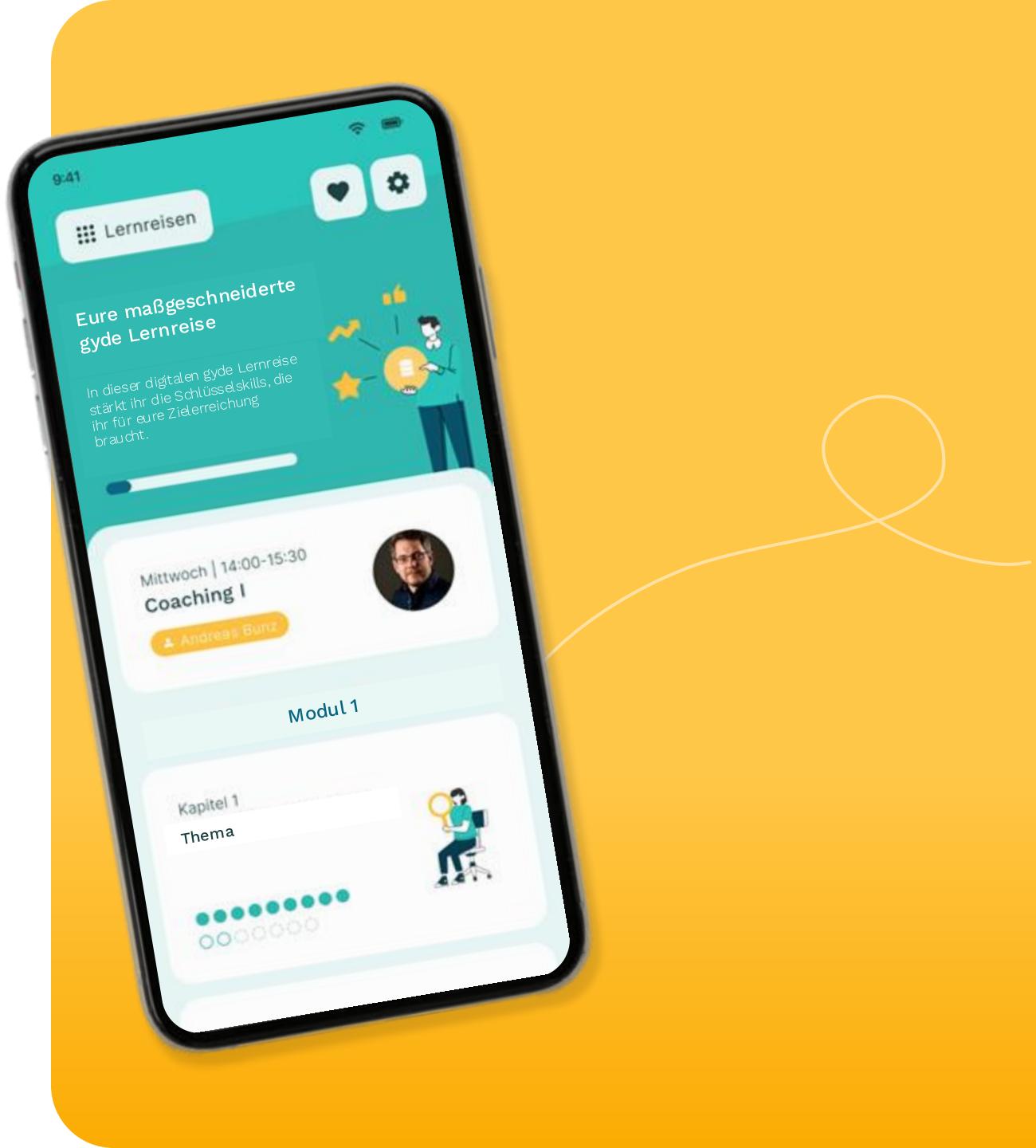




gyde x CVJM

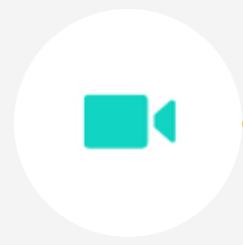
Lernreisen 2026

Modulübersicht



8-wöchige Lernreise

Aufbau & Methodik



Kick-off

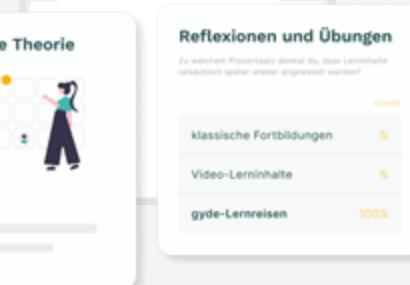
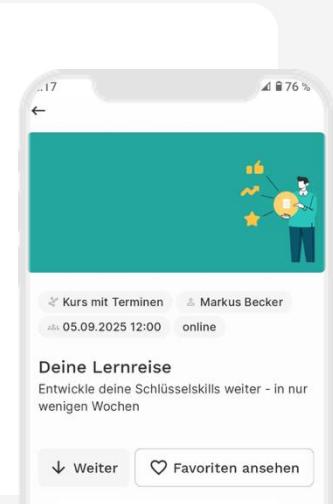
Termin à 90 Min.

Kennenlernen
von Lerngruppe
und gyde Coach



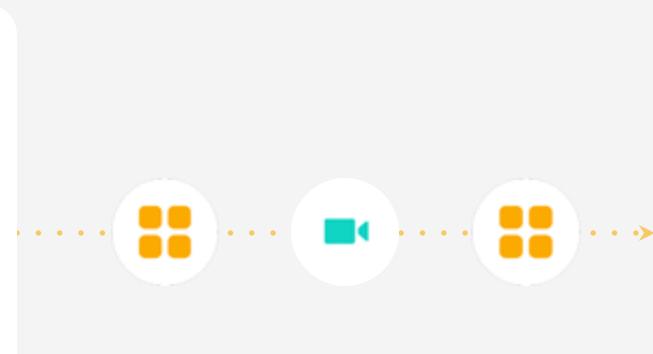
Micro-Learning

- 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

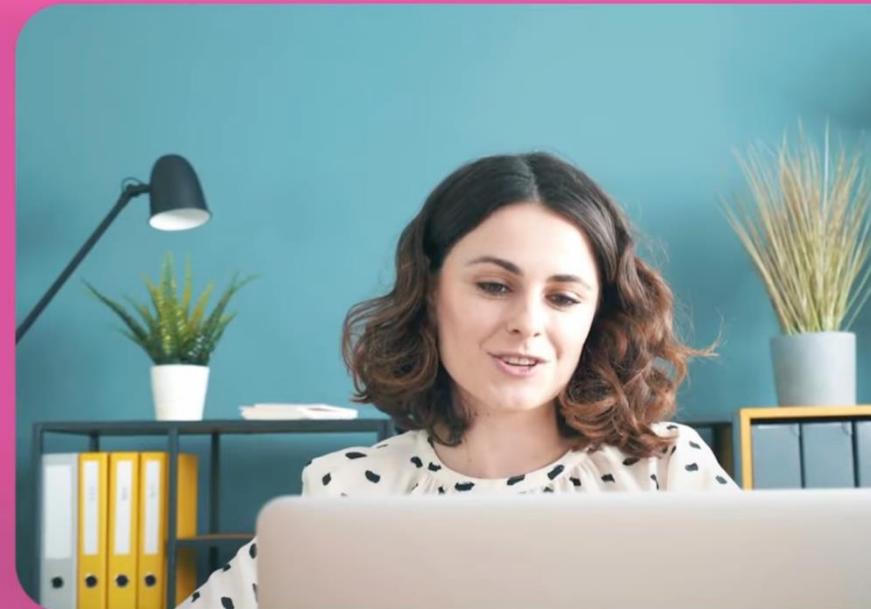


8 Wochen Lernreise



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

Konflikte meistern

für Führungskräfte



gyde Lernreise | Konflikte meistern für Führungskräfte



Inhalt: In 8 Wochen lernen die Führungskräfte, Konflikte frühzeitig zu erkennen, sowie konstruktiv mit Konfliktsituationen und schwierigen Gesprächen umzugehen, um das Potenzial von Konflikten gewinnbringend zu nutzen.

Zielgruppe: Führungskräfte unterschiedlicher Erfahrungsstufen





Modul – Einführung

Grundlagen des Konfliktmanagements



Outcome | Geförderte Handlungskompetenz

Teilnehmende reflektieren unbewusste Denkmuster, automatische Stressreaktionen und ihren eigenen Konfliktstil, um Konfliktdynamiken besser zu verstehen und in konflikthaften Situationen bewusster zu agieren.



Microlearning | Inhaltliche Schwerpunkte

- Den eigenen **Konfliktstil** und Indikation verschiedener Konfliktstrategien reflektieren (Thomas-Kilmann-Modell der Konfliktlösung)
- Neurophysiologische **Reaktion** auf Konflikte / kognitive („Kopf“) und vegetative („Bauch“) Komponenten der Konfliktreaktion verstehen
- **Mentale Faustregeln** und automatisches Denken in Konflikten verstehen und erkennen (System 1 / System 2 nach Kahneman)



Modul – Schwerpunkt

Konflikte verstehen und erkennen



Outcome | Geförderte Handlungskompetenz

Teilnehmende sind in der Lage, verschiedene Konfliktarten zu unterscheiden und typische KonfliktSymptome zu erkennen, um Konfliktpotenziale frühzeitig wahrzunehmen und Eskalationen gezielt vorzubeugen.



Microlearning | Inhaltliche Schwerpunkte

- Typische **KonfliktSymptome** identifizieren und im Alltag erkennen lernen (KonfliktSymptome-Matrix nach Kreyenberg)
- **Beteiligungsformen** im eigenen Unternehmen reflektieren („Jetzt“- vs. „Wunsch“- Zustand) und Konfliktpotenzial möglicher Diskrepanzen erkennen
- **6 Konfliktarten** im Arbeitsalltag unterscheiden und erkennen
- **Kommunikationsstörungen** als Konfliktursache identifizieren und bearbeiten
- **Eskalationsstufen** in Konflikten kennen und passende Interventionen wählen (nach Glasls Phasenmodell der Konfliktescalation)



Modul – Schwerpunkt

Gesprächsführung in Konflikten



Outcome | Geförderte Handlungskompetenz

Teilnehmende sind in der Lage, durch eine wertschätzende Haltung und gewaltfreie Kommunikation den Dialog in Konflikten konstruktiv zu gestalten, um Widerstände abzubauen und eine gemeinsame Lösungsfindung zu ermöglichen.



Microlearning | Inhaltliche Schwerpunkte

- Die eigene **Gesprächshaltung** in Konflikten förderlich aufstellen; bewusstes Trennen von Absicht und Wirkung in der Kommunikation
- Hilfreiche **Grundsätze** für Konfliktkommunikation aus 4 Kategorien (Wertschätzende Haltung, Vertrauensvolle Atmosphäre, Auf das Gegenüber eingehen, Lösungsorientierung) reflektieren und umsetzen
- Prinzipien der **gewaltfreien Kommunikation** (nach Rosenberg) kennen und de-eskalativ einsetzen
- Widerstände und **Kommunikationssperren** frühzeitig erkennen und konstruktiv darauf reagieren, um den Dialog offen und produktiv zu gestalten



Modul – Schwerpunkt

Konfliktmanagement als Führungsaufgabe



Outcome | Geförderte Handlungskompetenz

Teilnehmende sind in der Lage, Konfliktpotenziale innerhalb des Teams und in Mitarbeitendengesprächen zu identifizieren und angemessen zu adressieren, um ein konstruktives Arbeitsumfeld zu fördern und die Teamdynamik zu stärken.



Microlearning | Inhaltliche Schwerpunkte

- Grundbedürfnisse der Teammitglieder und ihre Relevanz im Umgang mit Konflikten verstehen (Riemann-Thomann-Modell)
- Konfliktgespräche als Führungskraft strukturieren und vorbereiten (Performance-Gespräch, Kündigungs-Gespräch, Verhandlungsgespräch)
- Die 4 Prinzipien des sachbezogenen Verhandelns kennen und nutzen, um Win-Win-Ergebnisse zu erzeugen (“Harvard Konzept”)
- Deeskalationstechniken nutzen, um eine konstruktive Gesprächsgrundlage zu schaffen (Aktives Zuhören, Time-Out)