

AKAD Institut für Weiterbildung

# Spezialist für systemisches Management und Coaching m/w/d (AKAD)

Modulkatalog

## Inhaltsverzeichnis

Einführende Informationen.....	3
Systemische Führung .....	4
Systemische Organisationstheorie .....	6
Systemisches Veränderungsmanagement .....	8
Potenzialentwicklung und Coaching .....	9
Personalführung und -entwicklung .....	11

## IFW10 Einführende Informationen

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Systemische Kompetenz
<b>Kompetenzziele</b>	Sie finden sich in Ihrem Lehrgang zurecht und kennen die Anforderungen an Assignments; Sie können die Möglichkeiten der wissenschaftlichen Recherche beschreiben und unterscheiden und sind in der Lage, korrekt zu zitieren (Methodenkompetenz).
<b>Inhalt</b>	<p>Herzlich Willkommen in Ihrer Weiterbildung an der AKAD University. In diesem Modul möchten wir Ihnen die wichtigsten organisatorischen Informationen zukommen lassen, so dass Sie Ihre Weiterbildung erfolgreich gestalten und abschließen können.</p> <p>Sie finden hier insbesondere Informationen zu Formalia, die es bei der Bearbeitung von Assignments zu beachten gilt.</p> <p>Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!</p>
<b>Voraussetzungen</b>	keine
<b>Modulbausteine</b>	<p>SQF232 Selbstmanagement</p> <p>SQF233 Ziel- und Zeitmanagement</p> <p>SQF234 Kreative Kompetenz</p> <p>SQF235 Zielsicher präsentieren</p> <p>SQL301 Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten</p> <p>SQLD303-VH Vorgaben für Assignments bei AKAD</p>
<b>Kompetenznachweis</b>	
<b>Lernaufwand</b>	
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Simone Eckerle

## SDH60 Systemische Führung

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Systemische Kompetenz
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Kenntnis der Klassifikationsmöglichkeiten von Systemen</p> <p>Kenntnis und Fähigkeit zum Vergleich der zentralen Entwicklungsstränge der Führungstheorie</p> <p>Fähigkeit zur eigenständigen Entwicklung eines Konzepts zur Veränderung von Organisationsstrukturen</p> <p>Entwicklung einer modernen Führungsstrategie im Kontext von Organisation, Management von komplexen Systemen;</p> <p>Fähigkeit zu einem qualifizierten Vergleich von Verhaltensweisen der Führungskräfte in Unternehmen mit dem systemischen Ansatz;</p> <p>Bewältigen von klassischen Problemen der Führung in der Praxis;</p> <p>Auseinandersetzung mit aktuellen Herausforderungen der Führung;</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen und Einführung in Handlungssysteme</b></p> <p>Semantischer Zugang zum Begriff des Handlungssystems</p> <p>Handlungsaspekte</p> <p>Systemaspekte</p> <p>Systemische Handlungsmodelle</p> <p>Klassifikation von Systemen und Handlungssystemen</p> <p>Konkrete Aspekte in Handlungssystemen</p> <p><b>Entwicklungen in Führungspraxis und Forschung</b></p> <p>Führung – was steckt hinter dem schillernden Begriff?</p> <p>Führung unter Beobachtung – was leisten Führungstheorien?</p> <p>Umweltbedingungen für Führung</p> <p>Organisationale Rahmenbedingungen</p> <p><b>Systemische Führung</b></p> <p>Grundzüge der Systemtheorie</p> <p>Die Funktionalität von Management und Führung</p> <p>Organisatorische Verankerung systemischer Führung</p> <p>Anwendung des systemischen Führungsverständnisses</p> <p><b>Organisationstheorien und die Praxis der Unternehmensführung</b></p> <p>Grundlinien der Organisationstheorien – eine Einleitung</p> <p>Mechanistische Organisationstheorien</p> <p>Handlungstheoretische Ansätze</p> <p>Soziologische Ansätze</p> <p>Spieglein Spieglein an der Wand, nenn mir die schönste Theorie im Land!</p> <p><b>Systemische Organisationstheorie</b></p> <p>Systemische Grundlagen</p> <p>Organisationen als soziale Systeme</p> <p>Rationalität, Macht und organisationale Veränderungen</p>

<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagen der Systemtheorie
<b>Modulbausteine</b>	<b>SDH101 Studienbrief</b> Grundlagen und Einführung in Handlungssysteme mit <b>Onlineübung</b> <b>SDH102 Studienbrief</b> Entwicklungen in Führungspraxis und Forschung mit <b>Onlineübung</b> <b>SDH103 Studienbrief</b> Systemische Führung mit <b>Onlineübung</b> <b>SDH104 Studienbrief</b> Organisationstheorien und die Praxis Unternehmensführung mit <b>Onlineübung</b> <b>SDH105 Studienbrief</b> Systemische Organisationstheorie mit <b>Onlineübung</b> <b>1 Seminar (à 6 Std.)</b> <b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)
<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (2 Stunden)
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Ulrich Kreutle

# ORG81 Systemische Organisationstheorie

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Kenntnis der Unterschiede zwischen der systemischen Organisationstheorie im Vergleich zu mechanistischen oder Human-Ressource-orientierten Organisationsmodellen;</p> <p>Kenntnis der besonderen Merkmale von Organisationen gegenüber anderen sozialen Systemen;</p> <p>funktionales Verständnis von Macht, Entscheidungen, Rationalität von Organisationen, Koppelung Individuen und Organisation, Umgang mit Komplexität etc.;</p> <p>Fähigkeit zur Analyse der Macht- und Entscheidungsstrukturen in einem Unternehmen</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Organisationstheorie: Die klassischen Konstruktionen</b></p> <p>Organisation als autopoietisches System</p> <p>Mitgliedschaft und Motive</p> <p>Zeitverhältnisse</p> <p>Unsicherheitsoption</p> <p>Entscheidungsprämissen</p> <p>Entscheidungsprogramme</p> <p>Personal</p> <p><b>Die Organisation der Organisation</b></p> <p>Struktureller Wandel: Die Poesie der Reformen und die Realität der Evolution</p> <p>Technik</p> <p>Organisation und Gesellschaft</p> <p>Selbstbeschreibung</p> <p>Rationalität</p> <p>Theorie und Praxis</p>
<b>Voraussetzungen</b>	<p>Kenntnisse aus den Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Systemisches Denken und Handeln</li> <li>• Systemische Führung und</li> <li>• Ganzheitliche Managementkonzepte</li> </ul>
<b>Modulbausteine</b>	<b>AB40-640 Fachbuch</b> Luhmann, Niklas: Organisation und Entscheidung
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment

**Lernaufwand** 125 Stunden, 5 Leistungspunkte

---

**Sprache** Deutsch

---

**Studienleiter** Ulrich Kreutle

---

## UFU98 Systemisches Veränderungsmanagement

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	Einbindung von Veränderungsmanagement in den Kontext von Unternehmensführung verstehen; systemische Ansätze individueller und sozialer Veränderungsansätze verstehen; für praktische Anwendungen Veränderungsprozesse gestalten und steuern.
<b>Inhalt</b>	Formen, Funktion und systemische Grundlagen von Management Systemtheoretische Grundlagen von Management Managementansätze Grundlagen von Veränderungsmanagement
<b>Voraussetzungen</b>	Kenntnisse aus den Bereichen Systemisches Denken und Handeln sowie Systemische Organisationstheorie
<b>Modulbausteine</b>	<b>AB41-641 Fachbuch</b> Boos, Frank; Mitterer, Gerald: Einführung in das systemische Management
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Tobias Specker



## PER69 Potenzialentwicklung und Coaching

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Über erweitertes Wissen hinsichtlich Personalbeurteilung sowie deren Aufgaben, Arten, Formen und Voraussetzungen verfügen;          Methoden und Auswirkungen der Personalbeurteilung im Unternehmen interpretieren und differenziert betrachten;          Beurteilungskriterien und deren Bedeutung im Beurteilungsprozess formulieren;          Phasen der Personalentwicklung und Rolle der Führungskräfte im Prozess der Qualifizierung und Potenzialentwicklung bewerten;          Instrumente zur Personal- und Potenzialentwicklung ableiten;          Potenzialentwicklungsmaßnahmen durch die Gestaltung von Förder- und/oder Traineeprogrammen ausarbeiten;          Bedeutung von Coaching im Rahmen der Potenzialanalyse evaluieren sowie Herausforderungen bei der Anwendung von Coaching in Unternehmen einordnen;          Methoden und Techniken im Coaching sowie Probleme und Hindernisse von Coaching realisieren;          Coaching als Führungsinstrument einsetzen;          Mentoring als Potenzialentwicklungsmaßnahme bestimmen;          den Themenbereich Potenzialentwicklung und Coaching kritisch reflektieren.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen der Personalbeurteilung</b>          Grundlagen der Personalbeurteilung          Personalbeurteilungsplanung          Durchführung von Personalbeurteilungen</p> <p><b>Methoden der Personal- und Potenzialentwicklung</b>          Zur Bedeutung der Personal- und Potenzialentwicklung          Grundlagen der Personal und Potenzialentwicklung          Prozess der Potenzial- und Personalentwicklung          Potenzialanalyse und Potenzialentwicklung          Berufliche Bildung          Berufliche Förderung          Methoden der Personalentwicklung</p> <p><b>Grundlagen des Coachings</b>          Grundlagen des Coachings          Varianten des Coachings          Analyse und Voraussetzungen für Coachingprozesse          Coaching-&gt;Prozess</p> <p><b>Professionelle Methoden und Kompetenzen im Coaching</b></p>

Anforderungen an einen Coach  
 Methoden und Techniken im Coaching  
 Diagnoseverfahren im Rahmen von Coachingprozessen  
 Interventionsverfahren im Coaching  
 Probleme und Hindernisse von Coaching

### **Coaching als Führungsinstrument**

Die Führungskraft als Coach  
 Coaching als Führungsinstrument  
 Der Teamleiter als Coach

<b>Voraussetzungen</b>	-
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>PER205 Studienbrief</b> Grundlagen der Personalbeurteilung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PER614 Studienbrief</b> Methoden der Personal- und Potenzialentwicklung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>FGI601 Studienbrief</b> Grundlagen des Coachings mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>FGI602 Studienbrief</b> Coaching: Methoden mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>FGI603 Studienbrief</b> Coaching als Führungsinstrument mit <b>Einsendeaufgaben</b></p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen

## PER26 Personalführung und -entwicklung

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Basiskenntnisse und -fähigkeiten: Führungstheorien und -stile unterscheiden; Bedeutung der Motivation sowie von Arbeitsleistung und -zufriedenheit in Führungsprozessen beschreiben. Führungsfunktionen und -aufgaben erläutern. Strategien zur Führung von Teams und Möglichkeiten zur Konfliktbewältigung in konkreten Konfliktsituationen vorschlagen. Eigene und fremde Gesprächsführung sowie eigene Führungsrolle und eigenes Führungsverhalten reflektieren. Moderne Führungstechniken, zum Beispiel Management by Objectives, erläutern und zum Teil anwenden. Ziele, Aufgaben, Instrumente und Teilbereiche sowie Möglichkeiten und Grenzen der Personalentwicklung beschreiben. Verbindung zur Organisationsentwicklung aufzeigen</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen der Personalführung</b>          Personalführung als Teil der Unternehmensführung          Führungsfunktionen – Stationen im Führungsprozess          Führungsaufgaben          Führungsstile und situatives Führungsverhalten          Der autoritäre und der kooperative Führungsstil – zwei Möglichkeiten, wie Vorgesetzte Führungsfunktionen wahrnehmen können          Führungsmodelle          Theorien über die Führung</p> <p><b>Motivation und Arbeitszufriedenheit</b>          Motivation, Mitarbeiterhandeln und die Möglichkeiten und Grenzen der zielorientierten Verhaltensbeeinflussung bei Mitarbeitern          Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung – die Kriterien erfolgreicher Führung          Führungstechniken – Gestaltungsregeln für Führungsaufgaben          Führungsgrundsätze</p> <p><b>Führen von Teams und Strategien der Konfliktbewältigung</b>          Führung von Teams          Konfliktbewältigung im Team          Konfliktbewältigung bei ausgewählten Führungsproblemen          Personalführung – Folgerungen und Ausblick</p> <p><b>Gesprächsführung</b>          Führen durch Gespräche          Voraussetzungen für konstruktive Gespräche          Arten von Mitarbeitergesprächen          Das Gruppen- oder Teamgespräch</p> <p><b>Personalentwicklung</b></p>

Personalentwicklung in der betrieblichen Praxis  
 Personalentwicklungsprozess  
 Zielgruppen- und lösungsorientierte Diskussionsfelder  
 Unterschiede der PE zwischen großen und mittelständischen Unternehmen  
 Organisationsentwicklung

<b>Voraussetzungen</b>	—
<b>Modulbausteine</b>	<b>Moduleinführungsvideo</b> <b>FGI101 Studienbrief</b> Grundlagen der Personalführung mit <b>Onlineübung</b> <b>FGI102 Studienbrief</b> Motivation und Arbeitszufriedenheit mit <b>Onlineübung</b> <b>FGI103 Studienbrief</b> Führen von Teams und Strategien der Konfliktbewältigung mit <b>Onlineübung</b> <b>FGI104 Studienbrief</b> Gesprächsführung mit <b>Onlineübung</b> <b>PER203 Studienbrief</b> Personalentwicklung mit <b>Onlineübung</b>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen