit ist, die man lernen kann. In jüngster Zeit wird Unternehmertum als eine Denk- und Verhaltensweise betrachtet, die für alle Bereiche der Gesellschaft und der Wirtschaft relevant ist, und ein solches Verständnis von Unternehmertum erfordert nun einen anderen Ausbildungsansatz. In der heutigen Welt ist eine Bildungsmethodik erforderlich, die dazu beiträgt, die Denkweise, das Verhalten, die Fähigkeiten und die Fertigkeiten des Einzelnen zu entwickeln, und die zur Wertschöpfung in einer Reihe von Kontexten und Umgebungen eingesetzt werden kann, vom öffentlichen Sektor, Wohltätigkeitsorganisationen, Universitäten und Sozialunternehmen bis hin zu Unternehmensorganisationen und Start-up-Unternehmen. Lichtenstein und Lyons (2001) wiesen darauf hin, dass es für Dienstleister wichtig ist, zu erkennen, dass Unternehmer mit unterschiedlichen Qualifikationen zum Unternehmertum kommen und daher jeder Unternehmer einen anderen "Spielplan" für die Entwicklung seiner oder ihrer Fähigkeiten benötigt. Darüber hinaus schlugen sie vor, dass die Entwicklung von Fähigkeiten eine qualitative und keine quantitative Veränderung ist, die ein gewisses Maß an Veränderung auf Seiten des Unternehmers erfordert.

Nach Gibb (2010) muss die Art und Weise, wie Unternehmertum gelehrt wird, erheblich geändert werden, da das traditionelle Modell des Unternehmertums nicht mehr auf das moderne Geschäftsumfeld anwendbar ist. Gibb beschrieb das vorherrschende Modell des Unternehmertums als statisch und konzentrierte sich stark auf das Schreiben eines Geschäftsplans und die verschiedenen funktionalen Aktivitäten eines Unternehmens. Sein alternatives "angemessenes" Modell stellt den Unternehmer als dynamisch dar, mit einer Reihe von Verhaltensmerkmalen, die entwickelt werden müssen. Nach Gibb umfasst dieses Modell folgende Aspekte

- Vermittlung von Empathie für unternehmerische Werte und die damit verbundenen "Arten zu denken, zu handeln, zu fühlen, zu sehen, zu kommunizieren, zu organisieren und Dinge zu lernen".
- Entwicklung der Fähigkeit zu strategischem Denken und Szenarienplanung sowie der Praxis, intuitive Entscheidungen auf der Grundlage von Urteilsvermögen mit begrenzten Informationen zu treffen.
- Schaffung einer Vision von und Einfühlungsvermögen in die Lebensweise des Unternehmers.
- Dies impliziert eine starke Betonung des Einsatzes von pädagogischen Mitteln, die ein Gefühl der Eigenverantwortung, der Kontrolle, der Unabhängigkeit, der Verantwortung, der Handlungsautonomie und des Engagements fördern, Dinge zu Ende zu bringen, während man Tag für Tag mit Unsicherheit und Komplexität lebt.
- Förderung eines breiten Spektrums unternehmerischer Verhaltensweisen wie das Suchen und Ergreifen von Chancen, das Knüpfen von Netzwerken, das Ergreifen von Initiativen, das Überzeugen anderer und das Treffen intuitiver Entscheidungen. Dies erfordert ein umfassendes Spektrum an pädagogischen Instrumenten.
- Die Konzentration auf die kognitiven (Nutzwert) und affektiven (Spaß und Anregung) Aspekte des Lernens sowie auf die kognitiven Aspekte als Anwendungsbezug ist von zentraler Bedeutung (ebenso wie die Förderung der Motivation).
- Maximierung der Möglichkeiten für Erfahrungslernen und Engagement in der "Community of Practice". Von besonderer Bedeutung ist die Schaffung von Raum für das Lernen durch Tun und Wiederholen.
- Schaffung von Kapazitäten für Beziehungslernen, Netzwerkmanagement, Aufbau von "know-who" und Management auf der Grundlage vertrauensbasierter persönlicher Beziehungen.
- Entwicklung von Verständnis und Aufbau von Wissen über die Prozesse der Organisationsentwicklung - von der Gründung über das Überleben bis hin zu Wachstum und Internationalisierung. Dies erfordert eine Konzentration auf die Dynamik des Wandels, die Art der auftretenden Probleme und Chancen und die Art und Weise, wie man sie vorhersehen und mit ihnen umgehen kann.
- Fokussierung auf einen ganzheitlichen Ansatz für das Management von Organisationen und die Integration von Wissen.
- Schaffung der Fähigkeit, unternehmerische Organisationen aller Art in unterschiedlichen Kontexten zu gestalten und zu verstehen, wie sie erfolgreich betrieben werden können.
- Starke Fokussierung auf Prozesse der Suche nach Chancen, der Bewertung und der Nutzung von Chancen in verschiedenen Kontexten, einschließlich Unternehmen.
- Ausweitung des Kontexts über den Markt hinaus. Schaffung von Möglichkeiten für die Teilnehmer (Studenten), zu erkunden, was das oben Gesagte für ihre eigene persönliche und berufliche Entwicklung bedeutet.

04

PRAKTISCHE WERKZEUGE FÜR DAS WACHSTUMSCOACHING 12 LERNREISEN



PRAKTISCHE INSTRUMENTE FÜR DAS WACHSTUMSCOACHING

Das wichtigste Ergebnis des Projekts "Growing European Micro-enterprises" (GEM) im Rahmen von Erasmus+ sind die "Learning Journeys". Dabei handelt es sich um eine Reihe von Kursen, die für derzeitige oder künftige Coaches, Ausbilder und Lehrkräfte in der beruflichen Bildung mit hohem Wachstumspotenzial konzipiert sind, die ihre Produktivität und ihr Potenzial in ihrer Karriere verbessern und mehr Unternehmern und Kleinstunternehmen in ganz Europa zu einer nachhaltig wachsenden Wirtschaft verhelfen möchten. Diese umfassenden Kurse decken eine Vielzahl von Themen ab, die für wachstumsstarke Unternehmen, die gut in die digitale Wirtschaftslandschaft des 21. Jahrhunderts integriert sind, unerlässlich sind. Die Kurse reichen von den Grundlagen (z. B. "Coachingprozess mit hohem Wachstum", "Kundenbeziehung" und "Planung") bis hin zu fortgeschritteneren Themen (z. B. "Technologien zur Umwandlung der Coaching-Erfahrung", "anspruchsvolle Kunden", "professionelles Networking").

Während Sie diese ausführlichen Kurse auf unserer E-Learning-Plattform <https://growingenterprises.eu/learning-journeys/> finden können, haben wir in diesem Handbuch einen Abschnitt mit Zusammenfassungen dieser Lernjournale erstellt. In diesem Abschnitt können Sie den Kerngedanken eines jeden Kurses erfahren und sich später für das kostenlose Online-Lernjournal anmelden, um sich in dem Thema, das Sie interessiert, weiter zu verbessern.

Die Kursinhalte sind zwar speziell für das High-Growth-Coaching für europäische Kleinstunternehmen konzipiert, aber sie sind vielseitig einsetzbar und Sie werden sie nicht nur im High-Growth-Coaching, sondern auch in verschiedenen Bereichen der Selbstentwicklung, des Unternehmertums, der Kommunikation und des Geschäfts nützlich finden.

Wir glauben, dass diese gut konzipierten Kursinhalte Ihre Coaching- und Trainingsfähigkeiten verbessern und Sie zu einem echten High-Growth-Coach für europäische Kleinstunternehmen machen werden.

12 LEARNING JOURNEYS



01 49	Coach für wachstumsstarke Unternehmen	
02	Coaching-Prozess für wachstumsstarke Unternehmen	50
03	Persönliche Effektivität, persönliche Entwicklung und ethische Praxis	
		51
04	Kundenbeziehung, Bewertung, berufliche Vernetzung	53
05	Zielsetzung, Wissenstransfer, Aktionsplanung, Coaching-Ressourcen	
		55
06 57	Strategien für den Aufbau von Rapport, Kundendialog, Feedback und aktives Zuhören	
07 59	Techniken zur Herausforderung von Klienten, Fragestrategien, kritisches Denken und Reflexion	
08 61	Führung und Planung	
09	Technologien zur Verbesserung der Coaching-Erfahrung	63
10 65	Finanzielle Fähigkeiten für die Unternehmensführung	
11	Marketing für Wachstum	67
12 69	Entwicklung von Menschen für Wachstum	

Coach für wachstumsstarke Unternehmen

Dieses Modul konzentriert sich auf die verschiedenen Rollen eines High Growth Enterprise Coaches. Das Ziel, die Ziele und eine kurze Beschreibung des Moduls werden im Folgenden skizziert.



Ziel:

Die Rolle des High Growth Enterprise Coach zu erkunden.



Zielsetzungen:

Am Ende dieses Moduls werden Sie verstehen:

- Die verschiedenen Rollen, die von High Growth Enterprise Coaches übernommen werden
- Beschreibung einer Reihe von Umsetzungsmodellen, die mit jeder Coaching-Rolle für Unternehmen mit hohem Wachstum verbunden sind
- Wann man eine oder mehrere der folgenden Rollen übernehmen sollte

High Growth Coaches müssen ihren Stil anpassen und ein breiteres Spektrum an Aktivitäten übernehmen als ein traditioneller Business Coach. Dieses Modul untersucht die verschiedenen Rollen, die ein High-Growth-Coach einnimmt, z. B. Berater, Trainer, Mentor, und wie jede Rolle den Kunden bei der Entwicklung seines Unternehmens unterstützen und ihm helfen kann. Werkzeuge und Modelle zur Unterstützung der Rollen werden vorgestellt. Es werden Anleitungen zur Auswahl der richtigen Rolle gegeben. Das Modul schließt mit Informationen darüber, wie ein High Growth Coach sein Wissen und seine Erfahrung nutzen kann, um sich in der Branche zu positionieren.



LEARNING JOURNEY 2

High Growth Enterprise Coaching Process

This module focuses on the different roles of a High Growth Enterprise Coach. The aim, objectives and a brief description of the module is outlined below.



KÄÜË

I ÖNÖN ÆI GÖNG ÖBÖNÖÖN FÖI ÖNÖNÖN ÆI GÖNG ÖBÖNÖÖN FÖI F ÖNÖN



KÄÜWÖ ÖYË

ÉO GÖNÖ NÖNÖNÖI ÖNÖNÖNÖI ÖN ÖNÖNÖ

- I ÖN ÖEÖ ÖNÖNÖNÖ
- I ÖN ÖEG ÖNÖN
- I ÖN ÖEÖ ÖNÖNÖNÖ
- I ÖN ÖEÖ ÖNÖN
- I ÖN ÖEÖNÖN ÖNÖN ÖNÖNÖN

High Growth Coaches verfolgen einen flexiblen, aber strukturierten Ansatz bei der Planung und Durchführung von Coaching. In diesem Modul werden die fünf Prozesse beschrieben, die den High Growth Enterprise Coaching Cycle ausmachen. Es wird eine Reihe von Instrumenten und Techniken vorgeschlagen, die ein High-Growth-Coach zur Unterstützung jedes dieser Prozesse einsetzen kann.



CLICK TO
[VIEW](#)

Persönliche Effektivität, persönliche Entwicklung und ethische Praxis

Dieses Modul konzentriert sich auf drei Bereiche: Persönliche Effektivität, persönliche Entwicklung und ethische Praxis. Im Folgenden werden die Ziele und eine kurze Beschreibung der einzelnen Bereiche aufgeführt.

PERSÖNLICHE EFFEKTIVITÄT



Ziel:

Erforschung des professionellen Verhaltens des High Growth Enterprise Coaches im Hinblick auf persönliche Effektivität.

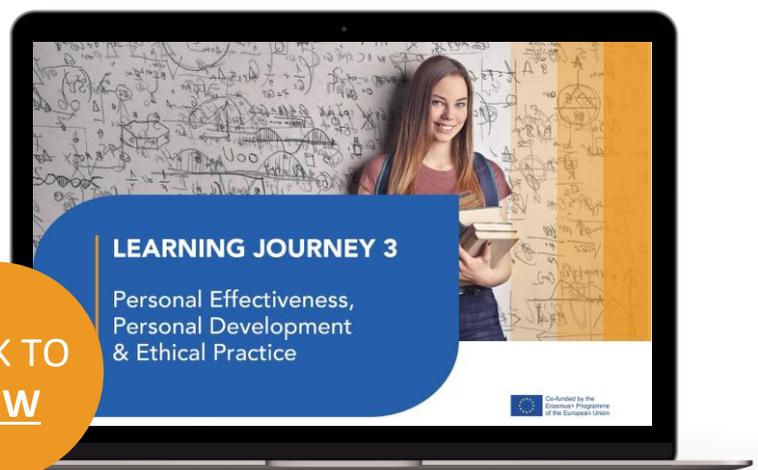


Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie ein Verständnis für Folgendes erlangen

- Ihre persönliche Marke
- Planung und Prioritätensetzung
- Planen und Überprüfen

Es wird untersucht, wie wichtig es ist, dass High Growth Coaches die Verantwortung für ihre eigene persönliche Effektivität übernehmen und eine persönliche Marke entwickeln. Wie man die persönliche Effektivität plant, priorisiert und überprüft, wird durch den Einsatz und die Anwendung einer Reihe von Methoden und Modellen erklärt.



PERSONLICHE ENTWICKLUNG



Ziel:

Erkundung des professionellen Verhaltens des High Growth Enterprise Coaches bei der persönlichen Entwicklung.



Objectives:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Berufliche Entwicklung
- Coaching-Fähigkeiten und -Kompetenzen
- Erfahrungsbasiertes Lernen und Entwicklung
- Bevorzugte Lernstile
- Lern- und Entwicklungsmethoden
- Planung für CPD
- Persönliche Entwicklungspläne
- Einholen von Feedback

High Growth Coaches investieren in die Erweiterung ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, um ihre persönliche Leistung zu verbessern. Es wird erläutert, wie dies durch verschiedene Formen der persönlichen Entwicklung erreicht werden kann. Ein High Growth Coaching Competency Framework hilft bei der Identifizierung von Bereichen für die persönliche Entwicklung, gefolgt von einer Erklärung des Lernprozesses und wie der High Growth Coach seinen bevorzugten Lernstil identifizieren kann. Es wird erläutert, wie eine kontinuierliche berufliche Entwicklung geplant werden kann, und es werden Anleitungen für die Erstellung eines persönlichen Entwicklungsplans gegeben. Abschließend wird erläutert, wie wichtig es ist, Feedback aus verschiedenen Quellen zu erhalten und wie man auf dieses Feedback reagieren kann.

ETHISCHE PRAXIS



Ziel:

Erforschung des professionellen Verhaltens des High Growth Enterprise Coaches in Bezug auf ethische und professionelle Praktiken



Zielsetzungen:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Ethisches und professionelles Verhalten
- Ethische Kodizes
- Schutz von Daten

High Growth Coaches verhalten sich professionell und ethisch einwandfrei. Eine Liste von Fragen zur Selbstreflexion ermöglicht es dem High Growth Coach, sein Niveau an Professionalität und ethischem Verhalten zu bewerten. Die Bedeutung eines Ethik-Kodexes und wie man einen solchen entwickelt, wird erkundet. Abschließend wird auf die Bedeutung des Datenschutzes eingegangen und es werden die Grundsätze erläutert, an die sich alle britischen Organisationen halten müssen..

LERNREISE 4

Kundenbeziehung, Bewertung, professionelles Networking

Dieses Modul konzentriert sich auf drei Bereiche: Kundenbeziehung, Evaluierung und professionelles Networking. Im Folgenden werden die Ziele und eine kurze Beschreibung der einzelnen Bereiche aufgeführt.

KUNDENBEZIEHUNG



Aim:

Erforschung des professionellen Verhaltens des High Growth Enterprise Coaches in Kundenbeziehungen



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstehen:

- Wie man kundenorientiert ist
- Kundengespräche
- Rapportaufbau und Fragen
- Wie man mit den Erwartungen des Kunden umgeht
- Referenzbedingungen
- Checkliste für das Erstgespräch
- Coaching-Aufzeichnungen und Kommunikation

High Growth Coaches bauen starke Beziehungen zu ihren Kunden auf. Es wird ein Verständnis des Coaching-Prozesses vermittelt, einschließlich der Frage, wie man sich auf den Kunden konzentriert und wie man effektive und produktive Kundengespräche plant. Es wird behandelt, wie man eine Beziehung zum Kunden aufbaut, wie man aussagekräftige Fragen stellt und wie man mit den Erwartungen des Kunden umgeht. Zum Abschluss des Moduls wird erörtert, wie wichtig eine Leistungsbeschreibung ist und warum es für den Coach notwendig ist, Aufzeichnungen über Coachingprogramme zu führen.



BEWERTUNG



Ziel:

Untersuchung des professionellen Verhaltens von High Growth Enterprise Coaches bei der Bewertung.



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Wahrer Norden
- Formative und summative Evaluierung
- Der Evaluationsplan
- Evaluierungsmodelle

High Growth Coaches evaluieren die Auswirkungen ihrer Aktivitäten und Interventionen. In diesem Modul wird untersucht, wie ein Coach den Coaching-Prozess, die Kundenerfahrung und die Auswirkungen des Coaching-Programms mit Hilfe der formativen und summativen Evaluation evaluiert. Es wird erörtert, wie ein Evaluierungsplan erstellt wird, und es werden zwei Evaluierungsmodelle erläutert.

PROFESSIONELLES NETWORKING



Ziel:

Erkundung des professionellen Verhaltens des High Growth Enterprise Coaches beim professionellen Networking.



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Professionelles Netzwerken
- Wie man ein berufliches Netzwerk aufbaut
- Tipps zum Netzwerken

High Growth Coaches entwickeln ein vielfältiges Netzwerk von Kontakten, auf das sie zum Nutzen ihrer Kunden zugreifen. Dieses Modul räumt mit einigen Mythen über professionelles Networking auf und erörtert die fünf wichtigsten Schritte zum Aufbau eines professionellen Netzwerks. Es werden einige Top-Tipps gegeben, um das Beste aus dem professionellen Networking herauszuholen.

LERNREISE 5

Zielsetzung, Wissenstransfer, Aktionsplanung, Coaching-Ressourcen

Dieses Modul konzentriert sich auf vier Bereiche: Zielsetzung, Wissenstransfer, Aktionsplanung, Coaching-Ressourcen. Im Folgenden werden die Ziele und eine kurze Beschreibung der einzelnen Bereiche aufgeführt.

ZIELSEINSTELLUNG



Ziel:

Die grundlegende Fähigkeit des High Growth Enterprise Coach, Ziele zu setzen, zu erforschen.



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- wie Sie Ihren Kunden helfen können, ihre Vision vom Erfolg zu definieren
- Die zwei Kräfte: Schmerz" und "Vergnügen
- Wie man mit verschiedenen Kundentypen arbeitet
- Techniken der Visionsfindung
- Metaphern und Sprache des Erfolgs
- Wie man mit konkurrierenden Verpflichtungen umgeht

High-Growth-Coaches helfen ihren Klienten, gut formulierte Ziele zu formulieren, die zum Erfolg führen. In diesem Modul wird untersucht, wie wichtig es ist, dass der Klient eine Vision hat und wie der Coach dabei helfen kann, diese zu entwickeln. Es bewertet die Kräfte, die Klienten motivieren, und erklärt, wie ein Coach helfen kann, die Motivation zu steigern und das Engagement des Klienten für das Erreichen von Zielen zu gewinnen. Es wird eine Reihe von Instrumenten und Strategien zur Unterstützung der Zielsetzung erkundet.

CLICK TO
[VIEW](#)



WISSENSTRANSFER



Ziel:

Erforschung der grundlegenden Fähigkeit des Wissenstransfers durch den High Growth Enterprise Coach



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Knowledge transfer considerations
- Learning needs
- Learning styles
- Learning methods

High Growth Coaches sorgen dafür, dass ihre Kunden über das nötige Know-how verfügen, um aktiv zu werden. In diesem Modul wird der Prozess der Wissensvermittlung an den Klienten erläutert. Die Lernstile und Lernmöglichkeiten der Kunden werden erläutert, um zu verstehen, wie wichtig es ist, die für den Kunden am besten geeignete Lernmethode auszuwählen.

AKTIONSPLANUNG



Ziel:

Erkundung des professionellen Verhaltens des High Growth Enterprise Coaches beim professionellen Networking.



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Wie man Kunden hilft, klare Aktionspläne zu erstellen
- Wie man SMARTe Aktionspläne erstellt
- Wie man Modelle und Instrumente zur Aktionsplanung einsetzt
- Wie man Hindernisse und Unwägbarkeiten überwindet
- Wie man Aktionspläne überprüft

High Growth Coaches helfen ihren Klienten, klare, zielorientierte Aktionspläne zu erstellen. Dieses Modul bietet einen Einblick in Instrumente und Techniken, die bei der Erstellung von Aktionsplänen verwendet werden können, damit diese realistisch und erreichbar sind. Das Modul befasst sich auch damit, wie ein Coach Feedback geben kann, damit der Kunde über die Fortschritte seines Aktionsplans nachdenken kann.

COACHING-RESSOURCEN



Ziel:

Erforschung der grundlegenden Fähigkeit des High Growth Enterprise Coach, eine Vielzahl von Coaching-Ressourcen zu nutzen.



Objectives:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Zentrale Coaching-Dokumente
- Coaching-Unterlagen
- Der Coaching-Zyklus
- Wie man Coaching-Sitzungen strukturiert
- Coaching-Werkzeuge
- Wie man Aktionspläne überprüft

High Growth Coaches haben Zugang zu einer Vielzahl von Ressourcen für High Growth Coaching. Dieses Modul untersucht einige der Ressourcen und Bausteine, die von Coaches benötigt werden, wie z.B. Geschäftsbedingungen, Ethikkodex, Berufshaftpflichtversicherung. Es befasst sich auch mit der Verwendung von Systemen für die Planung und Aufzeichnung von Coaching. Die Struktur effektiver Coaching-Sitzungen und Werkzeuge zur Unterstützung der Maßnahmen in jeder Phase des Prozesses werden erläutert.

LERNREISE 6

Strategien für den Aufbau von Rapport, Kundendialog, Feedback und aktives Zuhören

Dieses Modul konzentriert sich auf vier Bereiche: Strategien zum Aufbau von Rapport, Kundendialog, Feedback, aktives Zuhören. Im Folgenden werden die Ziele und eine kurze Beschreibung der einzelnen Bereiche aufgeführt.

STRATEGIEN ZUM AUFBAU VON BEZIEHUNGEN



Ziel:

Erforschung der grundlegenden Fähigkeit des High Growth Enterprise Coaches, eine Beziehung aufzubauen.



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstehen:

- Was Rapport ist
- Warum Sie Rapport aufbauen sollten
- Wie Sie das Kundenverhalten anpassen
- Wie man Rapport aufbaut

High Growth Coaches bauen eine Beziehung zu ihren Klienten auf. In diesem Modul wird der Begriff "Rapport" definiert und erklärt, warum ein Coach einen Rapport zu seinen Klienten aufbauen und pflegen muss. Es werden Techniken wie Pacing, Matching und Spiegelung durch den Einsatz verbaler und nonverbaler Kommunikation erläutert.

CLICK TO
[VIEW](#)



KUNDENDIALOG



Ziel:

Mit den Kunden einen transaktionalen und transformatorischen Dialog führen.



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Die Bedeutung des Kundendialogs für High Growth Enterprise Coaches
- Transaktionaler und transformationaler Dialog
- Die verschiedenen Ebenen des Coaching-Dialogs
- Die verschiedenen Arten von Interventionen mit Klienten

High Growth Coaches führen den Dialog mit ihren Klienten, um Verständnis, Einsicht und Entscheidungsfindung zu fördern. Dieses Modul untersucht die verschiedenen Ebenen des Dialogs und wie ein Coach jede Ebene nutzt, um Klienten dabei zu unterstützen, transformative Veränderungen zu erreichen.

FEEDBACK



Ziel:

Die grundlegende Fähigkeit des High Growth Enterprise Coaches, Feedback zu geben, zu erforschen.



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben

- Das Johari-Fenster
- Arten von Feedback
- Feedback-Modelle

High Growth Coaches geben ihren Klienten objektives und konstruktives Feedback. Dieses Modul untersucht die Rolle von Feedback im Coaching-Prozess und stellt das Johari-Fenster vor, ein Rahmenwerk, das zur Verbesserung der Selbstwahrnehmung beitragen kann. Es werden vier Arten von Feedback erklärt, gefolgt von fünf Strukturen, die verwendet werden können, um sicherzustellen, dass das Feedback sowohl objektiv als auch konstruktiv ist.

AKTIVES ZUHÖREN



Ziel:

Erforschung der grundlegenden Fähigkeit des aktiven Zuhörens durch den High Growth Enterprise Coach.



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Die Eigenschaften effektiver Zuhörer
- Die Hindernisse für effektives Zuhören
- Die verschiedenen Ebenen des Zuhörens
- Die Techniken, die Sie zur Unterstützung des aktiven Zuhörens einsetzen können
- Wie man Notizen macht

High Growth Coaches hören ihren Klienten aktiv zu. Dieses Modul erklärt die Bedeutung des aktiven Zuhörens und wie ein Coach seine Fähigkeiten zum aktiven Zuhören entwickeln kann. Es betrachtet die Hindernisse für aktives Zuhören und gibt Tipps, wie man ein effektiver Zuhörer sein kann. Es werden Techniken erläutert, die das aktive Zuhören unterstützen. Das Modul schließt mit Informationen darüber, wie man sich während einer Coaching-Sitzung effektiv Notizen machen kann, ohne den Gesprächsfluss zu stören.

Techniken zur Herausforderung von Klienten, Fragestrategien, kritisches Denken und Reflexion

Dieses Modul konzentriert sich auf vier Bereiche: Strategien zum Aufbau von Rapport, Kundendialog, Feedback, aktives Zuhören. Im Folgenden werden die Ziele und eine kurze Beschreibung der einzelnen Bereiche aufgeführt.

TECHNIKEN FÜR SCHWIERIGE KUNDEN



Ziel:

Erforschung der grundlegenden Fähigkeit des High Growth Enterprise Coaches, Herausforderungen zu stellen.



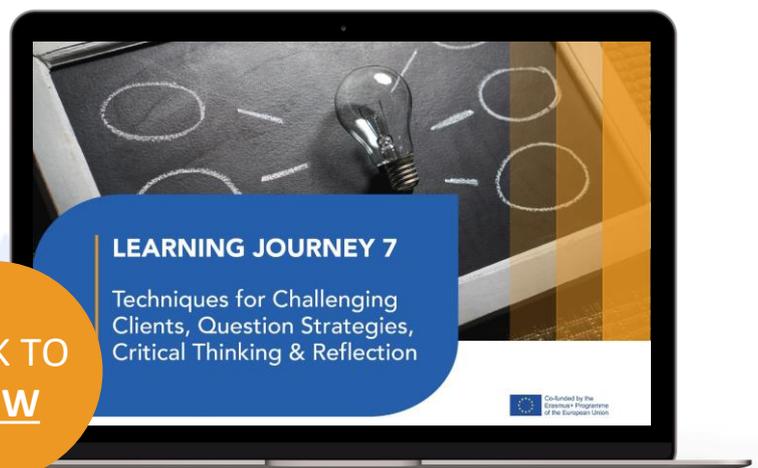
Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Verantwortung zu übernehmen
- Klienten herausfordern
- Reframing-Werkzeuge anzuwenden
- das Verständnis und Engagement der Klienten zu validieren

High Growth Coaches wissen, wann und wie sie ihre Klienten herausfordern können. Dieses Modul erklärt, wie ein Coach seine Klienten dabei unterstützen kann, neue Perspektiven zu entwickeln und diese in die Tat umzusetzen. Es gibt Anleitung, wie man effektiv herausfordert und wie man dem Klienten hilft, seine Situation neu zu betrachten und aus einer anderen Perspektive zu sehen. Die Frage, wie ein Coach seine Klienten zur Rechenschaft ziehen und sie dabei unterstützen kann, ihre Handlungen durchzuziehen, schließt dieses Thema ab.

CLICK TO
VIEW



FRAGESTRATEGIEN



Ziel:

Erforschung von Fragestrategien.



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Wie man offene Fragen verwendet
- Das TED-Modell
- Welche Fragestrategien man nicht verwenden sollte

High Growth Coaches entwickeln und implementieren effektive Fragestrategien in allen Phasen des Coaching-Zyklus. In diesem Modul wird erklärt, wie wichtig es ist, dass ein Coach Fragen stellt und wie Fragen einen Mehrwert schaffen können. Es werden verschiedene Fragetypen erläutert, z. B. offene, leitende, annehmende und klärende Fragen. Eine Checkliste hilft dem Coach, seine Fragetechnik zu reflektieren und die Art und Weise zu untersuchen, wie er Fragen formuliert.

KRITISCHES DENKEN



Ziel:

Erforschung der grundlegenden Fähigkeit des kritischen Denkens beim High Growth Enterprise Coach.



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Effektives kritisches Denken
- Der Prozess des kritischen Denkens
- Die Dimensionen des kritischen Denkens
- Die Verwendung von Fragen
- Werkzeuge für kritisches Denken

High Growth Coaches fördern das kritische Denken. Es wird erforscht, wie man Klienten helfen kann, kritisch über ihre Fragen und Probleme nachzudenken und dadurch bessere Entscheidungen zu treffen. Der Prozess des kritischen Denkens wird erklärt und eine Reihe von Werkzeugen zeigt, wie kritisch der Prozess angewendet werden kann. Das Buch enthält eine umfassende Liste von Analyseinstrumenten, die dem Coach zur Verfügung stehen, und erklärt, wie diese Instrumente von den Klienten genutzt werden können, um ihr kritisches Denken zu erforschen und zu entwickeln.

REFLECTION



Ziel:

Erforschung der grundlegenden Fähigkeit des High Growth Enterprise Coaches, zu reflektieren.



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Tools für die reflektierte Praxis
- Analyse kritischer Vorfälle

High Growth Coaches ermutigen ihre Klienten, über ihre Erfahrungen zu reflektieren. Es werden zwei Rahmen für die reflektierende Praxis erläutert und Fragen vorgeschlagen, die während des gesamten Rahmens gestellt werden können. Die Critical Incident Analysis wird als eine Technik erläutert, die ein Coach einsetzen kann, um dem Klienten zu helfen, seine Themen und Probleme zu analysieren und zu verstehen.

Führung und Planung

Dieses Modul konzentriert sich auf zwei Bereiche: Führung, Planung und Motivation. Im Folgenden werden die Ziele und eine kurze Beschreibung der einzelnen Bereiche aufgeführt.

LEADERSHIP



Ziel:

Verstehen, was Führungskräfte wachstumsstarker Unternehmen wissen und umsetzen müssen, um effektiv zu sein, und Verständnis.



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Verhalten von Führungskräften in Unternehmen. Merkmale.
- Geschäftsprozesse für Führungskräfte
- Wie man Pläne entwickelt und umsetzt, die die Vision eines Unternehmers umsetzen.



Führung - Geschäftsverhalten

Wie können Organisationen aktuelle und künftige Führungskräfte darauf vorbereiten, in dem heutigen unbeständigen Umfeld agil und relevant zu bleiben?

Um zu lernen, wie man sich wie eine Führungskraft verhält, bedarf es einiger Übung und eines ausgeprägten Selbstbewusstseins, um die eigenen Handlungen zu überwachen. In diesem Modul wird erklärt, warum Führungsverhalten innerhalb einer Organisation so wichtig ist, und es werden einige einfache Schritte vorgestellt, mit denen Sie beginnen können, Ihr eigenes effektives Führungsverhalten zu entwickeln.

Geschäftsprozess der Führung

Dieses Verhalten ist der Prozess, durch den eine Person die Arbeit anderer anleiten, lenken und beeinflussen kann, um bestimmte Ziele zu erreichen. Diese Handlungen und Strategien können erlernt werden, um die Effektivität der Menschen in ihrem Umfeld zu steigern. Einzelpersonen nutzen diese Verhaltensweisen, um Menschen zum Handeln zu motivieren, wenn sie eine Vision für eine Organisation, ein Produkt oder eine Gruppe von Menschen haben.

Also Führungskräfte, wollen Sie sich verändern? Die Veränderung beginnt bei Ihnen. Veränderungen sind notwendig, um das Unternehmen weiterzuentwickeln und dorthin zu bringen, wo Sie es sich vorstellen. Für den Erfolg des Wandels ist es jedoch von entscheidender Bedeutung, dass Sie sich für diesen Wandel einsetzen. Die Führungskräfte müssen ihr Führungsteam überzeugen, und das Führungsteam muss seine Mitarbeiter überzeugen. Sobald die Überzeugungsphase abgeschlossen ist, müssen die Führungskräfte auf allen Ebenen den Wandel leben und demonstrieren, um nicht Teil der Statistik zu werden.

WIE MAN PLÄNE ENTWICKELT UND UMSETZT



Ziel:

Erkundung der grundlegenden Schritte des High Growth Enterprise Coach zur Umsetzung eines Wachstumsplans.



Zielsetzung:

- Wissen über die wesentlichen Schritte zur Entwicklung Ihres strategischen Plans
- Wissen über die Schlüssel zur erfolgreichen Umsetzung Ihrer Strategie

Unternehmen in der Wachstumsphase müssen diszipliniert, maßvoll, innovativ, organisiert und effizient sein. Viele Unternehmen finden, dass die Strategieentwicklung einfach ist - es ist die Umsetzung, die sie in Schwierigkeiten bringt.

Am Ende dieses Moduls haben Sie ein Verständnis für:

- High Growth Coaches fördern die verschiedenen Fähigkeiten, die Führungskräfte von High Growth Enterprise Coaches übernehmen
- Erkennen Sie die Qualitäten von Führungskräften mit hohem Wachstum. Einige dieser Qualitäten haben Sie vielleicht schon, andere müssen Sie durch Training und Coaching entwickeln.
- Erkennen der verschiedenen Führungsstile und welcher davon für Ihr Unternehmen besser geeignet sein könnte
- Wie man Strategien entwickelt, die alle Aspekte des Veränderungsprozesses abdecken und eine einfache Umsetzung ermöglichen.

Technologien, die das Coaching-Erlebnis verändern

Diese Reise konzentriert sich auf den Wert des Einsatzes digitaler Tools, und der Aufbau digitaler Kompetenzen im Coaching ist wichtiger denn je. Die Technologie macht es nun möglich, dass eine weitaus größere Anzahl von Unternehmen von einem umfangreichen Auf einer grundlegenden Ebene erleichtern Plattformen die Durchführung von Ferncoaching über Videokonferenzen oder möglicherweise sogar Mixed-Reality-Displays, die eine Ferninteraktion in 3D ermöglichen.

TECHNOLOGIE



Ziel:

Ziel dieser Learning Journey ist es, Coaches von Wachstumsunternehmen mit leistungsstarken digitalen Tools vertraut zu machen, die das Coaching-Erlebnis bei der Beratung von ambitionierten Unternehmern verändern können.



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Intuitive digitale Tools für den Coaching-Prozess zur Einbindung wachstumsstarker Unternehmen
- Verstehen des pädagogischen Potenzials digitaler Lernwerkzeuge
- Motivation, einige dieser neuen Tools in Ihre Coaching-Praxis einzubauen
- Ihre eigene digitale Kompetenz erheblich steigern

Wir werden diese Ziele erreichen, indem wir Technologien und digitale Werkzeuge in den folgenden Bereichen überprüfen

- Verwaltungsinstrumente (einschließlich Datenerfassung, Datenüberwachung und -analyse)
- Kommunikations-Tools
- Tools zur Bereitstellung von Inhalten

CLICK TO
[VIEW](#)





Digitale Tools für die Coaching-Verwaltung

ZIEL – Eröffnen Sie neue Lernmöglichkeiten, damit Coaches organisiert bleiben, den Fortschritt ihrer Kunden verfolgen und ihr Geschäft mit einfach zu nutzenden Technologien ausbauen können.

Ziele

- Verstehen des Umfangs und der Macht der digitalen Technologie
- Warum eine solide Website mit guten Inhalten unerlässlich ist
- Erkunden Sie das Potenzial einer lebendigen virtuellen Präsenz.
- Verstehen Sie, warum Sie in eine hochwertige Webcam, Monitore, ein externes Mikrofon und Lautsprecher sowie ein immersives Headset investieren müssen, um ein verbessertes virtuelles Coaching-Erlebnis zu bieten.

Zielsetzung

- Erkunden Sie das Potenzial digitaler Produktivitätswerkzeuge
- Der Wert von Online-Terminplanungs- und Zeiterfassungssoftware. Solche Tools eignen sich hervorragend für Verantwortlichkeit, Prozessverbesserung und Produktivität.
- Verstehen des Wertes, alle Ressourcen online zu stellen, indem webbasierte Dokumente, Tabellen und Präsentationen erstellt und bearbeitet werden
- Nutzen Sie Projektmanagement- und Aufgabenmanagement-Tools, um den Überblick über Ihre täglichen Geschäftsaufgaben zu behalten.
- ~~Digitale Ablagesysteme und effiziente E-Mail-Verwaltungsprozesse kennenlernen und die volle Funktionalität Ihres E-Mail-Systems nutzen.~~
- Erkundung von Open-Source-Anwendungen, um einige der teureren "Marken"-Alternativen zu ersetzen.



Digitale Tools für die Coaching-Kommunikation

ZIEL -- Einsatz von Technologie zur Kommunikation und Zusammenarbeit - Fernkommunikations- und Nachrichtenübermittlungsfunktionen.

Ziele

- Lernen Sie Text und Chat kennen. Business-Messaging-Apps haben mehrere Vorteile gegenüber E-Mail. Text und Chat vermitteln ein Gefühl der unmittelbaren Verbundenheit, sie fördern die Kürze, aber bedenken Sie, dass es schwierig sein kann, damit etwas Komplexeres als grundlegende Informationen zu vermitteln.
- Echte Vorteile durch Video Echte Auswirkungen kann die Hinzufügung von virtuellem Coaching durch Video als eine weitere Methode des Coachings haben. Vor allem für Führungskräfte und Teams, die oft an verschiedenen Orten arbeiten, kann ein Video einen hilfreichen visuellen Kontext bieten.
- Aktualisieren Sie Ihr Wissen über Online-Brainstorming Es gibt viele kostenlose und kostenpflichtige Online-Brainstorming-Tools, die sehr effektiv eingesetzt werden. Sie reichen von einer Ideensammelstelle bis hin zu webbasierten kollaborativen Echtzeit-Editoren.
- Nutzen Sie Online-Communities Es gibt viele Foren, die sich mit dem Coaching-Sektor befassen, und der Aufbau von Kontakten auf diesen Seiten kann Ihnen helfen, ein Netzwerk von Kollegen aufzubauen.
- ~~Nutzen Sie die Screencasting-Tools~~ Screencasting ist die Erstellung eines Films, der eine bestimmte Aktivität auf Ihrem Computerbildschirm zeigt und mit einem Kommentar versehen ist, den Sie mit anderen teilen können.
- Erweitern Sie Ihre Webinar-Kenntnisse Webinare oder Webkonferenzen eignen sich hervorragend für Gruppen-Coaching mit persönlichen Gesprächen, ohne dass Reisezeit und Kosten anfallen.



Digitale Tools für die Bereitstellung von Inhalten

ZIEL –Machen Sie Ihre Coaching-Praxis zukunftssicher, indem Sie einen Blick auf die Technologien werfen, die sich gerade jetzt entwickeln. Lernen Sie, wie Sie Ihre Inhalte in verschiedenen Formaten bereitstellen können.

Ziele

- Verstehen Sie den Umfang und die Möglichkeiten von Virtual Reality für diejenigen, für die Visualisierung ein Problem darstellt. Virtual Reality (VR) kann eine wichtige Rolle dabei spielen, Einzelpersonen oder Teams in den Moment einer Coaching-Sitzung zu versetzen.
- Lernen Sie neue Ansätze für die Vermittlung von maßgeschneiderten Inhalten kennen. Technologie und digitale Tools stehen Coaches zur Verfügung, die ihren Kunden maßgeschneiderte Inhalte auf eine bestimmte Art und Weise vermitteln möchten. Erforschen Sie Ihr Potenzial, Kurse mit technischen Tools wie Learnpress zu erstellen, um jederzeit und überall zu lernen

Finanzielle Fähigkeiten für die Unternehmensführung

Diese Learning Journey hat vielleicht am wenigsten mit der eigentlichen Aufgabe des High Growth Enterprise Coaching zu tun, aber es geht tatsächlich um eines der wichtigsten Themen, mit denen ein Coach konfrontiert werden sollte: Finanzen, und wie man sie versteht und verwaltet. Das Ziel, die Ziele und eine kurze Beschreibung des Moduls werden im Folgenden skizziert.

FINANZWISSEN FÜR DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Ziel:

Erlangung einiger grundlegender finanzieller Fähigkeiten, um die für die tägliche Arbeit erforderlichen Grundlagen zu verstehen und die eigenen Finanzen zu verwalten. Im Finanzbereich ist Coaching der Akt des Trainings von Finanzkompetenzen, ihrer Entwicklung, ihrer Maximierung und ihrer Kanalisierung entsprechend den entsprechenden Zielen für jeden Kunden, wobei es die Aufgabe des Coaches ist, auf eine Reihe von Hindernissen hinzuweisen und dabei zu helfen, diese zu entdecken und zu überwinden.



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Das Konzept der Finanzen: wissen
- Die erforderlichen Verfahren: Know-how
- Die Fachleute verstehen: wissen, um zu sein

Diese Ziele beziehen sich auf überfachliche Kompetenzen, wie z. B. Instrumentalwettbewerbe, systematische Fähigkeiten und zwischenmenschliche Kompetenzen.

CLICK TO
[VIEW](#)



Es ist zweckmäßig, sich auf ein Arbeitsschema einzustellen, um ein Gefühl der Verwirrung zwischen so vielen Zahlen und Verhältnissen zu vermeiden, die man in dieser Angelegenheit finden kann.

Die Schritte, um das Arbeitsmodell zu finden, das am besten zu Ihnen passt

1. Sammlung von Daten in den Berichten des Unternehmens, in der Presse und in Fachzeitschriften, im Internet...
1. Einsichtnahme in die Jahresabschlüsse, wobei der erste Eindruck als Leitfaden für die Analyse dient.
1. Ausarbeitung von Daten (Kennziffern, Indizes), ohne diese Phase am Ende der Studie umzuwandeln.
 - Gewinn- und Verlustrechnung
 - In absoluten Werten und in der Zwischenzeit auf den Umsatz
 - Vergleich mit vergangenen Übungen und anderen Unternehmen
 - Analyse der Tendenzen
 - Bilanz
 - In absoluten Werten und inzwischen auf der Aktivseite
 - Vergleich mit der Vergangenheit und mit anderen Unternehmen
 - Auswahl und Kennzahlendiagramm
1. Interpretation von Daten, Fragen stellen und Antworten geben, wie z. B.:
 - Warum gibt es Schwankungen bei den Umsätzen und Gewinnspannen?
 - Sind die Dividendenzahlungen angemessen?

Auf der Grundlage dieser Fragen bauen wir ein globales und eigenes Bild über das Unternehmen und/oder das Projekt auf.

4. Überlegungen zu partiellen und vorläufigen Hypothesen und deren anschließende Überprüfung, die die Situation des Unternehmens erklären sollen.
5. Diagnose, d. h. von Zahlen zu Problemen übergehen:
 - Hauptproblem
 - Sekundäre Probleme und Beziehung zum Hauptproblem
 - Durch die oben genannten Probleme verursachte Probleme
 - Entwicklung des F.E.P.

Marketing für Wachstum

Marketing für Wachstum ist ein Thema, mit dem ein High Growth Enterprise Coach in zweierlei Hinsicht konfrontiert wird: für sein eigenes Unternehmen und als Werkzeug für seine Kunden. In dieser Learning Journey führen wir Sie in die wichtigsten Schritte des Marketings ein.

MARKETING



Ziel:

Der High Growth Enterprise Coach erforscht die grundlegenden Erkenntnisse des Marketings.



Zielsetzung:

Am Ende dieses Moduls werden Sie wissen, wie:

- wie Sie Kunden und sich selbst helfen können, einen Marktanteil zu finden
- Wie man eine Marketingstrategie auswählt
- Wie Ihr Kunde mit Marketing umgeht

CLICK TO
VIEW



Der Marketingplan

Der Marketingplan ist das Kernstück Ihrer Marketingbemühungen. Der Marketingplan besteht aus mehreren Themen. Diese Themen sind miteinander verbunden, und mit dem richtigen Gleichgewicht erhalten Sie einen erfolgreichen Marketingplan.

Sie werden lernen, wie man:

- Marketing in Ihrem Unternehmen einsetzen
- Beschreiben Sie eine Reihe von Situationen, in denen Ihr Unternehmen täglich mit Marketing zu tun hat.

Wettbewerbsvorteil

Um ein florierendes Unternehmen zu führen, braucht man einen X-Faktor. Den einen Vorteil, der Sie von Ihrer Konkurrenz abhebt. Das Ziel für Sie ist, dass Sie nach der Lektüre dieses Themas sofort damit beginnen können, Ihren X-Faktor zu schaffen oder zu schärfen: den Wettbewerbsvorteil.

Marktforschung

Marktforschung ist die systematische Sammlung und Analyse von Daten, die für die Ermittlung und Lösung von Marketingproblemen wichtig sind. Marktforschung ist eine wissenschaftliche Untersuchung der Faktoren, die Angebot und Nachfrage auf einem bestimmten Markt bestimmen.

Produktlebenszyklus

Der Produktlebenszyklus bedeutet, dass ein Produkt (oder eine Dienstleistung!) eine Phase der Einführung, des Wachstums, der Reife und des Niedergangs durchläuft. Der Produktlebenszyklus wird angewandt, um herauszufinden, welche Marketingstrategien für ein bestimmtes Produkt oder eine bestimmte Dienstleistung zu einem bestimmten Zeitpunkt im Lebenszyklus am besten geeignet sind.

Marketing-mix

Sie wollen, dass Ihre Kunden Sie als Coach wählen. Und nicht für Ihren Konkurrenten. Wie wollen Sie das erreichen? Mit dem Marketing-Mix können Sie Ihre Pläne schnell in die Praxis umsetzen. Der Marketing-Mix ist ein wichtiger Bestandteil Ihres Kommunikationsplans und Ihrer Marketingstrategie.

Preisempfindlichkeit

Der Preis bleibt ein wichtiges Element im Marketing-Mix. Unternehmen beginnen oft mit der Festlegung des Preises und machen andere Marketingentscheidungen davon abhängig.

Brand Bauen

Was ist eine Markenidentität und welchen Nutzen hat sie für einen High Growth Enterprise Coach? Eine gute Markenidentität gibt die richtige Energie und kann von jedem verstanden werden. Worum geht es wirklich, wenn man all die Nebensächlichkeiten beiseite lässt? Das ist die Frage in diesem Thema.

Wettbewerbsanalyse

Schauen Sie sich Ihre Konkurrenten genau an und heben Sie sich von den anderen ab. Eine Wettbewerbsanalysehilft Ihnen dabei.

Public Relations

Public Relations (kurz PR) zielt darauf ab, die Beziehung zwischen einer Organisation und ihren Zielgruppen oder Kunden zu fördern, indem ein positives Image geschaffen wird.

Entwicklung von Menschen für Wachstum

Diese Learning Journey hat vielleicht am wenigsten mit der eigentlichen Aufgabe des High Growth Enterprise Coaching zu tun, aber es geht tatsächlich um eines der wichtigsten Themen, mit denen ein Coach konfrontiert werden sollte: Finanzen, und wie man sie versteht und verwaltet. Das Ziel, die Zielsetzungen und eine kurze Beschreibung des Moduls werden im Folgenden skizziert.

COACH FÜR WACHSTUMSSTARKE UNTERNEHMEN

Dieses Modul konzentriert sich auf den Coach für wachstumsstarke Unternehmen, der versteht, dass ein Unternehmen die Fähigkeiten und Kompetenzen seiner Mitarbeiter planen und entwickeln muss, damit diese die geplanten Leistungen erbringen können. Das Ziel, die Zielsetzungen und eine kurze Beschreibung des Moduls werden im Folgenden umrissen.



Ziel:

Erläutern Sie, wie Sie Mitarbeiter in einem wachstumsstarken Unternehmen führen/managen können (vor allem durch die Entwicklung von Soft Skills).



Zielsetzungen:

Am Ende dieses Moduls werden Sie Folgendes verstanden haben:

- Gutes Zeitmanagement
- Ziele richtig setzen und Prioritäten setzen
- Möglichkeiten der Teambildung
- Die Bedeutung der Führungsleistung
- Berufliche Entwicklung von interessierten Akteuren
- Der Weg zur Selbstverwirklichung und Selbstverwirklichung
- Dimensionen des Engagements und des Vertrauens
- Anpassung an schnelle Veränderungen und die Fähigkeit, sich leicht an externe Veränderungen und Faktoren anzupassen

CLICK TO
VIEW



Wachstum wird die vorhandenen Mitarbeiter, Verfahren und Kontrollen belasten. Darüber hinaus erfordert Wachstum, dass der Unternehmer sich grundlegend verändert: Er wird vom reinen Unternehmer zum Unternehmer und Manager und schließlich zum Manager und zur Führungskraft. Wachstum verändert grundlegend, was ein Unternehmer jeden Tag tut und wie er oder sie es tut. Den meisten Erstunternehmern fallen diese Veränderungen schwer. Manche finden sie sogar ungenießbar. Wachstum verändert fast alles in einem Unternehmen.

Um jetzt und in Zukunft erfolgreich zu sein, müssen Jungunternehmer nicht nur ihre vorhandenen Soft Skills stärken, sondern auch neue entwickeln. Soft Skills sind also zwischenmenschliche Fähigkeiten wie:

Interne und zwischenmenschliche Fähigkeiten(positives Selbstkonzept, Kommunikationsfähigkeiten, soziale und zwischenmenschliche Fähigkeiten, aus denen sich die folgenden zukünftigen Fähigkeiten ableiten lassen: Achtsamkeit, Business Storytelling, Arbeit mit Netzwerken, Menschenmengen und Bewegungen usw.).

Erstellen und Lösen von Kompetenzinformationen(Planen, Organisieren, Ausführen und Management, Fähigkeiten zum Denken in höheren Dimensionen, Kreativität und Innovation. Auf der Grundlage dieser Fähigkeiten können die folgenden zukünftigen Fähigkeiten entwickelt werden: adaptive Planung und Management, Systemdenken, Co-Design usw.)

Fähigkeiten zum Chancen- und Risikomanagement (Suche nach Chancen, Erkennung und Bewertung, Informationssuche und -management, Umgang mit Unklarheit, Unsicherheit und Risiko. Zukünftige Fähigkeiten, die möglicherweise entwickelt werden können, sind: Aufbau und Verwaltung von Online-Reputation, Wellness-Management usw.)

Fähigkeiten des Wachstumsdenkens

Die berufliche Entwicklung ist sowohl für die Arbeitnehmer selbst als auch für die Organisationen und - in einer eher makroökonomischen Betrachtung - auch für die Länder von Bedeutung. In diesem Sinne zielt dieses Kapitel darauf ab, den Einfluss der Führung auf die berufliche Entwicklung der Untergebenen zu erörtern und die Bedeutung der Führungsleistung hervorzuheben. Um dieses Ziel zu erreichen, werden Forschungsergebnisse über die Beziehung zwischen Führung und beruflicher Entwicklung von Angestellten, Mitarbeitern, Teammitgliedern usw. vorgestellt. Die für dieses Kapitel vorgeschlagene Debatte geht davon aus, dass die berufliche Entwicklung direkt mit der Kombination von kognitiven, affektiven und verhaltensbezogenen Prozessen zusammenhängt, die das Lernen einschließen, und weniger mit den spezifischen Ergebnissen bestimmter formeller oder informeller Lernmaßnahmen.



www.growingenterprises.eu

U



GEM

Helping Enterprises Grow

