



Musikschulkongress

2015

MusikLeben

Erbe.Vielfalt.Zukunft

8.-10. Mai 2015

Messe und Congress Centrum Halle Münsterland

**Führungsforum Musikschule:
Führung und Coaching**

Referent: Prof. Christian Gerloff

M 3, Freitag, 8. Mai 2015



VdM

Verband deutscher
Musikschulen

„Vom Kollegen zum Chef“

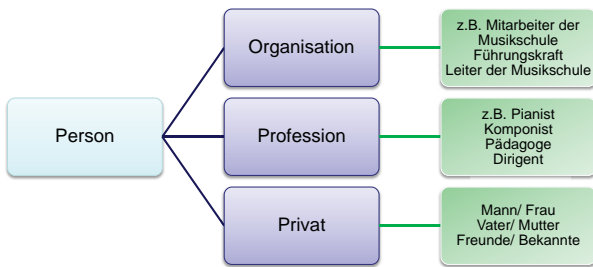
Musikschulkongress 2015
08.-10.Mai 2015
Münster

Prof. Christian Gerloff

Elemente des Seminars

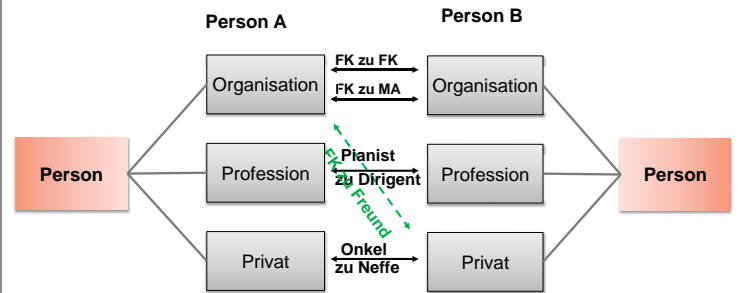
- Führungsverantwortung und Führungshandeln
- Controlling – Planung, Steuerung, Kontrolle
- Coaching und seine Anwendungsmöglichkeiten
- Teamentwicklung

Rollenmodell

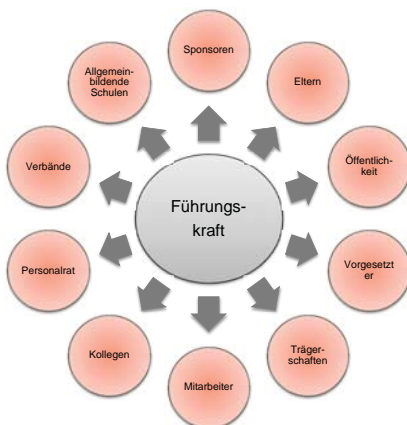


Rollenmodell

Lebenswelten



Interole-Konflikte

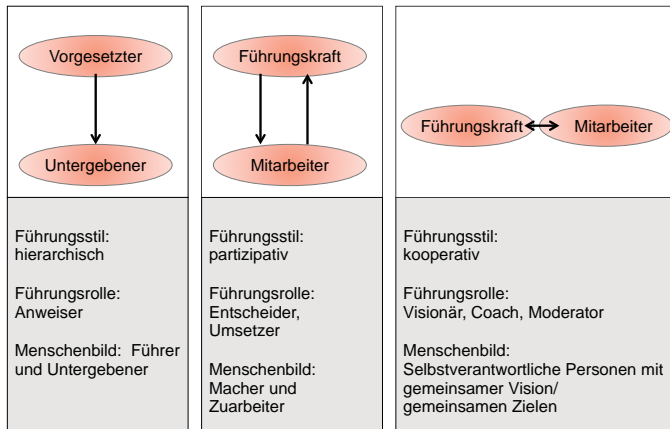


Basis der Mitarbeiterführung

Führungskonzeption:

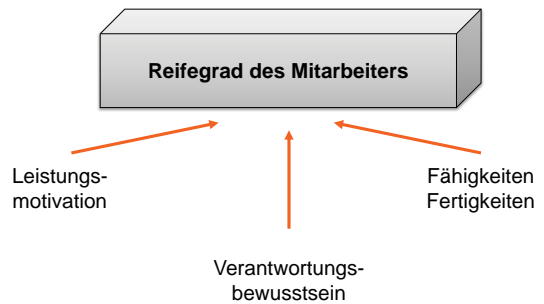
- Führungsphilosophie:** Grundannahmen zum Menschen zur Organisation, zum Arbeitsverständnis
- Führungsstile:** Einstellung der Führungskraft, Gestaltung der Beziehungen der Führungskraft zum Mitarbeiter
- Führungstechniken:** Handwerkzeug einer Führungskraft z. B. informieren, motivieren, Kontrollieren, Ziele vereinbaren

Führungsstile und Beziehungsgestaltung



Situative Führung

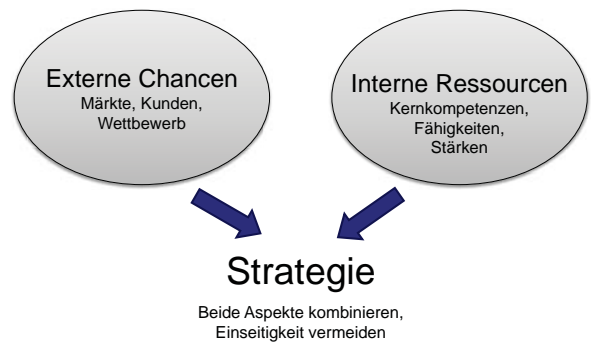
„Reifegrad – Modell“



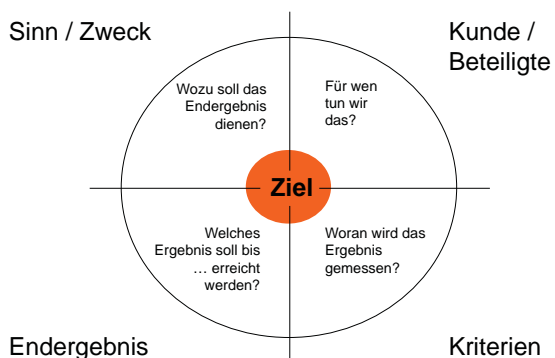
Facetten der Zielfindung



Zwei Strategieansätze



Zielklärung

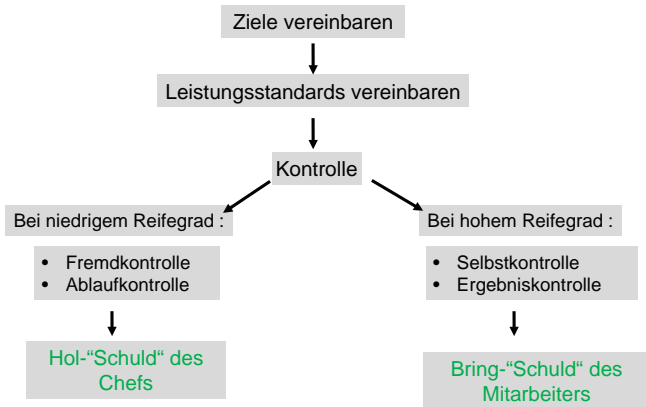


Planung - Steuerung - Kontrolle

Steuerung: Eingreifen in ein System, um die einmal gesetzten Ziele zu erreichen bzw. Zielkorrekturen vorzunehmen

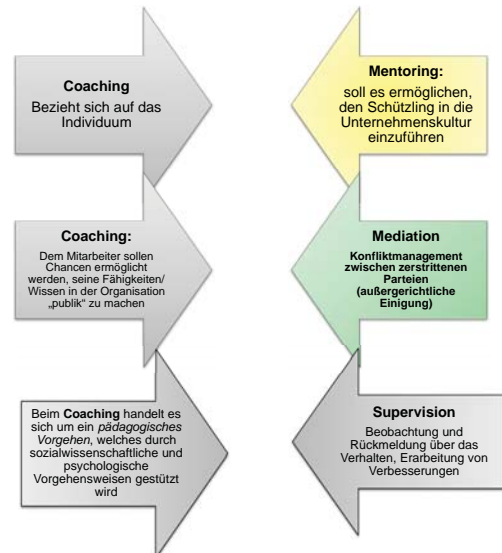
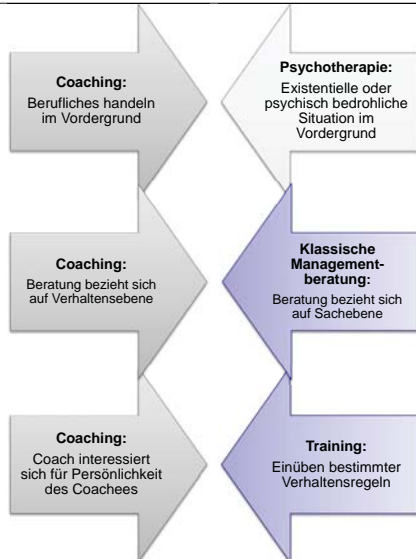
- Begleitende Kontrolle
- Stichprobe
- Ergebniskontrolle
- Selbstkontrolle
- „Planung ohne Kontrolle ist sinnlos, Kontrolle ohne Planung ist unmöglich!“

Kontrolle



Ziele des Coachings

- **Bewusstsein:** Aufmerksamkeit, Konzentration und klares Denken → Sammeln und Erkennen der relevanten Fakten und Informationen.
- **Selbstreflexion:** Die Fähigkeit Stärken und Schwächen zu erkennen, sie einschätzen und bewerten zu können.
- **Verantwortung:** Bewusstsein schaffen für die Verantwortung des eigenen Handelns.
- **Mut:** das eigene Denken und Handeln zu Verändern
- **Erfolgsantizipation:** Stärkung des Selbstbewusstseins



Der Coach sollte...



„Ich weiß nicht, was ich gesagt habe, bevor ich die Antwort meines Gegenübers gehört habe.“

P. Watzlawick

Feedback

3 Ks zum Geben:

- Kurz
- Konkret
- Konstruktiv

„Halte Feedback hin, wie einen Mantel, in den er hinein-schlüpfen kann - nicht wie einen nassen Sack, den du ihm um die Ohren haust“

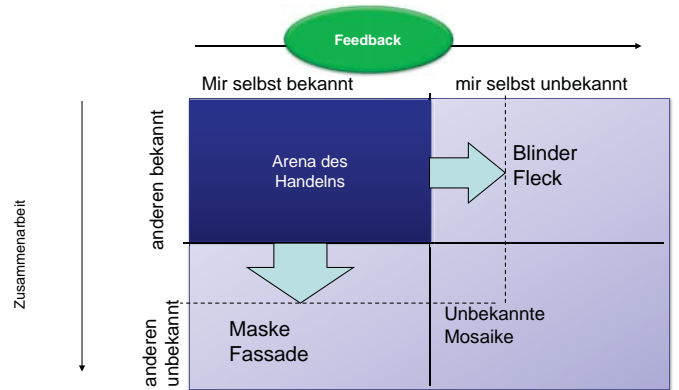
Max Frisch

3 Zs zum Nehmen

- Zuhören
- Zuhören
- Zuhören

Während des Coachings...

„Johari Window“



Ich

Du

	Ok	Nicht ok
Ok	Ich bin ok, Du bist ok	Ich bin nicht ok, Du bist ok
Nicht ok	Ich bin ok, Du bist nicht ok	Ich bin nicht ok, Du bist nicht ok

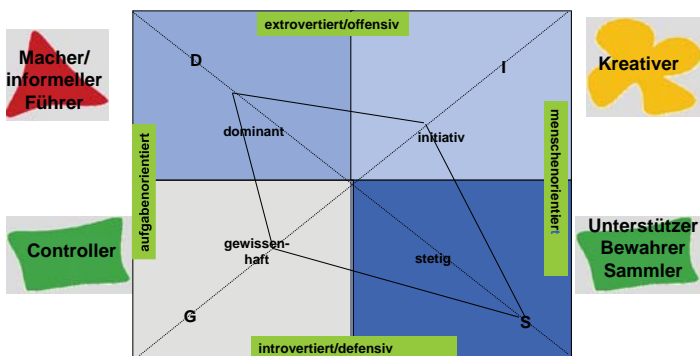
Ich-Zustände

Für das Mitarbeiter-Coaching sind vor allem drei Ich-Zustände besonders förderlich:

<p>Rational, abwägend, konstruktiv = hilft dabei, Probleme gemeinsam mit dem Mitarbeiter zu lösen und Entscheidungen zu treffen</p> <p>Erwachsenen-Ich</p>	<p>Spontan, impulsiv, authentisch = erleichtert es, eine Beziehung zwischen Coach und Coachee aufzubauen</p> <p>Natürliche Kind-Ich</p>	<p>Hilft, hat Geduld, wertet positiv auf = erleichtert es dem Coach, Rollen des Förderers und Helfers einzunehmen</p> <p>Unterstützende Eltern-Ich</p>
---	--	---

DISG TYP

Nach Seiwert



DISG-Typen: Bedürfnisse und Antreiber

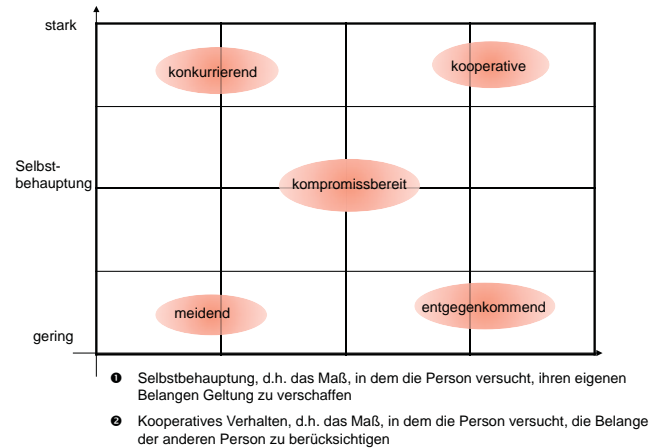
	Typen – Teamrollen - Instruktionen	Bedürfnisse	Antreiber
	Typ S/G - Stetig/Gewissenhaft Der Unterstützer/Sammler/ Bewahrer	Schutz Sicherheit Stabilität Konstanz	Vermeide Gefahr und Veränderung! Baue Gewohnheiten auf! Vermeide Unsicherheit! Strebe Stabilität an! Vergeude keine Energie!
	Typ D - Dominant Der Macher	Macht Durchsetzung Status Verdrängung Territorium Autonomie	Setz dich durch! Vergrößere deinen Einflussbereich! Verdränge deine Konkurrenten! Erweitere dein Territorium!
	Typ I - Initiativ Der Kreative	Suche nach Neuem Risiko Lust Veränderung Abwechslung	Suche nach neuen Reizen, nach Abwechslung, nach Erlebnissen! Breche aus Gewohnheiten aus! Vermeide Langeweile!

Teamrollenkonflikte

- **Macher** ↔ **Unterstützer/Sammler**
weil der Macher schon aktiv werden will, während der Unterstützer/Sammler noch nicht genügend Informationen und Sicherheit hat.
- **Macher** ↔ **Kreativer**
weil der Macher Ideen umsetzen will, während der Kreative Ideen produziert dem Kreativen wird es langweilig wenn man sich auf Ideen festlegen soll.
- **Kreativer** ↔ **Controller**
weil der Controller die Ideen des Kreativen wie ein Ballon zerplatzen lässt, bevor sie noch richtig Gestalt annehmen können.
- **Macher** ↔ **Controller**
weil der Controller durch sein Nachfragen, Prüfen, Vergleichen auf Sicherheit und Einhaltung von Regeln drängt. Dem Macher erscheinen die Forderungen kleinlich, weltfremd und als behindernde Schikane.

Konflikte

fünf Konfliktbewältigungsmodalitäten (Thomas-Kielmann)



Gruppendenken

= Überbetonen der Einstimmung und Harmonie

→ Kritische Aspekte werden unterdrückt

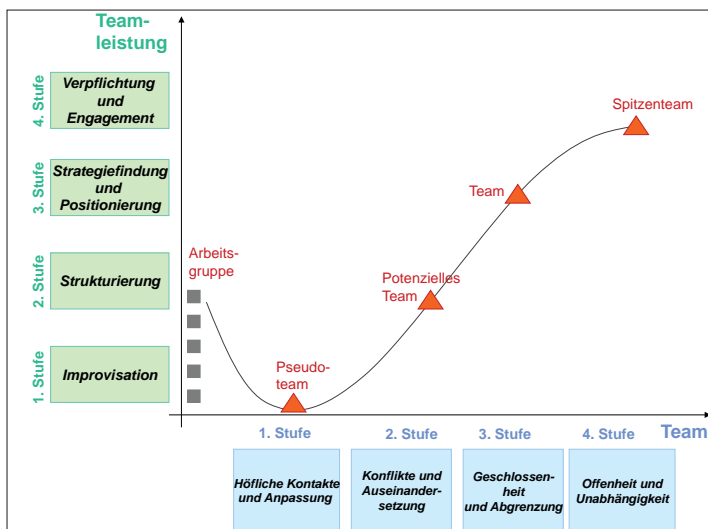
→ Informationen die dem Konsens widersprechen werden verdrängt oder unterdrückt

→ Begünstigende Faktoren für Gruppendenken sind:

- Zeitdruck
- Informationsmenge
- Meinungshomogene Gruppenzusammensetzung
- Fehlen von Entscheidungsprozeduren
- Hohe Gruppenkohäsion
- Strukturelle Mängel im Aufbau der Gruppe

Eigenschaften erfolgreicher Teams

- Zielorientierung
- Achtsamkeit
- Organisationsstruktur
- Rollenverständnis
- Lernfähigkeit
- Motivation



Team
- Together Everyone Achieves More -