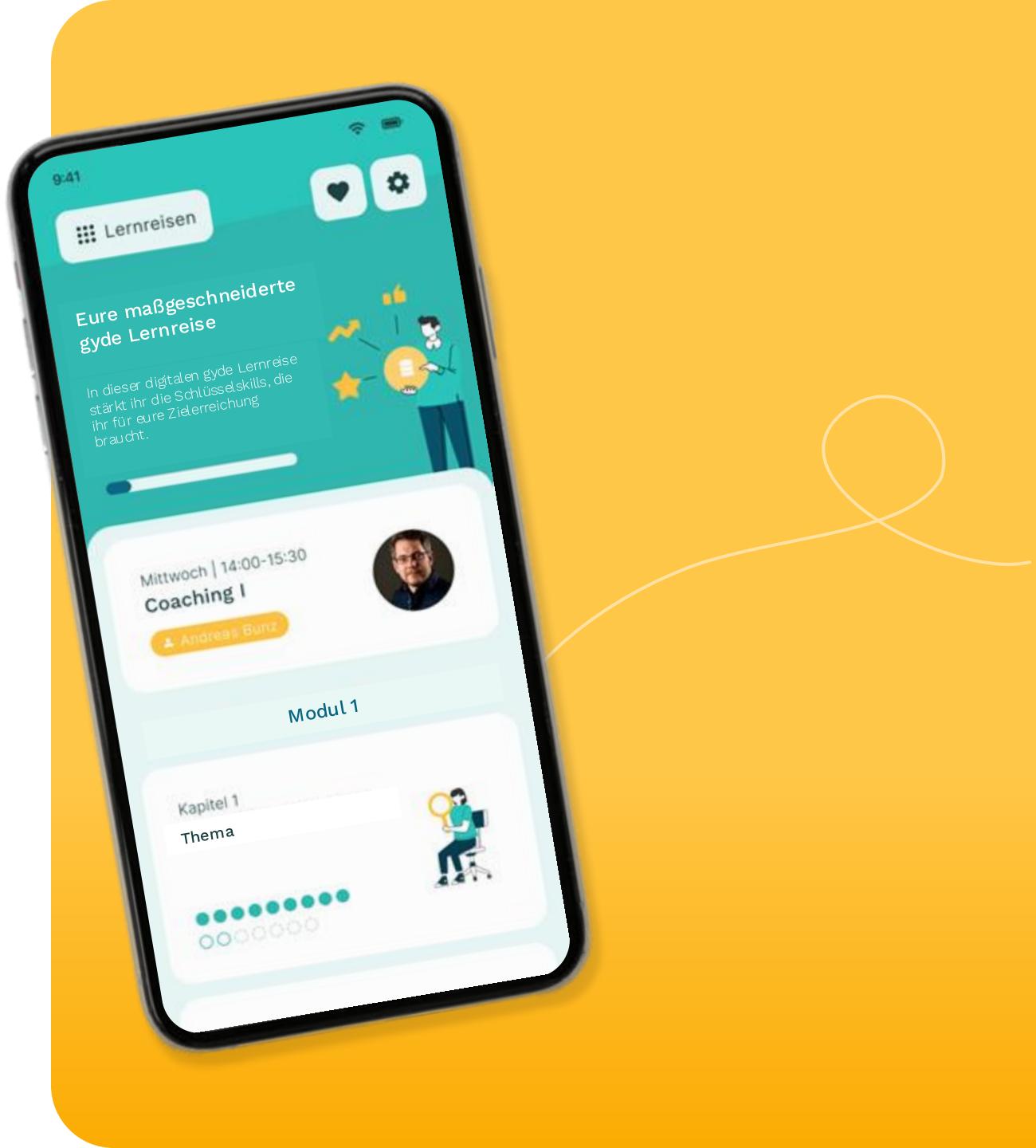




gyde x CVJM

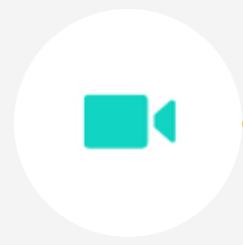
Lernreisen 2026

Modulübersicht



8-wöchige Lernreise

Aufbau & Methodik



Kick-off

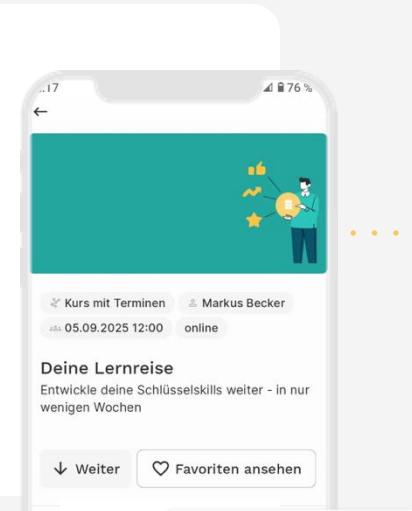
Termin à 90 Min.

Kennenlernen
von Lerngruppe
und gyde Coach



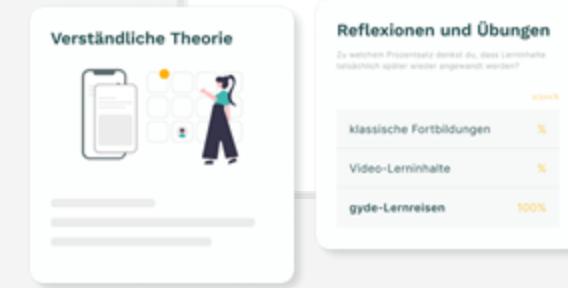
Micro-Learning

- Flexible Einheiten à 5-10 Min.
- Eigenständig bearbeiten
- Theorie, praktische Übungen, Reflexion



Peer-Coaching

- 4 Termine à 90 Min.
- Anleitung durch Coach
- Verzahnung mit App-Eingaben der Gruppe
- Anwendung, praxisnahe Vertiefung und kollegiale Beratung

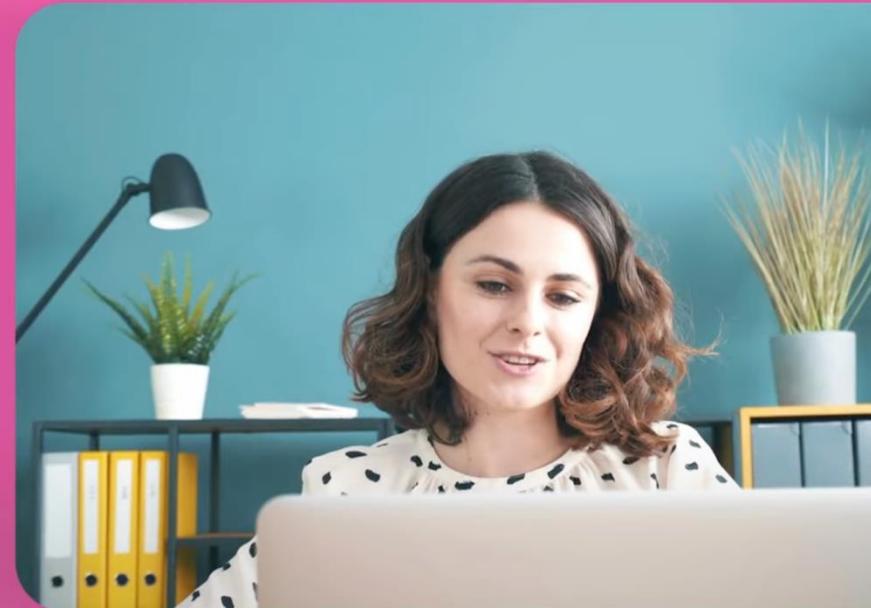


8 Wochen Lernreise



So funktioniert Lernen mit gyde

Digitale Lernreisen



Lernen mit gyde kurz erklärt | YouTube Video

Vorteile für eure Teilnehmenden



Kollegialer Austausch

- Profitiert von den Erfahrungen und Perspektiven eurer Gruppe
- Vernetzt euch standortübergreifend
- Entwickelt neue Handlungsmöglichkeiten & Lösungen



Konkrete Alltagshilfe

- Lernt praktische Tipps und Tools kennen und anwenden
- Löst gemeinsam eure echten Herausforderungen
- Trainiert die Fähigkeiten, die euch im Alltag weiterbringen



Selbstgesteuertes Lernen

- Integriert das (mobile) Lernen per App flexibel in euren Alltag
- Vertieft das Gelernte in den virtuellen Gruppencoachings
- Erlebt kontinuierlich Fortschritte dank der Microlearnings

Modulübersicht

Grundlagen der Führung

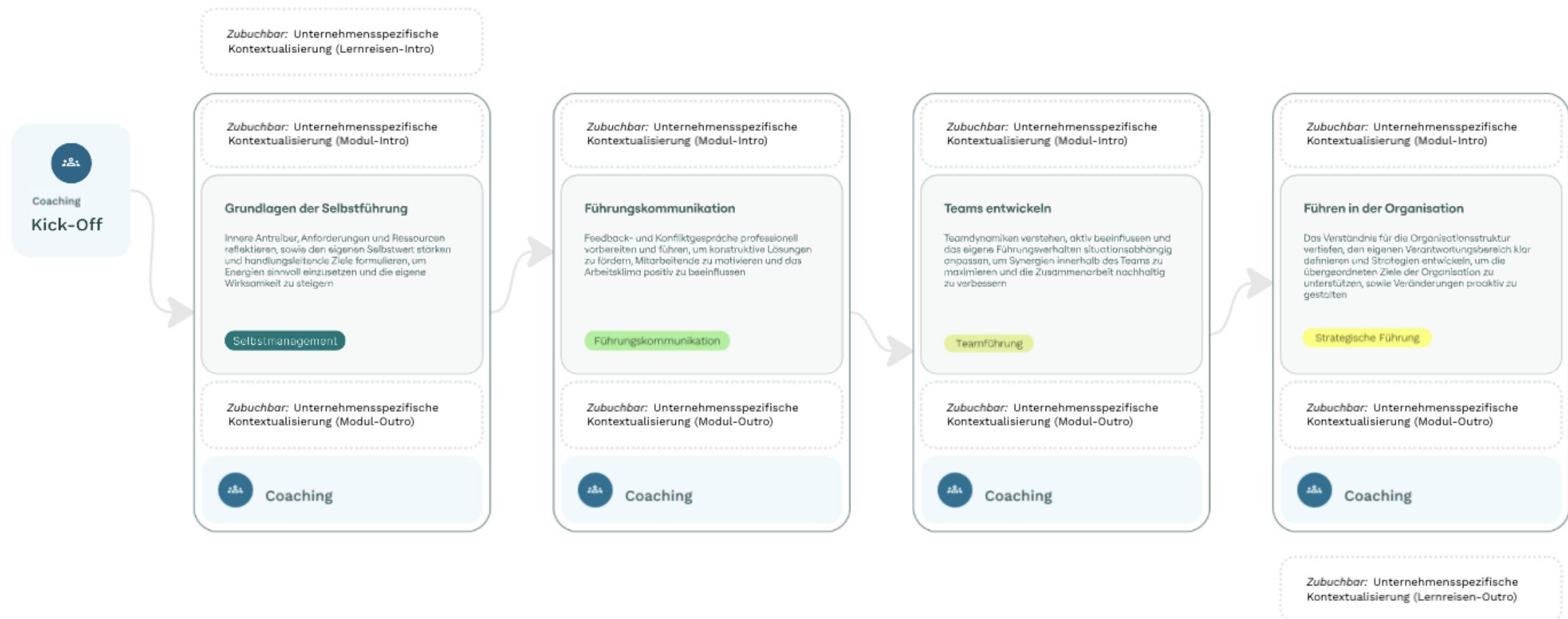


gyde Lernreise | Grundlagen der Führung



Inhalt: In 8 Wochen legen die Führungskräfte ein stabiles Fundament in den drei Dimensionen von Führung: sich selbst führen, andere führen, in der Organisation führen. Gemeinsam schaffen sie eine starke Grundlage, um typische Herausforderungen zu meistern und ihre Führungsrolle erfolgreich zu gestalten.

Zielgruppe: Neue / Angehende Führungskräfte oder Führungskräfte, die bisher kaum / keine Führungstrainings erhalten haben





Modul – Einführung

Grundlagen der Selbstführung



Outcome | Geförderte Handlungskompetenz

Teilnehmende sind in der Lage, innere Antreiber, Anforderungen und Ressourcen zu reflektieren, sowie den eigenen Selbstwert zu stärken und handlungsleitende Ziele zu formulieren, um Energien sinnvoll einzusetzen und die eigene Wirksamkeit zu steigern.



Microlearning | Inhaltliche Schwerpunkte

- Eigene Reiz-Reaktions-Muster reflektieren und auf dieser Basis die Selbststeuerungsfähigkeit bewusster gestalten
- Innere Antreiber („Sei perfekt“, „Mach schnell“, „Streng dich an“, „Mach es allen recht“, „Sei stark“; Transaktionsanalyse) erkennen, kritisch hinterfragen und durch selbstunterstützende Botschaften („Erlauber“) ersetzen
- Anforderungen und Ressourcen analysieren, um Belastungen realistisch einzuschätzen und vorhandene Stärken gezielt zu nutzen (Job-Demands-Resources-Modell)
- Bedeutung von Nah- und Fernzielen für die Selbststeuerung verstehen und gezielt einsetzen
- Wirksame Ziele formulieren mithilfe des SMART-Prinzips (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert)



Modul – Einführung

Führungskommunikation



Outcome | Geförderte Handlungskompetenz

Teilnehmende sind in der Lage, Feedback- und Konfliktgespräche professionell vorzubereiten und zu führen, um konstruktive Lösungen zu fördern, Mitarbeitende zu motivieren und das Arbeitsklima positiv zu beeinflussen.



Microlearning | Inhaltliche Schwerpunkte

- **Besonderheiten der Führungskommunikation** verstehen (Führungskommunikation als “Übersetzungsarbeit”); vier Gesprächsebenen nach Isaacs bewusst nutzen (Informationen herunterladen, Debatte, Dialog, schöpferischer Dialog); Führungsgespräche professionell strukturieren
- **Feedback als Entwicklungshaltung** verstehen; konstruktiv Feedback geben (WIEV-Methode: Wahrnehmung, Interpretation, Empfindung, Verhaltenswunsch) und Feedback professionell annehmen
- **Selbstreflexion** bei Mitarbeitenden durch konstruktive Fragen und aktives Zuhören fördern
- Eigenen Konfliktstil reflektieren (Thomas-Kilmann-Modell der Konfliktlösung), Konfliktsymptome frühzeitig erkennen, sowie **Konfliktgespräche** strukturiert vorbereiten (u.a. Perspektivwechsel, Mensch von Problem trennen); Konflikte als Chance nutzen



Modul – Einführung

Teams entwickeln



Outcome | Geförderte Handlungskompetenz

Teilnehmende sind in der Lage, Teamdynamiken zu verstehen, aktiv zu beeinflussen und das eigene Führungsverhalten situationsabhängig anzupassen, um Synergien innerhalb des Teams zu maximieren und die Zusammenarbeit nachhaltig zu verbessern.



Microlearning | Inhaltliche Schwerpunkte

- Phasen der Teamentwicklung nach Tuckman (Forming, Storming, Norming, Performing) verstehen und das Führungsverhalten gezielt anpassen
- Reflexion und Analyse des Teams mit der **Team-Matrix** als einfachem Werkzeug
- **Teamrollen** nach Belbin (kommunikations-, handlungs-, wissensorientiert) nutzen, um Rollenvielfalt und Synergien zu fördern
- Themenzentrierte Interaktion (TzI) nach Cohn anwenden, um die **Balance** zwischen „Ich, Wir, Es, Umfeld“ zu fördern
- Umgang mit Vielfalt im Team und Reflexion relevanter **Dynamikkategorien** (z. B. interpersonelle Beziehungen, Problemlösungsmodi, Verbindlichkeit)
- **Entscheiden** im Team



Modul – Einführung

Führen in der Organisation



Outcome | Geförderte Handlungskompetenz

Teilnehmende haben ein vertieftes Verständnis für die Organisationsstruktur und sind in der Lage, den eigenen Verantwortungsbereich klar zu definieren und Strategien zu entwickeln, um die übergeordneten Ziele der Organisation zu unterstützen, sowie Veränderungen proaktiv zu gestalten.



Microlearning | Inhaltliche Schwerpunkte

- **Organisationsverständnis** vertiefen (Existenzgrund, Aufgabenverständnis, Strukturen, Kultur)
- **Lagebildkompetenz** entwickeln und Sprachfähigkeit über Vorgänge im Unternehmen fördern
- **Teamkultur** reflektieren und beschreiben
- Eigene Veränderungserfahrung reflektieren und **Erfolgsfaktoren von Veränderung** kennen (8-Stufen-Modell nach Kotter)
- **Veränderungsmuster** im eigenen Unternehmen wahrnehmen und Veränderungsphasen verstehen (Veränderungskurve nach Kübler-Ross)
- **Einflussbereich** in der eigenen Organisation kennen und nutzen (“Circle of Influence” nach Covey)