

Wir stellen vor:

Das Stage- Coach Institut



Der NEUE Standard für exzellentes Coaching

Dr. D. John Stevens, Sean Ellis, Jürgen Wulff

Ein neuer Weg für die Industrie

Nach 10 Jahren der Entwicklung hat sich das Stage-Coach Institute (SCi) zum internationalen Maßstab für alle Aspekte des Coachings, der Trainerentwicklung und der Führungskräfteentwicklung entwickelt.

Wir sind mehr als eine Mitgliederorganisation für professionelle Coaches. Wir bringen die Zukunft von Coaching Excellence und Leadership Excellence auf zwei Arten an einem Ort zusammen:

Wir bieten das einzige ethische Benchmark-System in der Branche und konzentrieren uns nicht auf die Beziehung, sondern auf den grundlegenden Aufbau des Selbst als Bereich der Entwicklung.

*Dr. D. John Stevens, leitender Psychologe
Der SCi*



Bühne-Coach
Institut

Kein anderes System untersucht die grundlegenden Aspekte des Denkens, um eine vertikale Entwicklung bei unseren Führungskräften, Coaches und Kunden zu bewirken. Entdecken Sie das SCi-System von Coaching 2.0, das entwickelt wurde, um Sie besser zu entwickeln, damit Sie andere besser entwickeln können.

Sean Ellis, Geschäftsführer
Der SCi

Was ist der Grundgedanke?

Die Coaching-Branche und das Coaching als System müssen sich ändern!

Obwohl Coaching weltweit als wirksames Mittel zur Steigerung der Leistung von Führungskräften und Managern anerkannt ist, gibt es nur sehr wenige Regulierungsbehörden, die von sich behaupten können, sich wissenschaftlich mit der Fähigkeit von Coaches zu befassen, ob sie das können, was sie vorgeben zu können. Fast alle befragten Führungskräfte gaben an, dass sie die Unterstützung durch einen Coach begrüßen würden, um ihre Entwicklung voranzutreiben. Wir wissen, dass Coaching funktioniert!

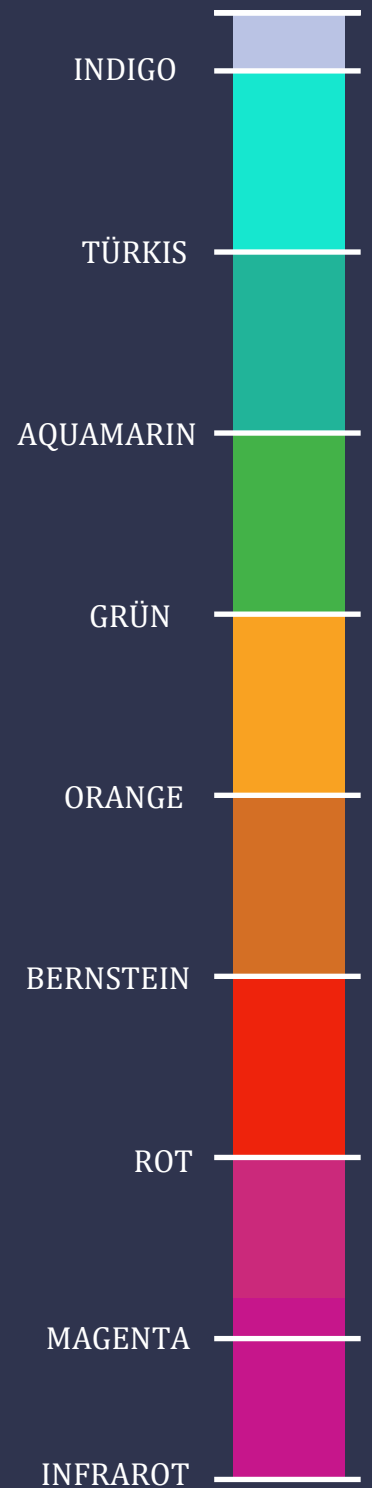
Wir wissen jedoch nicht unbedingt, wer in der Lage ist, den CEO mit dem brillanten Verstand zu coachen. Oder das Vorstandsmitglied, dessen Selbsterkenntnis alles übertrifft, was Ihnen bisher begegnet ist. Oder die Unternehmerin mit dem abstrakten Denken, bei dem sich ihre Mitarbeiter fragen, wovon sie spricht. Alle diese Menschen brauchen Coaches, die in der Lage sind, ihren einzigartigen Denkstil zu erkennen.

Beim SCi verzichten wir auf den offensichtlichen Vergleich zwischen CEOs und Spitzensportlern, die alle von erfahrenen Trainern profitieren, denn dieser Vergleich hinkt. Athleten nutzen Trainer mit speziellen Qualifikationen, die vielleicht selbst einmal Spitzensportler waren. Das ist bei Personal Trainern nicht der Fall. In der Tat gibt es keine Qualifikationen, an denen Sie erkennen können, ob jemand in der Lage ist, Sie zu coachen.

Bis jetzt!

Der Grundgedanke ist folgender: Niemand sollte in der Lage sein, jemanden zu coachen, wenn er nicht nachweislich in der Lage ist, diese spezielle Person zu coachen!

Wir werden dem CEO einer multinationalen Bank nicht die Coaching-Dienste eines frischgebackenen Coaches anbieten. Aber nicht aus den Gründen, die Sie vielleicht denken: Wir haben Coaching 2.0 Gründe...



Was ist Coaching 2.0?

Basierend auf 12 Jahren Forschung von Dr. Darren J. Stevens und zwanzig Jahren Erfahrung in der Coaching-Branche nutzt das SCi die Prinzipien eines völlig neuen **Coaching 2.0 Frameworks**.

Dieses Framework geht davon aus, dass es für das Coaching von grundlegender Bedeutung ist, WIE Sie als Coach SICH SELBST konstruieren. Dies ist der wichtigste Faktor, der von den Ausbildungseinrichtungen für Coaches bei der Ausbildung neuer Coaches in der Regel ignoriert wird.

Das Framework baut Absicht, Bewusstheit, Wahl und Reaktion* des Kunden aus der Kombination von fünfzig kognitiven Intentionen auf. Kein anderes Coaching-System bietet dieses Maß an Klarheit im Denken und Verhalten, weshalb Dr. Stevens es auch als *Coaching 2.0* bezeichnet. Es ist eine völlige Abkehr von den bisherigen Coaching-Ansätzen der Generationen!

Unsere entwicklungsbewussten MCO's*

Unsere umfassende Erfahrung als Führungskräfte in der Wirtschaft gibt uns eine solide Perspektive auf die Natur der Führung und darauf, wie Organisationen sich verändern und entwickeln.. Wir können Führungspersönlichkeiten bei ihren größeren Zielen effektiv unterstützen, insbesondere in Bezug auf Leistung, Teamarbeit und die Auswirkungen auf das Business.

Unser ethischer Ansatz

Das SCi ist anders, weil wir mit dem AQ*- und MCO-System sicherstellen, dass Kunden immer den richtigen Coach für sich finden. Diesen Ansatz wollen wir in der gesamten Coaching-Welt vorantreiben.

Das System der MCO-Entwicklung, das wir verwenden, stellt sicher, dass der Coach immer eine AQ-Stufe über dem Klienten steht, so dass Sie sicher sein können, dass sie oder er die Fähigkeit hat, die unbewussten Muster des Klienten zu erkennen. Dies nennen wir den konstruierten Entwicklungsansatz.

* Intention, Awareness, Choice, Response™

MCO = More Complex Others (komplexere Andere, also Menschen, die komplexer zu denken vermögen)

AQ = Awareness Quotient (Grad der Bewusstheit)



Der Ansatz der konstruktiven Entwicklung

Die Theorie der konstruierten Entwicklung (Constructed Development Theory – CDT) konzentriert sich darauf, wie Menschen Abkürzungen in ihrem Denken verwenden, sogenannte kognitive Intentionen, um Absicht, Bewusstheit, Wahl und Reaktion im Augenblick zu konstruieren. Je bewusster sie sich ihrer Absicht sind, die auf der Verwendung dieser fünfzig kognitiven Intentionen beruht, desto größer ist ihre Fähigkeit, passend zu reagieren.

Die grundlegenden Thesen der Theorie der konstruierten Entwicklung lauten wie folgt:

- Menschen konstruieren aktiv Wege, um sich selbst und ihre Welt zu verstehen und ihr einen Sinn zu geben.
 - Es gibt erkennbare Muster der Absichtskonstruktion, die Menschen miteinander gemeinsam haben; diese werden traditionell als Stufen, Bewusstseinsordnungen, Wissensformen, Entwicklungsebenen, Organisationsprinzipien, Denkstile oder Entwicklungsordnungen bezeichnet.
 - Im Sinne der CDT entfalten sich die Entwicklungsreihenfolgen in einer unspezifischen Abfolge, wobei jede aufeinanderfolgende Reihenfolge die vorhergehende übertrifft, aber nicht unbedingt sequentiell.
 - Eine Person mit einem höheren AQ hat einen anderen Denkstil als eine Person mit einem niedrigeren AQ und ist in der Lage, ihre kognitiven Absichten zu kombinieren, um den Stil des niedrigeren AQ zu replizieren.
 - Umgekehrt sind Menschen mit niedrigerem AQ nicht in der Lage, ihre kognitiven Absichten so auszubalancieren, dass sie ohne die Anleitung eines Denkenden höherer Ordnung (komplexere Andere - MCO), der sein Ungleichgewicht erkennen kann, auf einer höheren Ebene denken kann.
- Im Allgemeinen entwickeln sich Menschen nicht zurück. Sobald ein Plateau auf der AQ-Skala errichtet wurde, verlieren die niedrigeren Stufen ihre organisierende Funktion, bleiben aber als eine Perspektive bestehen, über die man nachdenken kann.
 - Da spätere Stufen ausgewogener sind in Bezug auf die Bewusstheit der kognitiven Intentionen, unterstützen sie ein umfassenderes Verständnis als frühere Stufen. Spätere Stufen sind nicht in einem absoluten Sinne besser.
 - Die Entwicklung von einer Stufe zur nächsten (AQ6 zu AQ7) wird durch die Weiterentwicklung der aktuellen Art und Weise, kognitive Absichten zu erkennen und zu konstruieren, vorangetrieben. Dies kann geschehen, wenn ein Klient mit einer zunehmenden Komplexität in seiner Umgebung konfrontiert wird, die eine dynamischere Art und Weise erfordert, sich selbst und die Welt zu verstehen.
 - Die AQ-Reihenfolge der Entwicklung eines Individuums beeinflusst, was es wahrnimmt oder was ihm bewusst wird und daher, was es beschreiben, reflektieren und verändern kann. Dieser Prozess ist die Dynamische Intelligenz.

Dynamische Intelligenz ist der Prozess, durch den wir unser Denken im Augenblick konstruieren, um den Weg von der (unbewussten) Absicht zur Bewusstheit, dann zur Wahl und schließlich zur Reaktion zu bestimmen. Je bewusster wir uns unserer Absichten sind, desto mehr Wahlmöglichkeiten haben wir bei unseren Antworten im Augenblick, desto größer ist also unsere dynamische Intelligenz. Ein Beispiel: Wenn Sie sich bewusst dafür entscheiden können, die Meinung einer anderen Person über Sie zu akzeptieren, ist dies kognitiv gesehen eine qualitativ bessere Position, als wenn Sie sich zu sehr an anderen orientieren und die Perspektive der anderen Person akzeptieren, ohne sie kritisch zu prüfen.



Der Bewusstseitsquotient (Awareness Quotient – AQ) ist das Instrument, mit dem Sie Ihre Bewusstheit für die Beziehung zwischen den fünfzig kognitiven Intentionen (Abkürzungen) messen können, die die Bausteine Ihrer Dynamischen Intelligenz sind. Mit dieser Skala stellen wir sicher, dass unser CDT-basierter Ansatz beibehalten wird.

Das SCi zeichnet sich außerdem dadurch aus, dass wir keine Coaches im herkömmlichen Sinne einsetzen. Die Idee einer Person, die besser in der Lage ist, die notwendige Konstruktion eines Klienten zu erkennen, erfordert einen komplexeren Anderen (More Complex Other – MCO). Dies verändert die Beziehung zwischen Coach und Klient grundlegend, und wir spiegeln diese neue Idee wider, indem wir sicherstellen, dass alle unsere *Interventionisten* komplexer sind als der Klient.

Der Komplexere Andere (MCO - nicht Coach) wird sich also immer auf der nächsten AQ-Stufe der AQ-Skala befinden, um sicherzustellen, dass er die gewohnheitsmäßigen Muster des Klienten sehen kann, die sich derzeit außerhalb der Bewusstheit befinden.

Mit diesem Verständnis im Hinterkopf beginnen unsere Kunden und MCOs ihre Reise der Selbstkonstruktion von einem völlig anderen Ausgangspunkt aus als beim herkömmlichen Coaching der 3. Generation!



Unsere Experten Akkreditierte MCO's

Beim Stage-Coach Institute gewährleisten wir den höchsten Standard der Intervention: Alle unsere MCOs sind vom Stage-Coach Institute akkreditiert und verwenden die neue Coaching 2.0-Methodik, die individuelle Entwicklung (MCO6), Führungskräfteentwicklung (MCO8) und MCO-Supervision (MCO9) umfasst.

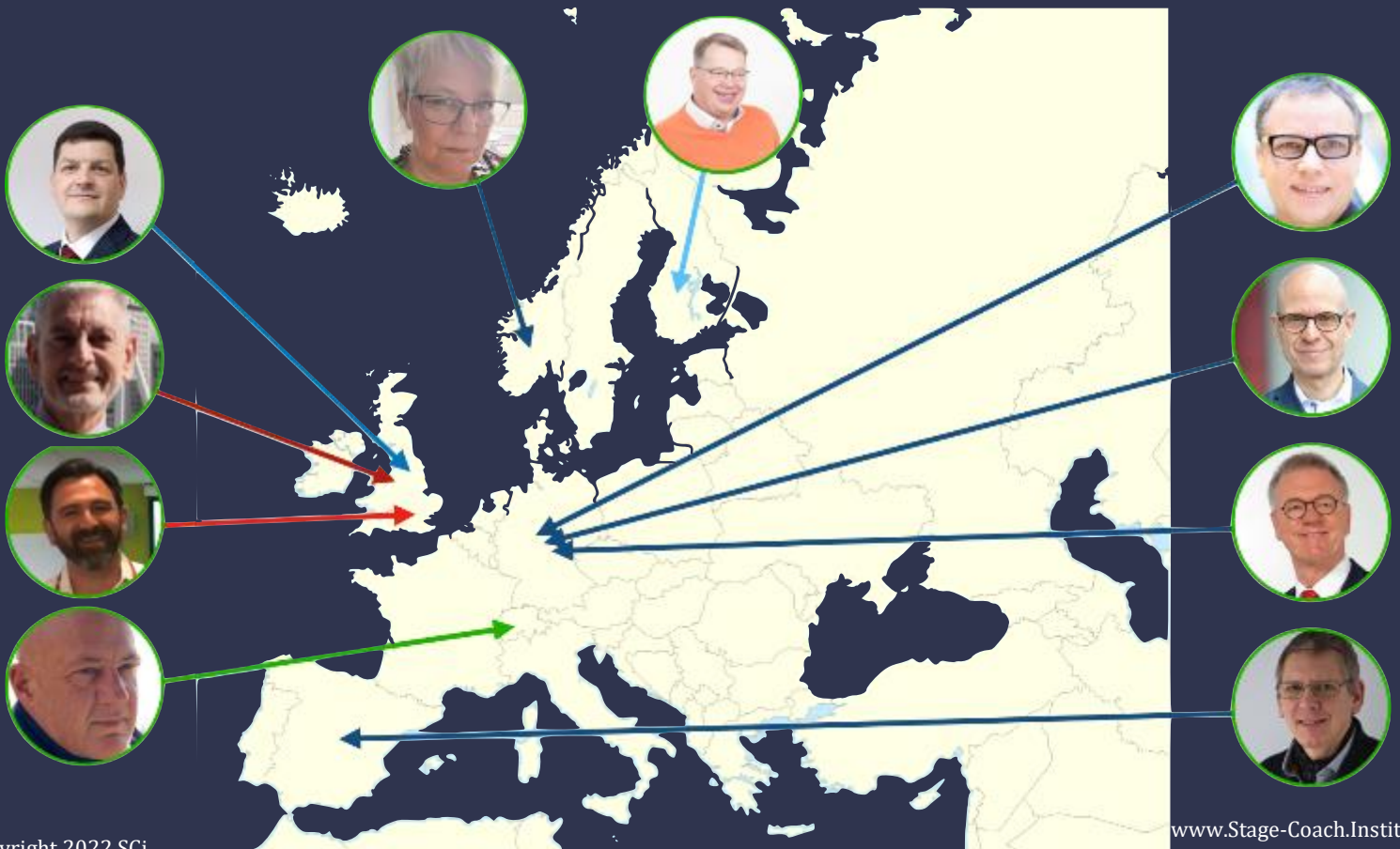
Einige unserer MCOs verfügen über einen Master-Abschluss, andere über einen Dokortitel und wieder andere haben Erfahrung auf Führungsebene in einer Vielzahl von Branchen und Sektoren. So stellen wir sicher, dass wir in der Lage sind, Coaching 2.0-Interaktionen anzubieten, die auf den Denkstil jeder Person zugeschnitten sind.

Unsere MCOs werden regelmäßig überwacht, um sicherzustellen, dass unsere hohen Standards, unser Alleinstellungsmerkmal und unser Ehrenkodex eingehalten werden.

Globale Präsenz unserer MCOs

Unsere wachsende Zahl von MCOs erstreckt sich über den ganzen Globus, so dass Einzelpersonen und Organisationen von lokalen MCOs profitieren können, die das Umfeld, die Kultur und den Kontext verstehen und ihre Dynamische Intelligenz und Expertise in die Interventionssitzungen in ihrer Muttersprache einbringen können.

Aufgrund der einzigartigen Art und Weise, wie wir das neue Coaching 2.0-Framework anwenden, ist das Bildungsniveau jedoch zweitrangig für das Verständnis der Coaching 2.0-Prinzipien. Wir sind sicher, dass Sie zustimmen werden, dass ein Master-Abschluss nicht automatisch mit Bildung oder Komplexität gleichzusetzen ist!



Den richtigen Coach zu finden ist nicht länger Ihr Problem

Es ist eine Frage der vertikalen Entwicklung

Es ist eine gängige Weisheit und daher ein weit verbreiteter Irrglaube, dass Coaching von einer positiven Beziehung zwischen Coach und Klient abhängt, die auf „Chemie“ oder gegenseitigem Respekt abhängt.

Stattdessen bieten unsere MCOs einen profilbasierten Ansatz an, der den Denkstil und das AQ-System für die Kundenauswahl nutzt. In der Praxis bedeutet dies, dass ein MCO6 niemals einen AQ8-Kunden coachen wird.

Die häufigste Ursache für die Irritationen zwischen den beiden ist das mangelnde Vertrauen des Klienten, dass der Coach (nicht MCO) tatsächlich in der Lage ist, ihn zu coachen. Mit dem Coaching 2.0 Framework wird das nicht passieren.

Mit unserem einzigartigen Auswahl- und Matching-Verfahren, das auf AQ-Stufen basiert, wird dem Kunden das am besten geeignete MCO zur Verfügung gestellt. Wir bieten zwei Optionen für den Auswahlprozess:

1. Es gibt keine Diskussion über die "Art des Coachings", die erforderlich ist, da wir und unsere MCOs alle das Coaching 2.0-Framework anwenden, das einen spezifischen Prozess für vertikales Wachstum auf der Grundlage Ihres Denkstils vorsieht. Dadurch wird sichergestellt, dass jede Beziehung maßgeschneidert ist, da der Denkstil eines jeden Menschen einzigartig ist und das MCO nur auf dieser Grundlage arbeitet.
2. Wenn wir einen Pool von MCOs für organisatorische Anforderungen benötigen, können die Verantwortlichen für Coaching oder Personalentwicklung gerne die MCOs auswählen, die ihrer Meinung nach am besten zu ihrer Kultur oder ihren Geschäftsanforderungen passen. Die Grundsätze der höheren AQ bleiben bestehen und gewährleisten eine solide Coaching-Beziehung innerhalb der Organisation.

Ein Centre of Excellence kann geschaffen werden, um großen Unternehmen einen zentralen Ort für die Nutzung von MCO auf allen Ebenen des Unternehmens zu bieten und sicherzustellen, dass das Coaching 2.0 Framework allen Ebenen entsprechend zugute kommt.

Sollte ein Kunde mit seinem MCO nicht zurechtkommen, hat er das Recht, eine neue Beziehung zu beantragen. Schließlich geht es um ihre AQ-Entwicklung!

Wir streichen die Notwendigkeit von 90er-Jahre-Ideen wie "Chemie", da dies nicht wissenschaftlich ist. In der Regel wird die persönliche Geschichte nicht so weit erforscht, dass eine CI-Interventionssitzung einer Therapie ähneln würde. Es besteht keine Notwendigkeit für eine emotionale Bindung, weder seitens des Kunden noch seitens des MCO.

In der SCi schätzen wir es, dass wir unser Denken aufbrechen und seine Grenzen aufzeigen können.

Sobald wir Ihren AQ-Wert kennen, kennen wir auch Ihre MCO-Anforderungen. Es ist überhaupt keine Chemie im Spiel...

"Während meiner Arbeit mit Dr. Stevens führte er mich in das Coaching 2.0 Framework ein und ermutigte mich, meinen einzigartigen Denkstil aus einer Position des Bewusstseins heraus zu entwickeln. Er war auch ein echter Resonanzboden für mich, mit einem Profilverintervall von 12 Monaten, das zeigte, wie und wo mein Denken seit der Arbeit mit ihm gewachsen ist. Dies hat es mir ermöglicht, meinen eigenen organisatorischen Karrierepfad zu entwickeln, da es meine Komplexität erhöht, um mit der wachsenden Komplexität meiner organisatorischen Bestrebungen umzugehen."

Brian Brianson, Dekan für Gesundheitsberufe,
Health Education England



Leitende Angestellte

Hochleistung-Coaching

- Sich in einer Führungsposition durch ein höheres Maß an Selbstbewusstsein und kognitiver Komplexität auszuzeichnen
- 12-20 Stunden 1:1-Coaching, speziell auf den Kontext und die Ziele der C-Suite zugeschnitten
- SCi-ausgewähltes MCO zur Maximierung der Wirkung
- Unbegrenzte kostenlose Anrufe oder Treffen mit MCOs
- Zugang zu unserer MCO-Plattform, um Sitzungen zu buchen, CI-Interventionen zu prüfen und Fortschritte zu überwachen
- Stage-Coach Institute Fragebogen oder Identitätskompass-Profil, um die anfängliche Konstruktion des Selbst und Bereiche der zukünftigen Entwicklung zu identifizieren
- Direkter Zugang zum persönlichen Executive MCO über unbegrenzte E-Mails & WhatsApp
- Persönlicher Bericht zum Abschluss des Prozesses zur Bewertung der Auswirkungen und Lernerfolge

Zweites Profil des Identity Compass, um das Wachstum im Laufe der Zeit zu messen und die Wirksamkeit zu beweisen

Teamentwicklung für die Effektivität des Vorstands

Maximieren Sie die Wirkung und Effizienz der Entscheidungsfähigkeit Ihres Vorstands.

- 6 x 2 Stunden Teamentwicklung und Beobachtung vor Ort

- 1 x Teambeobachtung einschließlich eines einzigartigen Identity Compass Team-Profiles

- 1 x 1:1 Anfrage

- Zugang zu unserer MCO-Plattform, um Sitzungen zu buchen, Ziele zu setzen und Fortschritte zu überwachen

- Persönlicher Bericht am Ende des Workshops zur Bewertung von Wirkung und Lernerfolg



High Potentials

Coaching für High Potentials

- Entwicklung von Führungsqualitäten und Beschleunigung der beruflichen Entwicklung
- 10-12 Stunden 1:1-Interventionen zur Förderung der individuellen Entwicklung
- Zugang zu unserer MCO-Plattform, um Sitzungen zu buchen, CI-Ziele zu setzen und Fortschritte zu überwachen
- Zugang zum Stage-Coach Institute Development Assessment Tool, um prioritäre Entwicklungsbereiche auf der Grundlage unausgewogener CIs zu identifizieren
- Interaktives und intuitives Online-Portal, um mit dem MCO zu kommunizieren und Sitzungen zu buchen
- 1x Lerngespräch zwischen dem MCO, dem Kunden und dem Manager des Kunden in einem organisatorischen Umfeld
- Personalisierter Bericht zum Ende der Intervention, um die Auswirkungen und den Lernerfolg zu bewerten - könnte ein zweites Identity Compass-Profil sein, um die Entwicklung im Laufe der Zeit zu veranschaulichen

"Wir machen kein Coaching - wir machen etwas grundlegend und philosophisch anderes!"

Sean Ellis,
Gründungsmitglied von SCi



Fachliche Betreuung durch fachkundige MCO's

Für High Potentials, die tiefer in ihren spezifischen Arbeitsbereich eintauchen und ihre vertikale Entwicklung beschleunigen möchten.

10-12 Stunden 1:1-Mentoring mit Schwerpunkt auf dem Aufbau des für Ihren spezifischen Industriesektor erforderlichen Denkens auf der Grundlage der SCi-Forschung

Zugang zu unserer MCO-Plattform, um Sitzungen zu buchen, Ergebnisse festzulegen und Fortschritte zu überwachen

Individuell ausgewählter MCO, der über spezifische Kenntnisse des Sektors des Kunden verfügt



Für unsere MCO's...



Es gibt ein größeres Bild, dessen wir uns nicht bewusst sind, bis es uns aufgezeigt wird. Die vertikalen Entwicklungsprogramme von MCO bieten das Beste in der Entwicklung des Selbstbewusstseins, was sich direkt auf unsere Fähigkeit auswirkt, unseren Kunden beim Aufbau ihres Selbst zu helfen.

Der MCO Vertikale Entwicklungspfad



MCO

Ein MCO beginnt gerade erst seine vertikale Entwicklungsreise mit dem SCi und erhält daher Klienten auf der Selbstbewusstseisstufe AQ5 und AQ6. Die Muster, die der MCO erkennen kann, beschränken sich noch auf das Gleichgewicht in den zehn wichtigsten kognitiven Intentionen, was sich zunächst auf seine Fähigkeit auswirkt, andere zu entwickeln. Mit fortgesetzter MCO-Supervision können sie jedoch ihre eigene Selbstwahrnehmung erweitern und die MCO-Stufen aufsteigen.




MCO

Bei MCO beginnt der Klient, die Verbindung zu Personen mit AQ5/6 zu verlieren, da diese in ihrem Denken und Verhalten fast frei sind. Damit ein AQ6 mit der Fähigkeit des MCO mithalten kann, sein Denken zu konstruieren, würde er in seinem eigenen Denken Abkürzungen nehmen und nicht erkennen, wie er dorthin gekommen ist. Dies führt zu Fehlkommunikation und Missverständnissen. Der MCO ist also in der Lage, die Konstruktion des Klienten zu einem besseren Gleichgewicht zu führen, was eine größere Wahlmöglichkeit bedeutet.



MCO

Anders verhält es sich bei MCO. Wenn wir einem Kunden begegnen, z.B. einem hochrangigen CEO, der sich mit dem Gedanken anfreunden kann, seine "Persönlichkeit" im Moment zu konstruieren, sehen wir, dass der MCO ein gewisses Maß an kognitiver und emotionaler Kontrolle hat, um die Person zu sein, die er in diesem interaktiven Moment in seinem Umfeld sein muss. Andere könnten dies so interpretieren, dass die Person sprunghaft oder inkonsequent ist. Aber das ist nicht der Fall. Sie haben einfach die freie Wahl bei der Konstruktion ihres Selbst, was die anderen nicht sehen können.



Wir verwenden Farben und keine Zahlen, um die Stufen des Selbstbewusstseins zu bezeichnen, da Ihre "Selbst"-Bewusstheit keinen Einfluss auf eine andere Person hat. Anders als in der Theorie der Entwicklungsstufen kann es in diesem System also nicht als "besser" angesehen werden, rot zu sein als gelb. Es ist auch wichtig zu wissen, dass das MCO in der Lage ist, die unbewussten Muster des MCO zu erkennen, während ein MCO dies nicht kann. Genau das ist die Prämisse des SCi-Angebots.

Unsere Coaching-Plattform

Unsere Coaching-Plattform befindet sich derzeit in der Entwicklung und wird Kunden und MCOs gleichermaßen einen einfachen Zugang zu unserem Framework, den Verhaltenskodizes und der Dokumentation der Standards bieten - überall und jederzeit.

Es wird einen Login-Bereich für jede MCO-Stufe geben sowie Informationen für Kunden, die entscheiden können, welche Art von Service sie benötigen.

Da wir eine wissenschaftlich orientierte und forschungsbasierte Organisation sind, die ständig Daten sammelt, werden wir auch die Auswirkungen unseres Ansatzes in allen Entwicklungsbereichen sowie weitere Forschungsergebnisse von akademischen Mitgliedern, die Coaching als Psychologie und Wissenschaft voranbringen wollen, kommunizieren.

Leistungen der MCO-Plattform für Kunden und MCOs:

Zugriff auf die Profile aller MCOs zu und Einführungsgespräche einrichten, sowohl auf dem Desktop als auch auf dem Handy.

Sitzungen buchen und Direktnachrichten senden.

Schwerpunkte auf der Grundlage der Identity Compass Auswertungen festlegen und Fortschritte überwachen.

Zugang zu Ressourcen, die von MCO, dem SCI und der Organisation gemeinsam genutzt werden



Messung des Entwicklungseffekts für unsere Kunden

Exzellenzzentrum

Wie bereits erwähnt, sind wir eine wissenschaftlich orientierte Organisation, die mit dem neuen Coaching 2.0-Framework die höchsten Standards der vertikalen Entwicklung für unsere Kunden aufrechterhalten will.

Wenn in Ihrem Unternehmen mehrere MCOstätig sind, ist es wichtig, dass die Qualität und die Standards der Entwicklung einheitlich sind - auch wenn der Stil der MCOs unterschiedlich ist. Wir wissen, dass das nicht der Fall ist.

Wir wählen unsere MCOs sehr sorgfältig aus. Sie werden alle von MCOs beaufsichtigt und müssen zur Aufrechterhaltung ihres AQ-Levels eine Mindestanzahl von persönlichen Weiterbildungsstunden pro Jahr mit dem SCi absolvieren. Wir gehen noch einen Schritt weiter und bieten:

- Engagierte MCO-Beaufsichtigung - stellt sicher, dass die MCOs mit einem MCO9, das speziell mit den MCOs in Ihrer Organisation zusammenarbeitet, weiterhin das Beste aus ihren Fähigkeiten herausholen.
- Ein engagierter Lead MCO - er fungiert als Hauptansprechpartner und Vermittler zwischen Ihrem Unternehmen und dem MCO-Team, das in Ihrem Unternehmen arbeitet.
- Auswahl - eine sorgfältig ausgewählte Gruppe erfahrener MCOs arbeitet konsequent für Ihr Unternehmen, wobei die Expertise einfach über Ihr eigenes Online-Portal geprüft und ausgewählt werden kann.

Wir wissen, wie wichtig es für Unternehmen ist, den Nutzen ihrer Investitionen in das Humankapital zu sehen. Wenn eine große Anzahl von Mitarbeitern in Ihrem Unternehmen durch das SCi entwickelt wird, ist es von entscheidender Bedeutung, dass Sie die Fortschritte Ihrer Führungskräfte messen können.

Aus diesem Grund bieten wir eine Reihe einzigartiger Maßnahmen und Berichte, die es Ihnen ermöglichen, die Fortschritte in Ihrem Unternehmen zu verfolgen und Entwicklungsthemen zu erkennen, die es Ihnen ermöglichen, sich ein Bild davon zu machen, wie Ihr gesamtes Talentteam im Unternehmen denkt. Dies wird Ihre nächste L&D-Strategie beeinflussen. Die Metriken umfassen:

- Fortschrittsberichte - Daten über die Anzahl, Häufigkeit und Dauer der MCO-Sitzungen im gesamten Unternehmen
- Organisatorische Themen - gesammelte Trends aus den Entwicklungsworkshops (Gruppendenken, mobbende Manager) in Ihrer Organisation in anonymisierter Form
- Wirkungsberichte - sobald die Entwicklungsworkshops abgeschlossen sind, können wir die Fortschritte 3 und 6 Monate später überprüfen, um unseren Kunden einen Überblick über die Rentabilität ihrer Investitionen zu geben und ihnen zu zeigen, wie engagiert sie sind.

Wir wissen, dass unser Ansatz funktioniert. Wir wissen, dass wir Einzelpersonen und Teams entwickeln können. Wir machen das schon seit langem.





Mission

Das menschliche Potenzial zu inspirieren und zu fördern - eine Person, ein Team, eine Organisation bei einer Zeit



Vision

Entwickeln Sie durch das Wachstum der Dynamischen Intelligenz ein besseres Leben für jeden, dem wir begegnen



Werte

Awareness
Bauwesen
Zusammenarbeit
Vertikal
Entwicklung



Zielsetzung

Ziel 7 - alle Menschen zu AQ7 erheben für eine nachhaltigere globale Zukunft

Vielen Dank für das Herunterladen dieser Broschüre und Ihr Interesse am Stage-Coach Institute.

Wir glauben, dass unsere Mission für sich selbst spricht. Aber wir sind auch offen für Ihre Meinung. Was würden Sie sich von einem neuen Dachverband für die Coaching-Branche wünschen?

info@Stage-Coach.Institute

Alle in diesem Dokument enthaltenen Informationen, einschließlich aller Begriffe, die sich auf die konstruierte Entwicklungstheorie beziehen, unterliegen dem Copyright © Dr. Darren Stevens 2022. Der Thinking Quotient ist in Großbritannien markenrechtlich geschützt. Intention, Awareness, Choice and Response ist in Großbritannien markenrechtlich geschützt. Die Reproduktion von Materialien ist ohne vorherige schriftliche Genehmigung nicht gestattet. www.Stage-Coach.Institute

Wenn Sie sich für diesen brandneuen Ansatz, die Philosophie und das grundlegende Denken für die Zukunft der gesamten Branche interessieren, nehmen Sie noch heute Kontakt auf, um herauszufinden, wie Sie sich für den ersten MCO-Workshop anmelden können, um Ihre Reise auf höherer Ebene zu beginnen!

DESTINATION 7

Copyright © 2022 SCI

Schließlich glauben wir, dass wir jeden zu AQ7 bringen können, der seine Absicht, sein Bewusstsein, seine Wahl und seine Reaktion versteht. Schließen Sie sich uns an, wenn Sie glauben, dass auch jeder wachsen kann!