Coaching und Personalentwicklung Masterclass

Personalentwicklung & Coaching · 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

Für moderne Unternehmen sind qualifizierte Mitarbeitende ein entscheidender Erfolgsfaktor. Coaching und Personalentwicklung bieten hier Möglichkeiten, Talente zu identifizieren, zu fördern und zu binden. Und auch Transformationsprozesse souverän zu meistern. Mit Deiner Online-Weiterbildung Coaching und Personalentwicklung Masterclass trägst Du zu einer positiven Organisationskultur bei. Deine Weiterbildung vermittelt Dir die Feinheiten der Gesprächsführung und effektive Methoden im Coachingprozess. Du verfeinerst Deine Kommunikationsfähigkeiten, um ein tiefes Verständnis für die Bedürfnisse und Ziele der Einzelnen zu entwickeln. Empathie ist hier das Zauberwort. Und auch das Talentmanagement und die Personalentwicklung lernst Du intensiv kennen. Damit Du Talente identifizieren und mit individuellen Entwicklungsplänen fördern kannst. Kompetenz- und Performancemanagement spielen hier ebenfalls eine Schlüsselrolle, um die Leistung von Mitarbeitenden zu bewerten und zu verbessern. Ein weiterer Aspekt ist das Learning Design. Dazu beschäftigst Du Dich mit der Gestaltung von Lernprogrammen und dem Einsatz innovativer Lehrmethoden. In einem Seminar lernst Du zudem das Virtuelle Coaching und Selbstcoaching näher kennen.

02 Lehrplan & Module

1. Einführung in das Coaching

Coaching ist aus vielen Bereichen der Führungs-, Personal-, Performance- und Organisationsentwicklung nicht mehr wegzudenken und immer neue Einsatzfelder kommen hinzu. Zugleich wird immer unklarer, was unter Coaching eigentlich zu verstehen ist und wie Coaching-Prozesse, -Formate und -Sitzungen gestaltet werden können, um wirkungsvoll zu sein.
Genau hierüber will dieser Kurs auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse Auskunft geben. Dazu wird Coaching als eine Form der Beratung definiert und zugleich in Bezug zu anderen Beratungsformen gesetzt. Studierende erhalten einen umfassenden Überblick über wesentliche Bedingungs- und Einflussfaktoren für ein wirkungsvolles Coaching und lernen zentrale Elemente und Interventionsformen kennen. Zudem macht der Kurs mit zwei wissenschaftlich fundierten Modellen zur Analyse und Evaluation von Coaching-Gesprächen und Interventionen vertraut, die den Studierenden eine professionelle Entwicklung und Beurteilung von Coaching-Maßnahmen ermöglichen.
Denjenigen, die sich zum ersten Mal mit Coaching beschäftigen, liefert der Kurs einen fundierten Einstieg und damit eine solide Grundlage, um sich das Praxisfeld Coaching zu erschließen. Denjenigen, die bereits über Coaching-Erfahrung verfügen, erlaubt der Kurs ihr Wissen anhand aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse zu überprüfen, zu erweitern und für die eigene Coaching-Praxis möglicherweise neu zu ordnen.
Kursinhalte
Coaching und Coach Coaching als Beratungsform
Die Bedeutung der Kommunikation im Coaching
Beratungs- und Dienstleistungsqualität: Wirkungen und Nebenwirkungen von Coaching
Anforderungsprofil eines Coaches: Coaching-Kompetenzen
Haltungen und Menschenbilder im Coaching
Coaching-Anlässe und -Konzepte Coaching in Entscheidungssituationen, (Selbst-)Klärungs- und Veränderungsprozessen
Business-Coaching
Lern-, (Personal-)Entwicklungs-, Karriere- und Laufbahn-Coaching
Konflikt-, Problem- und Krisen-Coaching
Life-Coaching und weitere Anlässe und Konzepte
Coaching-Formate Einzel-Coaching
Gruppen- und Team-Coaching
Online-Coaching, E-Coaching und andere Varianten
Blended-Coaching: Kurzzeitcoaching mit Hot Calls und andere Kombinationen
Wesentliche neurobiologische und psychologische Bedingungsfaktoren Persönlichkeit und Psyche
Gefühle und Gehirn
Unbewusstes, Vorbewusstes und Bewusstes
Motivation und Veränderbarkeit
Wesentliche soziologische Bedingungsfaktoren Identität und Rollenerwartungen
Lebenswelt, Sinn, soziale Rolle, Habitus
Organisation und Entscheidung
Konsequenzen für die Konzeption von Coaching Ergebnisorientiertes Einzel-Coaching und Mehrebenen-Coaching
Systemsichten, Problembeschreibungen und die Rolle von Hypothesen
Klienten-, Berater- und Beratungssystem
Coaching-Rahmen und -Prozess Rahmenmodelle für Coaching-Prozesse
Kontakt: Raum und (Arbeits-)Beziehung aufbauen und gestalten
Kontrakt: Transparenz von Anlass, Anliegen, Auftrag und Rollen
Hypothesenbildung, Prozessplanung und -steuerung
Evaluation und Qualitätssicherung
Coaching-Sitzung: Gesprächsführung nach dem TSPP-Modell Kontakt: Rahmen geben und Gespräch eröffnen
Kontrakt: Anlass, Kontext und Auftrag klären
Ein günstiges Ziel festlegen
Ko-Konstruieren von Veränderungen
Maßnahmen entwickeln und Transfer sichern
Evaluieren

2. Gesprächsführung und Umgang mit Konflikten

In Gesprächen treten Menschen miteinander in Kontakt, tauschen sich aus und gestalten ihre Beziehungen und damit auch ihre Möglichkeiten, gemeinsam zu lernen und sich mit anderen zu entwickeln bzw. eigene Ideen und Pläne zu verwirklichen. Dabei werden zwangsläufig unterschiedliche Aspekte der Sach- und Beziehungsebene miteinander verwoben.
Vor allem in professionell geführten Gesprächen wie im Coaching kommt es deshalb nicht nur darauf an, was die Beteiligten jeweils sagen und hören oder auch nicht sagen und nicht hören. Wichtig ist darüber hinaus die Art und Weise, wie sie das tun, in welchem Setting sie sich befinden und welche Gedanken, Gefühle und Absichten im Spiel sind. Von Bedeutung ist außerdem, welche Vermutungen sie über die Gedanken, Gefühle und Absichten der bzw. des jeweils anderen anstellen.
Der Kurs setzt sich mit unterschiedlichen kommunikativen Interventionen und Modellen im Kontext von Coaching auseinander. Zunächst geht es insbesondere um die Frage, wie Coaching-Gespräche möglichst im Hier und Jetzt und in dem Bewusstsein geführt werden können, dass vielfältige, willentlich eingesetzte und auch unwillkürlich ins Spiel kommende Faktoren von Bedeutung sind und das Gespräch in seinem Verlauf, seinen Möglichkeiten und in seinem Ergebnis beeinflussen oder sogar steuern können. Der Kurs liefert Anregungen, wie sich dieses Bewusstsein und davon ausgehend ein gegenseitiges Verständigen und Verstehen entwickeln lässt.
Der zweite Schwerpunkt des Kurses liegt darauf, wie Konflikte im Rahmen von Coaching konstruktiv gehandhabt bzw. wie Klienten beim Umgang mit ihren Konflikten adäquat unterstützt werden können. Hierbei ist es wichtig, weder die Konfliktpotenziale eskalieren zu lassen, noch zu sehr zu „harmonisieren“, um eine notwendige Klärung nicht zu unterbinden bzw. vorschnell abzubrechen und damit nicht einen möglichen Gewinn zu verhindern, den Konflikte bringen können.
Kursinhalte
Der Kurs zeigt anhand von Gesprächen zum Kontakt- und Beziehungsaufbau, zur Auftrags- und Zielklärung, zur Transfersicherung und Evaluation sowie zum Umgang mit Konflikten (in Fallbeispielen, Rollenspielen u.Ä.), wie Coaching-Gespräche auf eine für den Klienten und das Ziel günstige, förderliche Art geführt werden können. Die Studierenden werden angeleitet, diese Gespräche anhand einschlägiger Modelle zur Gesprächsführung und Konflikthandhabung zu analysieren und dabei Beobachtung und Interpretation voneinander zu trennen, Hypothesen bewusst zu treffen und zur Erweiterung von Handlungsoptionen im Coaching zu nutzen. Dabei lernen die Studierenden insbesondere auch, konstruktives Feedback zu geben und zu nehmen sowie kognitive Dissonanzen zu erkennen. Zudem machen sie sich mit unterschiedlichen Modellen für die Gesprächsführung, die Konfliktdeeskalation und -lösung sowie für die Entwicklung von Ambiguitätstoleranz vertraut. Damit erwerben sie die notwendigen Grundlagen, um auch für eigene Gespräche passende Modelle und Interventionsmöglichkeiten auszuwählen und der jeweiligen Aufgabe und Zielsetzung entsprechend anzupassen. Auf Basis dieser Kenntnisse entwickeln die Studierenden eigene Leitfäden zur Gestaltung von unterschiedlichen Gesprächssituationen im Coaching.
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fachpräsentation

3. Methoden im Coachingprozess

Coaching lässt sich auch als eine klienten- und lösungs- bzw. ergebnisorientierte Kombination von Interventionen eines Coachs beschreiben, die der Klient auf eigene Weise aufgreift und mit oder an ihnen arbeitet – oder eben auch nicht. Dabei kann jedes Verhalten, jedes Tun oder auch Unterlassen eines Coachs letztendlich eine solche Intervention sein. Was welche Wirkung erzielt, entscheidet der Klient. Die Aufgabe des Coaches ist es, für das Coaching und die verfolgte Zielsetzung förderliche Interventionen anzubieten. Dies kann auch der bewusste Einsatz von Methoden sein.
Eine Methode ist die Kombination aus systematischer Vorgehensweise und Tool. Sie entspringt mehr oder weniger offensichtlich einer Denkschule bzw. einem theoretischen Ansatz. Eine Methode kann andere, weniger methodische Interventionen unterstützen und unterstreichen. Sie kann sowohl dem Coach als auch dem Klienten helfen, Klarheit zu gewinnen, passende Lösungen zu erarbeiten und angestrebte Ergebnisse zu erreichen. Im professionellen Coaching ist die Methode stets Mittel zu einem sinnvollen Zweck – und niemals Selbstzweck.
Der Kurs stellt eine Auswahl bewährter Methoden und auch Tools und Übungen aus unterschiedlichen Coaching-Ansätzen vor. Dabei erfolgt jeweils auch eine Einschätzung, wie und unter welchen Bedingungen sie sich im Rahmen des Coaching-Prozesses bzw. einzelner Coaching-Sitzungen einsetzen lassen und welche der wesentlichen Wirkfaktoren von Coaching jeweils unterstützt werden können. Damit werden den Studierenden wesentliche Grundlagen für des Auf- und Ausbau der Fähigkeit vermittelt, aus der Vielzahl vorhandene theoretischer Ansätze, Methoden und Verfahren selbst die für das eigene Coaching passenden auszuwählen und zu kombinieren.
Kursinhalte
Zum grundlegenden Verständnis von Methoden, Interventionen und ihrer Wirkung Vielfalt der Ansätze und integrative Vorgehensweisen
TSPP-Modell: Coaching als zyklischer Prozess
Kommunikative Basisaktivitäten und grundsätzliche Interventionsformen im Coaching
Der bewusste Einsatz von Sprache
Wirkfaktoren, Passung und innere Resonanz
Personzentriertes Coaching Direktive versus nicht-direktive Beratung
Ermutigen
Einsicht fördern
Abschließen
Psychodynamisches Coaching Psychoanalytische Grundannahmen
Abwehrmechanismen
Objektbeziehungsdreieck
Übertragung und Gegenübertragung
Kognitiv-behaviorale Ansätze im Coaching Kognitiv-behaviorale Grundannahmen
Die ABC-Theorie und irrationale Ideologien
Die sechs Ansatzpunkte für die Förderung psychischer Flexibilität im ACT-Modell
Lösungsfokussiertes Coaching Grundannahmen der Lösungsfokussierung
Lösungsfokussiertes Erstinterview
Wahrnehmung und Urteilsbildung
Wunderfrage und Skalierungen
Lösungsevaluation und Lösungssicherung
Systemisches Coaching Systemisch-konstruktivistische Grundannahmen und Voraussetzungen für systemisches Coaching
Zirkuläre Fragen und Perspektivenwechsel
Reframing
Arbeit mit inneren Anteilen und Zeugen
Symbolisierung, Personifizierung und Skulpturarbeit
Psychodrama im Coaching Humanistische Grundannahmen
Rollenübernahme und Perspektivenwechsel
Visualisierung von Strukturen
Szenische Arbeit
Narratives Coaching Biografische Erzählungen und die Bildung von Identität
Zeitstrahl, Lebensrad und andere Visualisierungen
Weitere Metaphern und Geschichten

4. Fallsammlung Coaching

Während das in theoretischen Ansätzen, Modellen und Konzepten zusammengefasste Coachingwissen logisch und schlüssig, zumeist übersichtlich und linear geordnet ist, geht im beruflichen Alltag und damit in der Coachingpraxis vieles durcheinander: Einzelne Aspekte sind unklar, verworren, sich gegenseitig bedingend, dabei oft verborgen und wohl nie systematisch strukturiert. Die Arbeit mit Fällen ist eine Möglichkeit, Konzeptwissen allmählich mit Handlungskompetenz zu verschränken.
Die den Fallstudien beigefügten Lösungen ermöglichen ein Lernen in Form von Cognitive Apprenticeship: Professionellen Coach:innen wird quasi über die Schulter geschaut und es lässt sich beobachten, wie sie Muster erkennen, Struktur in den Einzelheiten finden, mit mannigfachen Interventionen aus verschiedenen theoretischen Denkschulen in unterschiedlichen Anwendungsfeldern und Formaten agieren und interagieren.
Bei der Auseinandersetzung mit Fallstudien aus der Coachingpraxis entwickeln die Studierenden ihre Fähigkeiten, sich in unterschiedliche Kontexte und Anliegen hineinzudenken, auch komplexe Konstellationen zu durchdringen, Informationen zu sammeln, zu ordnen und zu analysieren sowie mögliche Informationslücken zu erkennen. Sie lernen, Strategien abzuleiten, wie Defizite möglicherweise behoben werden könnten bzw. wie sie auch mit Unwägbarkeiten, Nichtwissen und Widersprüchen umgehen und handlungsfähig bleiben können. Zudem üben sie, Hypothesen zu bilden und Ideen für Interventionen zu entwickeln und dann auch unterschiedliche Interventionen zu planen.
Die inhaltlichen Schwerpunkte in diesem Kurs bilden die häufigsten Aufgabenstellungen, die sich für Coach:innen im beruflichen Umfeld stellen: sei es in der Unterstützung von Klient:innen bei ihrer Kompetenz- oder Karriereentwicklung, beim Coaching von Fach- und Führungskräften, damit sie beispielsweise ihrer beruflichen Rolle besser gerecht werden können, oder beim Coaching im Rahmen von organisationalen Entwicklungen und Veränderungen.
Kursinhalte
Coaching in der Kompetenzentwicklung Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Karriere- und Laufbahncoaching Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Coaching von Führungskräften Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Coaching von Fachkräften Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Strategiecoaching Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Coaching im Changemanagement Grundlagen
Falldarstellung
Hypothesenbildung und Konzeptideen
Coachingprozess
Reflexion von Prozess und Interventionen
Coaching zur Teamentwicklung Grundlagen
Falldarstellung

5. Kompetenz- und Performance Management

Die Anforderungen an Management und Mitarbeiter steigen infolge von Megatrends stetig an. Es ist deshalb das erklärte Ziel jedes Unternehmens, die Leistung auf Ebene des Individuums, der Teams und der Gesamtorganisation systematisch zu fördern. In diesem Kontext ist ein gut funktionierendes Performance Management von Nutzen. Es umfasst alle Prozesse und Maßnahmen zur zielgerichteten Steuerung der Leistung von Mitarbeitern in klassischen – also hierarchischen – Organisationen ebenso wie in agilen Organisationskontexten. Die Steuerung der Leistung ist eng mit anderen HR-Funktionen wie dem Kompetenzmanagement und der Förderung von Motivation sowie der Personalbeurteilung verbunden. Voraussetzung ist ein adäquates Unternehmensziel, auf das alle Aktivitäten ausgerichtet sind. Auf diese Einzelkomponenten und ihr Zusammenwirken wird in diesem Kurs näher eingegangen.
Kursinhalte
Kompetenzmanagement Die Begriffe Kompetenz und Abgrenzung
Kompetenzarten und -modelle
Aufgabenbereiche des Kompetenzmanagements
Kompetenzentwicklung
Kompetenzbeurteilung und -messung
Performance Management Begriff
Leistungsebenen
Komponenten der Performance
Prämissen
Wissens- und Wertemanagement Wissensmanagement
Wertemanagement
Handlungsrahmen der Performance Gestaltung von Anreizsystemen
Entscheidungs- und Handlungsräume
Leistungsbeurteilungen Begriff
Ziele von Beurteilungssystemen
Beurteilungskriterien
Einflüsse auf Beurteilungen
Neue Ansätze der Beurteilung
Performance Management im Wandel Kritik am traditionellen Performance Management
Agiles Performance Management
Einflüsse von Megatrends Besonderheiten im internationalen Kontext
Einflüsse des demografischen Wandels
Einfluss des Wertewandels
Performance Management im digitalen Wandel
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

6. Talentmanagement und Personalentwicklung

Der demographische Wandel in Deutschland zwingt Unternehmen aktuell dazu, Talente zu finden, zu fördern, weiterzuentwickeln und zu binden. Das Personalmanagement ist folglich mit der kontinuierlichen Aufgabe konfrontiert, sowohl das Talentmanagement als auch die damit eng verbundene Personalentwicklung so zeitgemäß und effizient wie möglich zu gestalten. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Talentmanagement- und Personalentwicklungs-Aktivitäten zu vermitteln.
Kursinhalte
Grundlagen von Talentmanagement und Personalentwicklung Begriffe und Definitionen
Rechtliche Grundlagen
Der demographische Wandel
Ethische Rahmenbedingungen
Kompetenz- und Performance-Management Kompetenz- und Skill-Management
Performance und Potential
E-Learning und Blended Learning Besonderheiten und Rahmenbedingungen
Planung, Ausgestaltung und Kontrolle
IT-Grundlagen
Management Development Leadership Development
360°-Feedbacks
Coaching und Mentoring
Talent Relationship Management Zielgruppendefinition
Arbeitgeberversprechen
Suchstrategien
Kandidatenbindung
Organisatorische Implementierung Verantwortlichkeiten und Struktur
Rolle der Führungskräfte
IT-Systeme für Talentmanagement und Personalentwicklung
Talentmanagement und Personalentwicklung in Großunternehmen und KMUs am Beispiel der Banken
Erfolgskontrolle von Talentmanagement und Personalentwicklung Kennzahlen und KPIs
Problematik der Erfolgskontrolle
Internationales Talentmanagement und internationaler Personalentwicklung Internationale Personalentwicklung
Ein Anwendungsbeispiel: ABB Talentmanagement und Personalentwicklung bei ABB
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fallstudie

7. Seminar: Virtuelles Coaching und Selbstcoaching

In unserer immer stärker differenzierten und durch die Globalisierung grenzenloseren Welt wird es zunehmend schwieriger, eine für sich selbst und für andere erkennbare Identität auszubilden. Dies erzeugt eine große Sehnsucht nach Selbstvergewisserung und Selbstkongruenz.
Zugleich verändern neue Formen der Interaktion und Wissensverarbeitung und der Künstlichen Intelligenz die Ansprüche von Klienten und die Aufgabenfelder von Coachs. Damit wird der kompetente Umgang mit digitalen Technologien und internetbasierten Anwendungen für Coachs immer wichtiger – vor allem auch, um bei Klienten Prozesse des Nachdenkens über die eigenen Werte, Charakteristika, Stärken und Schwächen im Hinblick auf Ziele und Aufgaben sowie über das individuelle Verhalten und Erleben anzuregen, zu begleiten und sie dadurch bei der Selbstanalyse und -entwicklung zu unterstützen.
In diesem Kurs lernen Studierende verschiedene Medien, Tools und Methoden für virtuell unterstütztes Coaching bzw. Online-Coaching kennen. Anhand aktueller Forschungsergebnisse reflektieren sie die jeweilige Eignung für unterschiedliche Klienten, Settings und Coaching-Aufgaben und bauen so das notwendige Fachwissen auf, um dann auch die Möglichkeiten und Grenzen für den Einsatz in der eigenen Coaching-Praxis beurteilen zu können.
Zudem machen sich die Studierenden mit unterschiedlichen Modellen und Methoden von Selbstcoaching und mit ihrer Bedeutung für das Erreichen von Coaching-Zielen vertraut und analysieren diese anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse. Auf diese Weise erwerben sie die Fähigkeit, Selbstcoaching im Rahmen von Coaching-Maßnahmen zweckmäßig und zielführend einzubauen und ihre Klienten nach Bedarf mit Hilfe von virtuellen Medien und Applikationen zu unterstützen.
Kursinhalte
Auf Basis aktueller Forschungsergebnisse reflektieren Studierende in diesem Kurs die Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes virtueller Medien und Applikationen im Coaching. Dabei untersuchen sie vor allem auch die Rolle von Selbstcoaching im Rahmen von Coaching und klären, wie ein Coach dieses Selbstcoaching auf eine für den jeweiligen Klienten und das Coaching-Ziel vorteilhafte Art und Weise unterstützen kann.
Anhand konkreter Coaching-Anliegen hinterfragen die Studierenden zudem, inwiefern sich die Prozesse, Methoden und Interventionen im Coaching virtualisieren lassen und welche Medien und Methoden für welche Klienten(anliegen), Situationen und Settings geeignet sind. Sie lernen verschiedene Konzepte und Methoden des Selbstcoachings kennen und beschäftigen sich mit Kombinationen unterschiedlicher Medien, Tools und Settings, um Coaching-Prozesse flexibel sowie ziel- und klientenorientiert zu gestalten. In diesem Zusammenhang setzen sie sich auch mit der Frage auseinander, inwiefern Coaching überhaupt einen Coach braucht.
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Seminararbeit

8. Learning Design und Experience

Kompetenzentwicklung durch Personalentwicklungsprozesse ist immer mit Lernerfahrungen verbunden, die in einen bestimmten Rahmen eingebettet und von äußeren Einflüssen tangiert sind. Idealerweise ist dieser Rahmen unter besonderer Berücksichtigung des Lernziels durch die Personalentwicklung so zu gestalten, dass Inhalte von dem Lernenden verstanden werden und ihn anregen, mit dem vermittelten Lernstoff zu arbeiten und ihn in der Praxis anzuwenden (sog. Learning Design). Ziel eines wirksamen Learning Designs ist es, eine optimale und positive Lernerfahrung zu erzeugen. Die Grundlagen zur methodischen Gestaltung erfolgreicher Lernumgebungen sind Gegenstand dieses Kurses. Dabei werden die Inhalte auf den Aufbau arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogener Kompetenzen abgestellt. Insoweit wird neben Ansätzen zum Aufbau von Wissen vor allem auf den Ermöglichungsrahmen für den Aufbau von situationsbezogenen, beruflichen Erfahrungen abgestellt und neben klassischen Ansätzen auch Workplace Learning-Konzepte betrachtet.
Kursinhalte
Lernen im Kontext der Kompetenzorientierung Kompetenz als neue Währung
Wissens- und Erfahrungsaufbau durch Lernprozesse
Lernprozesse als Grundlage der Personalentwicklung
Gestaltung wirksamer Lernumgebungen Begriff Learning Design und Lernumgebung
Formen von Lernumgebungen
Dimensionen einer Lernumgebung
Ausgestaltung der Lernumgebung nach dem Lernziel
Kompetenzorientierte Lernumgebungen Grundlagen einer kompetenzorientierten Lernumgebung
Wissenserwerb durch Instruktion
Erfahrungsaufbau durch Konstruktion und Reflexion
Digitale Lernumgebungen Begriff, Arten und Grundprinzipien digitaler Lernformate
Infrastruktur digitaler Formate
Rahmenbedingungen digitaler Formate
Wissensaufbau durch E-Learning-Arrangement
Erfahrungsaufbau durch digitale Lernformate
Hybride Lernumgebungen Begriff und Arten hybrider Lernformate
Kompetenzaufbau durch hybride Lernformate
Arbeitsplatz als Lernumgebung Begriff Workplace Learning
Lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen
Lernen im Wandel Agile Lernumgebung
Individualisierung des Lernens
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fachpräsentation

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 Master Studiengangs. Eine Weiterbildung auf Master-Niveau ist anspruchsvoller als auf Bachelor-Niveau. Vorhandenes Grundlagenwissen im gewählten Fachbereich ist deshalb von Vorteil.

Technische Voraussetzungen

Laptop mit Internetzugang.

05 Zielgruppen & Berufsperspektiven

- Arbeitssuchende
- Fachkräfte

Mögliche Berufsbilder: Personalentwickler, Business Coach, Talent Management Specialist

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