Agile Leadership Masterclass

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

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 Aktivtäten 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
Wirtschatfliche 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