Positive Psychologie und Führung Masterclass

Positive Psychologie · 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

Positive Psychologie und inspirierende Führung: ein zukunftssicherer Mix für erfolgreiches Leadership. Das ist sowohl Deine Einstellung als auch die vieler Unternehmen. Um das Potenzial positiver Psychologie zu erschließen, brauchen sie in Zukunft Dich. Nach Deiner Online-Weiterbildung Positive Psychologie und Führung Masterclass versetzt Du Teams in eine Dynamik der Begeisterung und Motivation. Und Deine Führungsstrategien, basierend auf den Prinzipien der Positiven Psychologie, werden zur treibenden Kraft in Organisationen. Gib Firmen das Rüstzeug für menschliches und gleichzeitig effektives Management.

In Deiner Online-Weiterbildung Positive Psychologie und Führung Masterclass lernst Du, wie Du Deine Führungskompetenzen durch den Einsatz positiver Psychologie stärken und verbessern kannst. Dabei stehen Themen wie Sozialpsychologie, Gesprächsführung und Verhandlungstechniken im Zentrum Deiner Weiterbildung. Zudem befasst Du Dich mit der Moderation von Gruppen, der systemischen Beratung sowie mit Coaching-Aspekten. Die verschiedenen Ansätze des Positive Leadership und der Positive Psychologie stehen dabei im Mittelpunkt Deiner Weiterbildung. Anwenden kannst Du Dein neu erlerntes Wissen auch gleich - denn das Projekt Organisationsinternes Kommunikationsmanagement bringt Dich Deinem Zukunftsjob und Deiner praktischen Umsetzung einen Schritt näher. Sodass Du nach dem Abschluss Deiner Weiterbildung in der Lage bist, Deine neu erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten und zukunftsorientierten Führungskompetenzen für ein harmonisches und effizientes Miteinander in Unternehmen einzubringen.

02 Lehrplan & Module

1. Positive Psychologie

Die Psychologie der Vergangenheit hat sich vor allem mit menschlichen Defiziten und der Heilung von psychischen Störungen beschäftigt. Mit der Erkenntnis, dass trotz eines steigenden Wohlstands die Zahl der unter Depression leidenden Menschen nicht ab-, sondern zugenommen hat, ist seit den 90er Jahren unter Federführung von Martin Seligman das Gebiet der positiven Psychologie entstanden: Hier liegt der Fokus nicht weiter auf den menschlichen Schwächen, sondern vielmehr auf der Förderung menschlicher Stärken, der Auseinandersetzung mit einem glücklichen Lebensstil und täglicher Achtsamkeit. Ausgehend davon, dass die Stärkung der positiven Aspekte beispielsweise durch positive Kommunikation nicht nur zu einem zufriedeneren Leben, sondern auch zu mehr Effizienz führt, werden Methoden der positiven Psychologie auch vermehrt in der Praxis angewendet. In diesem Kurs wird der Paradigmenwechsel von der traditionellen zur positiven Psychologie intensiv diskutiert und die Definition der relevanten Begrifflichkeiten vorgenommen. Des Weiteren werden Methoden der positiven Psychologie vorgestellt, deren Einsatz zu einer glücklicheren Lebens- und effizienteren Arbeitsweise führen kann. Abschließend werden konkrete Anwendungsbeispiele dargeboten und über die Definition von Lebensqualität allgemein kritisch diskutiert.
Kursinhalte
Einführung in die Positive Psychologie Entstehungsgeschichte und zentrale Konzepte
Konstrukte der Positiven Psychologie
Wesentliche Modelle und Theorien innerhalb der Positiven Psychologie
Annahmen und Ursachen für die Entstehung von Glück Rolle von materiellem Wohlstand
Einfluss von sozialer Ungleichheit und Medienkonsum
Bedeutung von Liebe, ästhetischer Wahrnehmung und Kindern
Positive Auswirkungen von Glück Einfluss auf die Gesundheit
Beziehung zwischen Glück und emotionaler Stimmung
Relevanz für Kreativität und Arbeitsleistung
Erfolgsfaktoren und Treiber für Glück Wert von sozialer Interaktion und Gemeinschaft
Bedeutung von Selbstverwirklichung und Engagement
Beziehung zwischen Glück, Sinnempfinden und Erfolgserlebnissen
Methoden zur Steigerung von Glück Einfluss von innerer Einstellung auf das Glücksempfinden
Interventionen zur Glückssteigerung
Lebensumstände: Fakten und Befunde
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Klausur, 90 Minuten

2. Sozialpsychologie

Vor dem Hintergrund, dass der soziale Austausch mit anderen den Alltag von Menschen im beruflichen und sozialen Umfeld bestimmt, stellt das Wissen um die grundlegenden Mechanismen, Prinzipien, Modellen und Theorien die Basis für jede Form von menschlicher Interaktion dar. Dies gewinnt insbesondere in Verbindung mit der aktuell zunehmenden Bedeutung von Konflikten im gesellschaftlichen und politischen Umfeld an Relevanz. Aber auch im Rahmen der stetig voranschreitenden Digitalisierung im Arbeitsumfeld gilt es, Arbeit in einem veränderten sozialen Miteinander neu zu organisieren.
Kursinhalte
Die Macht des Sozialen Gegenstand und Forschungsmethoden der Sozialpsychologie
Zentrale sozialpsychologische Experimente
Ausgewählte sozialpsychologische Konzepte Sozialer Einfluss und Affiliation
Beiläufiger sozialer Einfluss
Gruppe, Rolle und Status
Erkenntnisse zentraler sozialpsychologischer Studien
Minderheiteneinfluss
Kommunikation Kommunikation, Kommunikationsmodelle und -kanäle
Axiome der Kommunikation von Watzlawick
Kommunikationsstörungen und Kommunikationsregeln
Selbst- und Fremdbild
Konflikt, Aggression und Kooperation Soziale Dilemmas
Aggressives Verhalten und Aggression als soziales Problem
Die Psychologie des Bösen
Konfliktlösung durch Verhandeln als Mittel der Kooperation
Ausgewählte sozialpsychologische Theorien Attributionstheorie
Konsistenztheorie
Reaktanztheorie von Brehm
Die Equity-Theorie von Adams und Gerechtigkeit
Reaktanz
Das Selbst Selbsterkenntnis gewinnen
Das Selbst der mentalen Repräsentation
Die regulatorische Funktion des Selbst
Die motivationale Funktion des Selbst
Prosoziales Verhalten, Hilfeverhalten und Altruismus Unterlassene Hilfeleistung
Helfende Unterstützung
Hilfeverhalten im Alltag
Einstellungen Inhalt, Struktur und Zweck von Einstellungen
Einstellungsänderungen
Einstellungen und die Vorhersage von Verhalten
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

3. 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

4. Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Im Rahmen des Seminars „Methoden der Einzel-und Gruppenberatung“ geht es zunächst um die Hinführung zum Thema Beraten als Kernaufgabe pädagogischen Handelns. Hier beleuchtet das Seminar Beratung in den unterschiedlichen Kontexten (psychologische Beratung, psychosoziale Beratung, Pädagogische Beratung, etc.) und vermittelt Grundlagen von Beratungstätigkeiten. Weiterführend wird der Unterschied zwischen Einzel- und Gruppenberatung erörtert. Hier lernen die Studierenden unterschiedliche Methoden, z.B. kollegiale Beratung, im Kontext von Einzel- und Gruppenberatung kennen. Abschließend lernen die Studierenden, die unterschiedlichen pädagogischen Felder, in denen Beratung passiert, kennen.
Kursinhalte
Das Seminar „Methoden der Einzel- und Gruppenberatung“ beleuchtet zunächst den Beratungsbegriff aus der Perspektive unterschiedlicher Disziplinen (psychologische Beratung, sozialpsychologische Beratung und pädagogische Beratung). Im nächsten Schritt unterscheidet das Seminar zwischen der Einzelberatung und der Gruppenberatung. Bei der Einzelberatung liegt der Schwerpunkt auf den Grundlagen der praktischen Ausführung von Beratung, sowie einer Abgrenzung zum Therapieren. Bei der Gruppenberatung liegt der Fokus auf der Definition „Gruppe“, die unterschiedlichen Sichtweisen auf eine Gruppe, sowie Gruppendynamik. Bei beiden Formen von Beratung werden unterschiedliche Methoden der Beratung vorgestellt, z.B. lösungsorientierte Beratung oder personenzentrierte Beratung. Abschließend beleuchtet das Seminar Beratung in den unterschiedlichen pädagogischen Settings (Schule, Sozialpädagogik, Sonderpädagogik, Erwachsenen- und Weiterbildung).
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Seminararbeit

5. Positive Leadership

Die aus der positiven Psychologie bekannte Trendwende von der Erforschung menschlicher Defizite zur Fokussierung auf das Positive hat auch Einzug in die Führungsforschung genommen: Der unter Positive Leadership bekannte Ansatz zielt darauf ab, dass Führungskräfte nicht länger versuchen, Schwächen auszumerzen, sondern auch die individuellen Fähigkeiten, Stärken und Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen erkennen und fördern. Inzwischen gibt es eine Vielzahl wissenschaftlicher Studien, die belegen, dass Positive Leadership nicht nur zu einer höheren Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen führt, sondern auch die Leistung steigert und Unternehmen entsprechend erfolgreicher macht.
In diesem Kurs wird dargestellt, auf welchen Menschenbild Positive Leadership gründet und wie sich dieses in der Wirtschaft nach und nach entwickelt hat. Das Führungsmodell des Positive Leadership wird in Abgrenzung zu anderen Führungstheorien definitorisch gefasst und es wird erläutert, was Positive Leadership für den Umgang und die Kommunikation mit Mitarbeiter:innen bedeutet. Dazu werden verschiedene Modelle und Interventionen des Positive Leadership vorgestellt und ihre Wirksamkeit über empirische Studien belegt. Anhand zahlreicher Praxisbeispiele wird die Relevanz und Effizienz von Positive Leadership verdeutlicht.
Kursinhalte
Entstehung des Positive Leadership Paradigmenwechsel zu Positive Leadership
Menschenbild: klassische Führungsansätze
Menschenbild: modernde Führungsansätze
Grundbegriffe des Positive Leadership Was ist Führung?
Was ist positiv?
Ein integratives Modell des Positive Leadership
Führungsebenen des Positive Leadership Sich selbst positiv führen
Menschen positiv führen
Organisation positiv führen
Methoden Persönliche Selbstreflexion als methodischer Ansatz
Mitarbeitendenfeedback positiv gestalten
Teams positiv führen
Modelle Flow-Modell
PERMA-Modell
Happiness-and-Work Theory
Broaden-and-Build Theory
Evaluation anhand von Praxisbeispielen Positive Leadership im sozialen Kontext
Positive Leadership im Unternehmen
Positive Leadership in der Bildung
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fachpräsentation

6. Gesprächsführung und Verhandlungstechniken

Von der Partnerschaft bis zur internationalen Verhandlungsführung: Wann immer Menschen mit verschiedenen Interessen und Bedürfnissen zusammentreffen, entsteht Konfliktpotential. Daher verspricht die Kunst der Gesprächsführung diverse Vorteile: Einerseits ermöglicht diese Fähigkeit, das Gegenüber zu verstehen und mögliche Konflikte durch einfühlsame Kommunikation zu lösen. Andererseits bietet eine geschickte Verhandlungstaktik den Vorteil, die eigenen Interessen durchzusetzen und Win-Win-Lösungen zu erzielen. Beide Perspektiven werden in diesem Kurs behandelt: Zu Beginn geht es um Maßnahmen, wie sich eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre beispielsweise durch Empathie und aktives Zuhören herstellen lässt. Zudem werden verschiedene Phasen der Konfliktlösung durchlaufen und die damit verbundenen Herausforderungen beleuchtet. Im zweiten Teil werden Methoden der Verhandlungsführung wie das Harvard-Konzept vorgestellt und ihre Effektivität anhand praktischer Beispiele sowohl auf individueller als auch politischer Ebene diskutiert.
Kursinhalte
Grundlagen der Gesprächsführung Einflussfaktoren auf Gespräch und Gesprächsführung
Gesprächsteilnehmer
Gesprächsprozess und Interaktion
Gesprächsanlässe
Vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre herstellen Definition von Vertrauen
Empathie
Aktives Zuhören
Konflikte auf Paar-/Arbeitsebene lösen Definition von Konflikt/Konfliktebenen
Konflikteskalation nach Glasl
Konfliktmoderation
Die Psychologie der Verhandlungsführung Begriffsbestimmungen
Kognitive Ansätze der Verhandlungsforschung
Motivationale Ansätze der Verhandlungsforschung
Das Harvard-Konzept Grundlagen des Konzeptes
Kritische Auseinandersetzung und Alternativen
Übungen und Anwendungsbeispiele Praxis des aktiven Zuhörens
Praxis der Konfliktmoderation
Praxis des Verhandelns
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

7. Moderation von Gruppen

Gut geführte Teams tragen maßgeblich zum Erfolg eines Unternehmens bei, erreichen sportliche Höchstleistungen oder leisten wertvolle Aufbauarbeit in Krisen. Auch wenn es logisch erscheint, dass eine Gruppe zu mehr Leistung im Stande ist als Einzelpersonen, gelingt es nicht immer, dieses Potential effizient zu nutzen: Gruppendynamiken führen häufig dazu, dass die Leistung des Einzelnen sogar sinkt, da man sich auf die anderen verlässt, sich gegenseitig behindert oder emotional abgelenkt ist. In diesem Kurs geht es zunächst um die Definition von Gruppen und Gruppenprozessen. Anschließend wird der Frage nachgegangen, wie sich die Leistungsbereitschaft in Gruppen entwickelt und wie sie schließlich durch geschickte Moderationstechniken gesteigert werden kann. Anhand von diversen Praxisbeispielen werden verschiedene Moderationstechniken vorgestellt und die jeweiligen Vor- und Nachteile diskutiert.
Kursinhalte
Gruppen und Gruppenprozesse Definition von Gruppen und Gruppenbildung
Gruppenprozesse
Gruppenentstehung
Sozialer Einfluss
Gruppenleistung Einflüsse auf die Gruppenleistung
Koordinationsverluste
Motivationsverluste und -gewinne
Einflüsse auf die Kognition – Gemeinsame Wissenskonstruktion
Soziale Erleichterung vs. soziale Hemmung
Veranschaulichung: Gruppenleistung beim Brainstorming
Grundlagen der Moderation Begriffsbestimmung Moderation
Beteiligte bei einer Moderation
Phasen der Moderation
Moderationsmethoden Vorstellungsrunden
Warm-ups
Fragen stellen
Priorisierung
Moderation von Fokusgruppen Begriffsbestimmung Fokusgruppe
Ablauf einer Fokusgruppe
Gruppendynamische Prozesse erkennen
Umgang mit Störungen
Moderationsbeispiele aus der Praxis Moderation anhand von Praxisbeispielen
Moderation von Großgruppen
Projektgruppen
Digitale Moderation
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

8. Projekt: Organisationsinternes Kommunikationsmanagement

Je mehr Personen in einem Unternehmen tätig sind, desto wichtiger sind intakte Kommunikationsprozesse. Trotz dieser klaren Botschaft steht ein funktionierendes Kommunikationsmanagement vor komplexen Herausforderungen. Hierzu gehört es beispielsweise, den Mitarbeitern zu ermöglichen, verlässliche Absprachen zu treffen, Ideen an der richtigen Stelle einzubringen, Beschwerden konstruktiv zu äußern und Synergien zu nutzen. Dazu braucht es ein offenes und proaktives Kommunikationsklima und das Erkennen individueller Bedürfnisse, Kompetenzen und Fähigkeiten. In diesem Kurs werden anhand von Fallbeispielen Kommunikationsdefizite in Unternehmen vorgestellt, die anhand von psychologischen Kommunikationsstrategien und Netzwerkkompetenzen professionell angegangen werden können. Auch Erfahrungen aus der eigenen Berufspraxis werden auf dieser Basis kritisch reflektiert.
Kursinhalte
Welche Kommunikationswege sind im Unternehmen am effizientesten? Kommunizieren wir besser über flache oder steile Hierarchien, analog oder digital? Welche Kompetenzen sollten in Teams vernetzt werden oder wie gelingt das am besten? Wer sollte mit wem über was kommunizieren? Welche Mitarbeiter passen am besten zusammen? Wie lassen sich digitale Tools zur optimalen Vernetzung am besten einsetzen? In diesem Kurs werden anhand von unterschiedlichen Unternehmensformen und -situationen Strategien diskutiert, wie Kommunikation intern am besten funktioniert. Basierend auf den neuesten wissenschaftlichen und praktischen Erkenntnissen werden Anleitungen zum internen Kommunikationsmanagement erarbeitet. Studierende reflektieren darüber hinaus Situationen aus ihrer eigenen (beruflichen) Erfahrung.
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Projektbericht

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: Führungscoach, Leadership Trainer, Leadership Development Manager

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