

Agile Leadership Masterclass

Scrum-Zertifizierung · Anbieter: IU Akademie IU Internationale Hochschule

FÖRDERUNG & KOSTEN

Kurspreis: auf Anfrage

Förderfähig über: Bildungsgutschein

AZAV-zertifizierter Bildungsträger — Förderung durch die Agentur für Arbeit möglich

Kursdaten auf einen Blick

Durchführung	Online
Lernformat	Self-Paced
Dauer	8 Monate in Vollzeit oder 16 Monate in Teilzeit
Unterrichtssprache	Deutsch
Kursstart	Startet alle 14 Tage
Vorkenntnisse	Keine Vorerfahrung
Abschluss	Zeugnis auf Hochschulniveau
Inklusive	Berufcoaching, Notebook / Tablet (geliehen)

Bildungsträger & Kontakt

IU Akademie IU Internationale Hochschule

Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt

Telefon: 030 22027283

E-Mail: weiterbildung@iu-akademie.de

Web: <https://www.iu-akademie.de>



[Kurs online ansehen](#)

01

Kursbeschreibung

Viele Unternehmen setzen mittlerweile auf agiles Management. Darunter auch große Konzerne wie Google oder Teile der Deutschen Bahn. Warum? Weil sie nur so schnell, flexibel und kundenorientiert operieren können. Um auf Veränderungen zeitnah reagieren zu können, braucht es maximale Agilität, agile Führungsmethoden – und Dich! Du hast bereits Erfahrung im Management? Dann bewege Dich weiter und starte Deine Online-Weiterbildung Agile Leadership Masterclass. Systemische Beratung und Coaching, Konfliktmanagement und Mediation – damit steigst Du ein. On top kommen die Grundlagen des kollaborativen Arbeitens und des agilen Projektmanagements. Darauf aufbauend vertiefst Du Deine Soft Skills in den Bereichen Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Advanced Leadership. Deine Management-Kenntnisse erweiterst Du um Aspekte der Organizational Behavior. Hier geht es nicht weniger als um die Frage, wie Menschen von den Aktivitäten, Prozessen und Strukturen von/in Organisationen in ihrem Verhalten beeinflusst werden. Um das Mindset von Führungskräften und Mitarbeitern erfolgreich in Richtung lernende Organisation coachen zu können, machst Du Dich schließlich fit auf dem Gebiet des Change Management. Am Ende Deiner Weiterbildung weißt Du, wie Du ein neues Führungsverständnis sowie neue Führungsrollen und -prinzipien erfolgreich in einem Unternehmen etablieren kannst.

02

Lehrplan & Module

1. Systemische Beratung und Coaching

Beratung als eine der pädagogischen Kernhandlungsformen gewinnt im aktuellen Industriezeitalter in allen Anwendungsbereichen an Relevanz. Hervorzuheben sind systemische Beratungsansätze, die sich meist zu einer reinen Fachberatung abgrenzen und einen ganzheitliche Prozessberatungsansatz verfolgen, in dem der lernende und sich entwickelnde Mensch im Mittelpunkt steht. Der Kurs bietet einen ersten Überblick über systemische Beratung und systemisches Coaching angefangen bei theoretischen Grundlagen, über Anwendungsfelder bis hin zu Anforderungen an Berater.

Die Inhalte ermöglichen den Studierenden Beratung sowohl theoretisch zu verorten, als auch sich theoretische Konzepte anzueignen, die für eine systemische Beratungshaltung unerlässlich sind. Hierzu zählen unter anderem die Systemtheorie und der Konstruktivismus. Darüber hinaus werden Spannungsfelder und Grenzen thematisiert, die eine Abgrenzung des Beraters im praktischen Handeln ermöglichen sollen.

Des Weiteren beschäftigen sich die Studierenden mit der Unterscheidung zwischen Prozess- und Fachberatung, verschiedenen Beratungsformen und -settings, sowie möglichen Zielgruppen und Anwendungsfeldern. Somit findet eine erste Annäherung an das Berufsfeld des Beraters statt.

Das systemische Coaching als eine Spezialform der Beratung wird gesondert betrachtet, insbesondere die Rolle des Coaches, Anlässe und Themen sowie das Phasenmodell des Coachingablaufes. Darüber hinaus lernen die Studierenden erste Methoden und Interventionsformen, wie zum Beispiel systemische Fragetechniken, Hypothesenbildung oder Reframing kennen.

Abschließend erhalten die Studierenden die Gelegenheit sich mit den Anforderungen an Berater und Coaches auseinander zu setzen und haben somit die Gelegenheit diese bezogen auf ihre eigene Persönlichkeit zu spiegeln. Die Beschäftigung mit einer grundlegenden systemischen Haltung sowie dem Werteverständnis eines Coaches runden den Kurs ab.

Kursinhalte

Theoretische Grundlagen Beratung als pädagogische Handlungsform

Spannungsfelder pädagogischer Beratung

Personenzentrierte Systemtheorie

Kybernetik

Konstruktivismus

Theorie sozialer Systeme

Theorie autopoietischer Systeme

Systemische Beratung Beratungsformen und -settings in der Pädagogik

Zielgruppen

Prozessberatung versus Fachberatung

Grundannahmen

Systemisches Coaching Coaching als Spezialform der Beratung

Die Rolle des Coaches

Anlässe und Themen

Coaching-Phasen

Anwendungsfehler Grenzen von Beratung und Coaching

Kinder und Jugendliche

Erwachsene und Organisationskontext

Weitere Felder (Sport, Wissenschaft, private Kontexte etc.)

Grundlegende Methoden und Interventionen Gesprächstechniken

Aktives Zuhören

Systemisches Fragen

Hypothesenbildung

Reframing

Anforderungen an den Berater Fachwissen

Soziale Kompetenzen

Prozesskompetenzen

Haltung und Werte

2. Konfliktmanagement und Mediation

Im wirtschaftlichen Kontext treffen oftmals unterschiedliche Perspektiven von Verhandlungspartnern oder Parteien aufeinander. So entstehen oft Konflikte, weil die Beteiligten unterschiedliche Ziele verfolgen und Situationen unterschiedlich bewerten. Insbesondere vor dem Hintergrund der Transformations- und Restrukturierungsprozesse in den Unternehmen sind Konflikte aufgrund unterschiedlicher Interessen oftmals vorprogrammiert.

Kursinhalte

Von der Kooperation zur Konfrontation Kooperation und Wettbewerb

Formen der Kooperation

Spieltheoretische Ansätze

Der Weg in den Konflikt

Grundbegriffe der Konfliktforschung Was ist ein Konflikt?

Konfliktarten

Mobbing – eine besondere Konfliktart

Die Stufen der Konflikteskalation

Konfliktfestigkeit von Organisationen

Konfliktmanagement in der Arbeitswelt Konfliktkosten

Das betriebswirtschaftliche Konfliktmanagement

Elemente des Konfliktmanagements

Grundlagen der Kommunikationspsychologie Axiome der Kommunikation

Bedeutung non-verbaler Kommunikation

Das nachrichtenquadratische Modell: Die vier Seiten einer Nachricht

Die Transaktionsanalyse als Analyse zwischenmenschlicher Kommunikation

Gewaltfreie Kommunikation

Gesprächsführung und Moderation Gesprächs- und Fragetechniken beim Konfliktgespräch

Die Gesprächsmoderation

Mediation als Instrument der Konfliktbewältigung Einführung und Grundlagen

Einsatzbereiche der Mediation

Prinzipien und Regeln

Das Mediationsverfahren – Phasen und Abläufe

Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung:

Examen, 90 Minuten

3. Kollaboratives Arbeiten

Der Kurs unterstützt die Studierenden darin, für unsere vernetzte Welt wichtige überfachliche Kompetenzen auf- und auszubauen – und dabei die Chancen einer konstruktiven Zusammenarbeit mit anderen zu nutzen. Er stellt wesentliche Formen und Gestaltungsmöglichkeiten von kollaborativem Lernen und Arbeiten vor, vermittelt grundlegende Kenntnisse und Werkzeuge für ein selbstgeführtes, flexibles und kreatives Denken, Lernen und Handeln und macht die Studierenden mit den Themen Empathiefähigkeit und emotionale Intelligenz vertraut. Zudem werden die Studierenden angeregt, die Kursinhalte anzuwenden. Damit fördern sie ihre autonome Handlungskompetenz sowie ihre Kompetenz in der interaktiven Anwendung von Tools und im Interagieren in heterogenen Gruppen.

Kursinhalte

Lernen für eine vernetzte Welt – in einer vernetzten Welt Anforderungen und Chancen der VUCA-Welt

Lernen, Informationen und der Umgang mit Wissen und Nichtwissen

4C-Modell: Collective – Collaborative – Continuous – Connected

Eigenes Lernverhalten überprüfen

Networking & Kooperation Die passenden Kooperationspartner finden und gewinnen

Tragfähige Beziehungen: Digital Interaction und Vertrauensaufbau

Zusammenarbeit – lokal und virtuell organisieren & Medien einsetzen

Social Learning: Lernprozesse agil, kollaborativ und mobil planen

Performance in (virtuellen) Teams Ziele, Rollen, Organisation und Performance Measurement

Team Building und Team Flow

Scrum als Rahmen für agiles Projektmanagement

Design Thinking, Kanban, Planning Poker, Working-in-Progress-Limits & Co

Kommunizieren und überzeugen Kommunikation als soziale Interaktion

Sprache, Bilder, Metaphern und Geschichten

Die Haltung macht's: offen, empathisch und wertschätzend kommunizieren

Aktiv zuhören – argumentieren – überzeugen – motivieren

Die eigene Gesprächs- und Argumentationsführung analysieren

Konfliktpotenziale erkennen – Konflikte handhaben – wirksam verhandeln Vielfalt respektieren – Chancen nutzen

Empathie für sich und andere entwickeln

Systemische Lösungsarbeit und Reframing

Konstruktiv verhandeln: klare Worte finden – Interessen statt Positionen

Eigene Projekte realisieren Wirksam Ziele setzen – fokussieren – reflektieren

Vom agilen Umgang mit der eigenen Zeit

(Selbst-)Coaching und Inneres Team

Strategien und Methoden der Selbstführung und -motivation

Eigene Ressourcen mobilisieren Ressourcen erkennen – Emotionen regulieren

Reflexion und Innovation – laterales Denken und Kreativität

Transferstärke und Willenskraft: Bedingungsfaktoren analysieren und steuern

Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung:

Fachpräsentation

4. Projekt: Agiles Projektmanagement

Unter Anwendung bekannter Methoden und Techniken aus dem Themengebiet des agilen Projektmanagements bearbeiten die Studierenden in diesem Kurs selbstständig eine praktische Fragestellung und erhalten so eine praktische Einführung in das agile Projektmanagement. Dabei erfolgt die Anwendung der einzelnen Grundprinzipien auch in Gegenüberstellung zu plangetriebenem Projektmanagement. Um agiles Projektmanagement nicht nur zu verstehen, sondern auch zu erfahren, werden Werte, Aktivitäten, Rollen und Artefakte typischer agiler Vorgehensweisen am Beispiel Scrum vertieft und an einem Beispielprojekt umgesetzt.

Speziell im dualen Fernstudium:

Im dualen Fernstudium ist der Theorie-Praxis-Transfer anhand eines realen Projekts, das im Praxisbetrieb umgesetzt werden soll, zu leisten. Im Rahmen des Praxisprojektes bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung ihres Praxisbetriebs unter Betreuung einer:s Lehrenden. Eine Betreuung seitens Praxispartner kann auf Wunsch erfolgen.

Kursinhalte

In diesem Kurs werden den Studierenden verschiedene Kompetenzen im Bereich des agilen Projektmanagements durch die praktische Anwendung im Rahmen eines Projektberichts vermittelt. Im Gegensatz zu plangetriebenem Projektmanagement werden dabei vor allem die aus der modernen Softwareentwicklung bekannten Prinzipien der Agilität genutzt. Am Beispiel von SCRUM sollen sich die Studierenden eine agile Vorgehensweise selbst aneignen. Das Wissen um die jeweiligen Rollen und Aktivitäten werden die Studierenden dann in einem einfachen Projekt einsetzen und auf diese Weise erste praktische Erfahrungen sammeln und im Projektbericht dokumentieren. Die Inhalte der Projekte ergeben sich aus den individuellen Fähigkeiten und Voraussetzungen der Studierenden.

Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Projektbericht

5. Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie

Die Zusammenarbeit von Menschen in Organisationen wird ganz entscheidend von den formellen und informellen Prozessen der Interaktion und Kommunikation determiniert. Der Kurs befasst sich mit den theoretischen Grundlagen, Konzepten und Methoden der Arbeits- und Organisationsgestaltung und nimmt dabei die Auswirkungen auf das Erleben und Handeln der verschiedenen Organisationsmitglieder in den Blick.

Kursinhalte

Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie Das Gebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie

Meilensteine in der Entwicklung der Arbeits- und Organisationspsychologie

Forschungsmethoden in der Arbeits- und Organisationspsychologie

Aufgaben und Kompetenzen von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen

Arbeitsanalyse Definition und Zweck der Arbeitsanalyse

Methodische Ansätze der Arbeitsanalyse

Verfahren bei Arbeitsanalysen

Methoden der Arbeitsanalyse

Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation Arbeitszufriedenheit

Arbeitsmotivation

Arbeitsgestaltung Die Geschichte der Arbeitsgestaltung

Zentrale Perspektiven der Arbeitsgestaltung

Modelle der Arbeitsgestaltung

Job Crafting

Arbeitsstress und Erholung Psychische Gesundheit im Arbeitskontext

Verbreitung und Auswirkung von Stress

Modelle zur Erklärung von Stress und Stressinterventionen

Bedeutung von Erholung

Modelle zur Erklärung von Erholung und Strategien zur Förderung von Erholung

Arbeitsbezogenes Lernen Arbeitsbezogenes Lernen

Lehrprinzipien

Der Personalentwicklungszyklus

Teams Definition: Gruppen vs. Teams

Teambildung

Teams und Führung

Lernende Organisation Was ist eine lernende Organisation?

Lernklima und Lernkultur

Organisationsentwicklung und Organisationskultur Veränderung und Entwicklung in Organisationen

Definition und Ebenen der Organisationskultur

Nachhaltigkeit in Organisationen Definition von Nachhaltigkeit und Nachhaltigkeitsstrategien

Die Ebene der Beschäftigten im Kontext Nachhaltigkeit

Der Einfluss von Führungskräften auf die Nachhaltigkeit in Organisationen

Die Ebene der Organisation im Kontext Nachhaltigkeit

Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung:

Klausur, 90 Minuten

6. Advanced Leadership I

Dieser Kurs bietet einen umfassenden Einblick in die moderne Personalführung und ihre historische Entwicklung. Es werden die Unterschiede zwischen Leadership und Management analysiert und erörtert, welche Fähigkeiten für eine erfolgreiche Führungskraft hilfreich oder hinderlich sind. Verschiedene Führungsstile und Führungskonzepte werden vorgestellt, um ein grundlegendes Verständnis von Leadership zu vermitteln. Anhand ausgewählter Motivationstheorien werden effektive Führungs- und Motivationsinstrumente wie Zielvereinbarungen, Feedbackmethoden und Vergütungssysteme beleuchtet. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf Self-Leadership und wie durch effektive Selbstführung die eigene Leistung und die des Teams gesteigert werden kann. Zudem werden neuere Entwicklungen wie Shared Leadership, hybride und remote Führung sowie agile Ansätze wie Servant Leadership betrachtet. Der Kurs bietet eine Grundlage, um die aktuellen Anforderungen an Führungskräfte zu verstehen und sich mit relevanten Fragestellungen der zeitgemäßen Führung auseinanderzusetzen.

Kursinhalte

Grundlagen und historische Entwicklung von Führung Führung: Leadership vs. Management

Hilfreiche und ungünstige Fähigkeiten einer Führungskraft

Ausgewählte Führungsstile

Ausgewählte klassische und neuere Führungskonzepte Ausgewählte klassische Führungskonzepte

Ausgewählte neuere Führungskonzepte

Ausgewählte Motivationstheorien Ausgewählte Inhaltstheorien der Motivation

Ausgewählte Prozesstheorien der Motivation

Ausgewählte Führungs- und Motivationsinstrumente Zielvereinbarungen

Feedback und Leistungsbeurteilung

Materielle und immaterielle Anreizsysteme

Self-Leadership Grundlagen und Bedeutung von Self-Leadership

Strategien und Ansätze für effektive Selbstführung

Licht und Schatten: Empowering Leadership vs. destruktive Führung Empowering Leadership

Destruktive Führung

Führung im Wandel: Neue Herausforderungen und Entwicklungen Shared Leadership

Hybride und remote Führung

Agile Führung: Servant Leadership

Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung:

Examen, 90 Minuten

7. Verhalten in Organisationen

Viele Entscheidungen werden nicht ausschließlich auf finanzieller oder wertschöpfungsbezogener Grundlage, sondern auf Basis persönlicher Agenden, persönlicher Vorlieben oder internem Wettstreit getroffen. Dieser Kurs zielt daher darauf ab, ein klares und theoriegeleitetes Verständnis von Verhalten, Interaktionen und Konflikten in Organisationen zu vermitteln.

Der Kurs beschäftigt sich daher intensiv mit den psychologischen, soziologischen und anthropologischen Grundlagen und Dynamiken in Organisationen. Ausgehend von den beiden kritischsten Verhaltensvariablen im Arbeitskontext, Performance und Commitment, werden Variablen und Zusammenhänge diskutiert, die wesentlichen Einfluss auf diese haben. Im Einzelnen werden organisationale, gruppenbezogene und Individualmechanismen sowie Individualcharakteristika als Erklärungsgegenstände eruiert.

Im Rahmen der Organisationalen Mechanismen werden Unternehmenskultur und Organisationsstruktur diskutiert. Im Rahmen der gruppenbezogenen Mechanismen werden Führungsstile, Machtstrukturen, Verhandlungsstrategien sowie Gruppendynamik und Heterogenität erörtert. Individualmechanismen umfassen Arbeitszufriedenheit, Stress, Motivation, Fairness, Vertrauen und Entscheidungsfindung. Auf diese wirken wiederum die Individualcharakteristika (Fähigkeiten und Persönlichkeit) ein.

Kursinhalte

Einführung in Organizational Behavior Einstellungen und Verhalten als Determinanten von Performance und Commitment

Organisationale Mechanismen

Gruppenbezogene Mechanismen

Individualcharakteristika

Individualmechanismen

Zielgrößen: Performance und Commitment Performance

Commitment

Organisationale Mechanismen Unternehmensstruktur

Unternehmenskultur

Gruppenbezogene Mechanismen Führungsstile

Machtstrukturen

Verhandlungsstrategien

Teamdynamiken

Diversity

Individualcharakteristiken Fähigkeit und Intelligenz

Persönlichkeit

Individualmechanismen Job Satisfaction

Stress

Motivation

Vertrauen

Gerechtigkeit

Lernen und Entscheiden

Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung:

Fallstudie

8. Change Management

Das Tempo von Veränderungen in Märkten, Technologien und Kundenverhalten hat sich signifikant erhöht. Gleichzeitig bieten sich hierdurch auch die größten Wachstumschancen für Unternehmen – neue Geschäftsmodelle, zusammenwachsende Märkte, verändertes Kundenverhalten. Diese Zukunftspotenziale zu nutzen, fordert von Unternehmen, Veränderungen wirksam und schnell umzusetzen. Hierfür ist es essenziell, um die Bedeutung, die Struktur, die Rollen des Beteiligten, mögliche Widerstände und die Kommunikation im Rahmen des Change Managements zu wissen.

Kursinhalte

Einführung in das Change Management Begriffe und Definitionen

Abgrenzungen des Change Managements

Modelle des Wandels

Ursachen und Auslöser des Wandels Veränderung und Wandel

Externe Auslöser des Wandels

Interne Auslöser des Wandels

Das Unternehmen als Wandelhemmnis Hemmnisse auf Organisationsebene

Kollektive Hemmnisse

Wirtschaftliche Hemmnisse

Widerstand auf individueller Ebene Erscheinungsformen individuellen Widerstands

Ursachen und Auslöser individuellen Widerstands

Behandlungen von Widerständen

Change als Managementaufgabe Erfolgsfaktoren des Change Managements

Managementaufgaben im Change

Arbeitspakete des Change Managements

Leading Change Erfolgsfaktor Führung und Führungsperson

Führungsrollen und -funktionen

Change-Kommunikation

Management von Change-Projekten Change-Management-Modelle

Organisation des Change Managements

Controlling und Evaluierung von Change-Projekten

Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

03

Enthaltene Zertifikate

Trägerzertifikat: Zeugnis auf Hochschulniveau

04

Voraussetzungen

Vorkenntnisse

Niveau: Keine Vorerfahrung

Zulassungsvoraussetzung: gute Deutschkenntnisse auf B2-Niveau.

Die Weiterbildung ist auf dem inhaltlichen Niveau eines Bachelor Studiengangs. Eine Weiterbildung auf Bachelor-Niveau vermittelt grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten in einem bestimmten Fachbereich.

Technische Voraussetzungen

Laptop mit Internetzugang.

05

Zielgruppen & Berufsperspektiven

- Arbeitssuchende
- Fachkräfte

Mögliche Berufsbilder: Agile Coach, Change Manager, Organisationsentwickler

NÄCHSTER SCHRITT

Kursdetails online ansehen und Anbieter kontaktieren

IU Akademie IU Internationale Hochschule · Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt
030 22027283 · weiterbildung@iu-akademie.de · <https://www.iu-akademie.de>



[Online ansehen](#)