

## **Studien- und Prüfungsordnung (SPO)**

### ***Study and Examination Regulations (SER)<sup>1</sup>***

#### **ZLG MK**

##### **§ 1**

##### **Geltungsbereich / Scope**

Diese SPO gilt für den Zertifikatslehrgang auf Basis der gültigen Rahmenzertifizierungsordnung.

*The SER at hand regulates the certification training program within the framework of the general certification regulations.*

- (1) Bereich / area: **Mensch und Kompetenz / People and Competence**
- (2) Vertiefungsrichtung(en) / major subject(s):

**Training und Beratung**  
**Coaching, Moderation und Mediation**  
**Kompetenzentwicklung**  
**Human Resources Development**  
**Business Online Trainer**  
**Systemische Organisationsberatung**  
**Therapeutische Arbeit**  
**Zukunft Führen / Leading the Future**  
**Kompetenzmanagement**  
**Führungs- und Innovationskultur**  
**International Change Management**  
**International Lean Coaching & Facilitating**  
**International Coaching for Business & Leadership**  
**Internationales Personalmanagement**  
**Betriebliches Stressmanagement**  
**Konfliktbegleitung im betrieblichen Kontext**  
**Erfolgreiche Teamleitung**

##### **§2**

##### **Dauer und Gliederung des Studiums / Duration and Structure of the Program**

- (1) Termine, Fristen, Orte und zusätzliche Angebote sind im jeweiligen Ausbildungsvertrag (inklusive Lehrgangsplan) geregelt.

---

<sup>1</sup> Informative translation - German original has legal status.

*Events, deadlines and locations as well as additional offers are specified in the respective student study contract (inclusive study plan).*

- (2) Dauer und Planstruktur: Siehe Anhang I.

*Duration and structure: see annex I.*

### **§ 3**

#### **Studienmodule, Leistungsnachweise / Modules, Load**

- (1) Die Lehrgangsmodule gemäß gewählter Vertiefungsrichtung sind im Anhang II aufgeführt.

*Modules (based on the major subject) are specified in annex II.*

- (2) Die Leistungsnachweise zu den Lehrgangsmodulen gemäß gewählter Vertiefungsrichtung sind ebenfalls im Anhang II aufgeführt.

*Load (examinations and credit points, based on the major subject) is specified in annex II.*

### **§ 4**

#### **Inkrafttreten / Commencement**

Datum / date: 08.08.2016

<b>Anhang I:</b>	<b>SPO ZLG MK</b>
<b>Bereich:</b>	<b>Mensch und Kompetenz</b>
<b>Vertiefungsrichtung:</b>	<b>Training und Beratung</b>
<b>Abschluss:</b>	<b>Competence Trainer, Moderator und Präsentations-Spezialist (SHB)</b>
	<b>Competence Trainer (SHB)</b>
	<b>Competence ServicesBerater (SHB)</b>
	<b>Company Profiler (SHB)</b>
	<b>Kairos-Coach, Kairos-Berater und Kairos-Trainer gem. HOKsys® (SHB)</b>
	<b>Competence Trainer für Business-Etikette (SHB)</b>
	<b>Competence Trainer für interkulturelle Business-Etikette (SHB)</b>
	<b>Certified Etiquette Trainer - Hospitality Industry in China (SHB)</b>
	<b>Mimik-Analyst nach Eilert (SHB)</b>
	<b>Trainer für emotionale Intelligenz (SHB)</b>
	<b>Resilienz-Trainer (SHB)</b>
<b>Gültigkeit Zertifikat:</b>	<b>unbegrenzt</b>

Durch Genehmigung des Präsidenten gelten folgende Festlegungen:

## 1. Dauer

Der Lehrgang umfasst Module, die üblicherweise aufeinanderfolgend in Teilprogrammen absolviert werden. Der Competence Trainer, Moderator und Präsentations-Spezialist i. d. R. in 6 Monaten, der Competence Trainer in 6 Monaten, der Competence ServicesBerater in 5 Monaten, der Company Profiler in 6 Monaten, der Kairos-Coach, Kairos-Berater und Kairos-Trainer gem. HOKsys® in 6 Monaten, der Competence Trainer für Business-Etikette in 2 Monaten, der Competence Trainer für interkulturelle Business-Etikette in 3 Monaten, der Certified Etiquette Trainer – Hospitality Industry in China in 1 Monat, der Mimik-Analyst nach Eilert in 3 Monaten, der Trainer für emotionale Intelligenz in 24 Monaten und der Resilienz-Trainer in 2 Monaten.

## 2. Planstruktur

<b>Competence Trainer, Moderator und Präsentations-Spezialist (SHB)</b>		Mindest	Tage	Zeit /h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		23	230	10
b	Selbstlernen (empfohlen)		7	70	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>30</b>	<b>300</b>	<b>10</b>

  

<b>Competence Trainer (SHB)</b>		Mindest	Tage	Zeit /h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		29	290	13
b	Selbstlernen (empfohlen)		10	100	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>39</b>	<b>390</b>	<b>13</b>

  

<b>Competence ServicesBerater (SHB)</b>		Mindest	Tage	Zeit /h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		15	150	7
b	Selbstlernen (empfohlen)		6	60	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>21</b>	<b>210</b>	<b>7</b>

  

<b>Company Profiler (SHB)</b>		Mindest	Tage	Zeit /h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		24	240	11
b	Selbstlernen (empfohlen)		8	80	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>32</b>	<b>320</b>	<b>11</b>

  

<b>Kairos-Coach, Kairos-Berater und Kairos-Trainer gem. HOKsys® (SHB)</b>		Mindest	Tage	Zeit /h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		13	130	6
b	Selbstlernen (empfohlen)		5	50	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>18</b>	<b>180</b>	<b>6</b>

  

<b>Competence Trainer für Business-Etikette (SHB)</b>		Mindest	Tage	Zeit /h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		8	80	4
b	Selbstlernen (empfohlen)		4	40	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>12</b>	<b>120</b>	<b>4</b>

  

<b>Competence Trainer für interkulturelle Business-Etikette (SHB)</b>		Mindest	Tage	Zeit /h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		12	120	6
b	Selbstlernen (empfohlen)		6	60	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>18</b>	<b>180</b>	<b>6</b>

<b>Certified Etiquette Trainer - Hospitality Industry in China (SHB)</b>		Mindest	Tage	Zeit /h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		10	100	5
b	Selbstlernen (empfohlen)		5	50	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>15</b>	<b>150</b>	<b>5</b>

<b>Mimik-Analyst nach Eilert (SHB)</b>		Mindest	Tage	Zeit /h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		20	200	8
b	Selbstlernen (empfohlen)		4	40	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>24</b>	<b>240</b>	<b>8</b>

<b>Trainer für emotionale Intelligenz (SHB)</b>		Mindest	Tage	Zeit /h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		90	900	40
b	Selbstlernen (empfohlen)		30	300	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>120</b>	<b>1200</b>	<b>40</b>

<b>Resilienz-Trainer (SHB)</b>		Mindest	Tage	Zeit /h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		15	150	7
b	Selbstlernen (empfohlen)		6	60	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>21</b>	<b>210</b>	<b>7</b>

### 3. Besondere Zulassungsvoraussetzungen

3.1 Lehrgang: -

### 4. Module: Festlegungen und Erläuterungen

4.1 Transfer

-

4.2 Grundlagen

-

4.3 Fokus

-

4.4 Wahlpflicht

4.4a 2 der 4 WPF sind zu wählen.

4.5 Ergänzung Pflicht

4.5a Zeigt die Eignungsprüfung individuelle, nicht den möglichen Gesamterfolg des Lehrgangs gefährdende Lücken in der Vorbildung, können diese durch zusätzliche, von der Hochschule angebotene und im individuellen Lehrgangsplan verbindlich festgelegte Modulergänzungen geschlossen werden.

4.6 Allgemeine Erläuterungen

A I Anhang I

A II Anhang II

AP Abschlussprüfung

C Case

CP Credit Point nach ECTS = 30h/CP

ECTS European Credit Transfer and Accumulation System

Gew. Gewichtung

h Stunde (Basis 10h/Tag)

K Klausur

LNW Leistungsnachweis

P Präsentation

PSA Projektstudienarbeit

S Seminar (auch in Form von Vorlesung/Blended Learning-Einheit/Übung/Workshop/Kolloquium/etc.[s. Studienplan])

SL Selbstlernzeiten

SPO Studien- und Prüfungsordnung

TDR Transfer-Dokumentation-Report

TA Transferarbeit

TR Transferzeiten

VT Vertiefungsrichtung

ZLG Zertifikatslehrgang

### 5. Module und Leistungen

Siehe Anhang II.

**Anhang I:** SPO ZLG MK  
**Bereich:** Mensch und Kompetenz  
**Vertiefungsrichtung:** Coaching, Moderation und Mediation  
**Abschluss:** Competence Coach und Mediator (SHB)  
 Competence Coach (SHB)  
 Competence Mediator (SHB)  
 Competence Moderator (SHB)  
 Gesundheitscoach EOL (SHB)  
 Emotionscoach (SHB)  
**Gültigkeit Zertifikat:** unbegrenzt

Durch Genehmigung des Präsidenten gelten folgende Festlegungen:

### 1. Dauer

Der Lehrgang umfasst Module, die üblicherweise aufeinanderfolgend in Teilprogrammen absolviert werden. Der Competence Coach und Mediator i. d. R. in 8 Monaten, der Competence Coach in 5 Monaten, der Competence Mediator in 3 Monaten, der Competence Moderator in 3 Monaten und der Gesundheitscoach EOL in 7 Monaten und der Emotionscoach in 18 Monaten.

### 2. Planstruktur

<b>Competence Coach und Mediator (SHB)</b>		Mindest-	<b>Tage</b>	<b>Zeit /h</b>	<b>CP</b>
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		23	230	11
b	Selbstlernen (empfohlen)		9	90	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>32</b>	<b>320</b>	<b>11</b>

<b>Competence Coach (SHB)</b>		Mindest-	<b>Tage</b>	<b>Zeit /h</b>	<b>CP</b>
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		23	230	10
b	Selbstlernen (empfohlen)		7	70	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>30</b>	<b>300</b>	<b>10</b>

<b>Competence Mediator (SHB)</b>		Mindest-	<b>Tage</b>	<b>Zeit /h</b>	<b>CP</b>
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		10	100	5
b	Selbstlernen (empfohlen)		4	40	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>14</b>	<b>140</b>	<b>5</b>

<b>Competence Moderator (SHB)</b>		Mindest-	<b>Tage</b>	<b>Zeit /h</b>	<b>CP</b>
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		9	90	4
b	Selbstlernen (empfohlen)		3	30	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>12</b>	<b>120</b>	<b>4</b>

<b>Gesundheitscoach EOL (SHB)</b>		Mindest-	<b>Tage</b>	<b>Zeit /h</b>	<b>CP</b>
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		23	230	9
b	Selbstlernen (empfohlen)		5	50	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>28</b>	<b>280</b>	<b>9</b>

<b>Emotionscoach (SHB)</b>		Mindest-	<b>Tage</b>	<b>Zeit /h</b>	<b>CP</b>
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		60	600	25
b	Selbstlernen (empfohlen)		15	150	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>75</b>	<b>750</b>	<b>25</b>

### 3. Besondere Zulassungsvoraussetzungen

3.1 Lehrgang: -

### 4. Module: Festlegungen und Erläuterungen

4.1 Transfer

-

4.2 Grundlagen

-

4.3 Fokus

-

4.4 Wahlpflicht

4.4a 1 der 3 WPF ist zu wählen.

4.4b 1 der 4 WPF ist zu wählen.

4.5 Ergänzung Pflicht

4.5a Zeigt die Eignungsprüfung individuelle, nicht den möglichen Gesamterfolg des Lehrgangs gefährdende Lücken in der Vorbildung, können diese durch zusätzliche, von der Hochschule angebotene und im individuellen Lehrgangsplan verbindlich festgelegte Modulergänzungen geschlossen werden.

- 4.6 Allgemeine Erläuterungen
- A I Anhang I
  - All Anhang II
  - AP Abschlussprüfung
  - C Case
  - CP Credit Point nach ECTS = 30h/CP
  - ECTS European Credit Transfer and Accumulation System
  - Gew. Gewichtung
  - h Stunde (Basis 10h/Tag)
  - K Klausur
  - LNW Leistungsnachweis
  - P Präsentation
  - PSA Projektstudienarbeit
  - S Seminar (auch in Form von Vorlesung/Blended Learning-Einheit/Übung/Workshop/Kolloquium/etc.[s. Studienplan])
  - SL Selbstlernzeiten
  - SPO Studien- und Prüfungsordnung
  - TDR Transfer-Dokumentation-Report
  - TA Transferarbeit
  - TR Transferzeiten
  - VT Vertiefungsrichtung
  - ZLG Zertifikatslehrgang

## 5. Module und Leistungen

Siehe Anhang II.

**Anhang I:** SPO ZLG MK  
**Bereich:** Mensch und Kompetenz  
**Vertiefungsrichtung:** Kompetenzentwicklung  
**Abschluss:** -  
**Gültigkeit Zertifikat:** unbegrenzt

Durch Genehmigung des Präsidenten gelten folgende Festlegungen:

### 1. Dauer

Der Lehrgang umfasst vier Module, die üblicherweise aufeinanderfolgend in Teilprogrammen i. d. R. in 12 Monaten absolviert werden.

### 2. Planstruktur

	Mindest-	Tage	Zeit /h	CP	
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		75	675	30
b	Selbstlernen (empfohlen)		25	225	s.o.
	<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>		<b>100</b>	<b>900</b>	<b>30</b>

### 3. Besondere Zulassungsvoraussetzungen

3.1 Lehrgang: I.d.R. 2 Jahre Berufserfahrung oder zumindest eine Berufsausbildung.

### 4. Module: Festlegungen und Erläuterungen

- 4.1 Transfer
- 
- 4.2 Grundlagen
- 4.2a PSA wahlweise in einem Modul.
- 4.3 Fokus
- 
- 4.4 Wahlpflicht
- 
- 4.5 Ergänzung Pflicht
- 4.5a Zeigt die Eignungsprüfung individuelle, nicht den möglichen Gesamterfolg des Lehrgangs gefährdende Lücken in der Vorbildung, können diese durch zusätzliche, von der Hochschule angebotene und im individuellen Lehrgangsplan verbindlich festgelegte Modulergänzungen geschlossen werden.
- 4.6 Allgemeine Erläuterungen
  - A I Anhang I
  - All Anhang II
  - AP Abschlussprüfung
  - C Case
  - CP Credit Point nach ECTS = 30h/CP
  - ECTS European Credit Transfer and Accumulation System
  - Gew. Gewichtung
  - h Stunde (Basis 9h/Tag)
  - K Klausur
  - LNW Leistungsnachweis
  - P Präsentation
  - PSA Projektstudienarbeit
  - S Seminar (auch in Form von Vorlesung/Blended Learning-Einheit/Übung/Workshop/Kolloquium/etc.[s. Studienplan])
  - SL Selbstlernzeiten
  - SPO Studien- und Prüfungsordnung
  - TDR Transfer-Dokumentation-Report
  - TA Transferarbeit
  - TR Transferzeiten
  - VT Vertiefungsrichtung
  - ZLG Zertifikatslehrgang

### 5. Module und Leistungen

Siehe Anhang II.

**Annex I:** SPO ZLG MK  
**Field:** Mensch und Kompetenz / *People and Competence*  
**Major Subject:** Human Resources Development  
**Titel obtained:** HRD Professional (SHB)  
**Valid:** 5 years

Determined by the President, the following specifications apply:

### 1. Duration

The certification training program includes modules/courses which are to be completed in 12 months.

### 2. Structure

		Min.-	days	hours/h	CP
a	Modules (courses and transfer)		16	144	7
b	Self-studies (recommended)		8	72	s.o.
	<b>Total study time</b>		<b>24</b>	<b>216</b>	<b>7</b>

### 3. Specific admissions requirements

- 3.1 Course: Managing role in HR or HRD or at least 3 years of work or consulting experience in other functional areas as HR / HRD (with the intention to take a HRD function or consulting function in HRD) or a thematically suitable course of studies and professional reference.

### 4. Modules: Definitions and annotations

- 4.1 Transfer  
-
- 4.2 Basics  
-
- 4.3 Focus  
-
- 4.4 Optional Compulsory
- 4.4a In order to maintain the validity of the certificate beyond the time of validity, participation is compulsory.
- 4.5 Supplementation compulsory
- 4.5a In case the admission tests document a lack of prior education that potentially could lead to study failure or a lack of Credit Points, SHB reserves the right to prescribe individual study plans that would include supplementary courses
- 4.6 General annotations
- A I Annex I
  - All Annex II
  - AP Final exam
  - C Case
  - CP Credit Point according to ECTS = 30h/CP
  - ECTS European Credit Transfer and Accumulation System
  - Gew. Weighting
  - h Hour (basis 9h/day)
  - K Written examination
  - LNW Examination
  - Note Grade
  - PA Project Work
  - PK Project
  - PSA Project Study Paper
  - S Seminar (also as lecture/blended learning-unit/tutorial/workshops/colloquiums/etc. [cf. study plan])
  - SER Study and Examination Regulations (Educational and Examination Regulations)
  - SL Self-study
  - TA Transfer Paper
  - Tage Days
  - TR Transfer
  - VT major subject
  - ZLG certification training program

### 5. Modules and Load

See annex II.



**Anhang I:** SPO ZLG MK  
**Bereich:** Mensch und Kompetenz  
**Vertiefungsrichtung:** Business Online Trainer  
**Abschluss:** Business Online Trainer (SHB)  
**Gültigkeit Zertifikat:** unbegrenzt

Durch Genehmigung des Präsidenten gelten folgende Festlegungen:

### 1. Dauer

Der Lehrgang umfasst Module, die üblicherweise aufeinanderfolgend in Teilprogrammen i. d. R. in 12 Monaten absolviert werden.

### 2. Planstruktur

		Mindest-	Tage	Zeit /h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		69	552	30
b	Selbstlernen (empfohlen)		45	360	s.o.
	<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>		<b>114</b>	<b>912</b>	<b>30</b>

### 3. Besondere Zulassungsvoraussetzungen

3.1 Lehrgang: I.d.R. 2 Jahre Berufserfahrung oder zumindest eine Berufsausbildung.

### 4. Module: Festlegungen und Erläuterungen

- 4.1 Transfer
- 
- 4.2 Grundlagen
- 4.2a PSA wahlweise in einem Modul.
- 4.3 Fokus
- 
- 4.4 Wahlpflicht
- 
- 4.5 Ergänzung Pflicht
- 4.5a Zeigt die Eignungsprüfung individuelle, nicht den möglichen Gesamterfolg des Lehrgangs gefährdende Lücken in der Vorbildung, können diese durch zusätzliche, von der Hochschule angebotene und im individuellen Lehrgangsplan verbindlich festgelegte Modulergänzungen geschlossen werden.
- 4.6 Allgemeine Erläuterungen
  - A I Anhang I
  - All Anhang II
  - AP Abschlussprüfung
  - C Case
  - CP Credit Point nach ECTS = 30h/CP
  - ECTS European Credit Transfer and Accumulation System
  - Gew. Gewichtung
  - h Stunde (Basis 8h/Tag)
  - K Klausur
  - LNW Leistungsnachweis
  - P Präsentation
  - PSA Projektstudienarbeit
  - S Seminar (auch in Form von Vorlesung/Blended Learning-Einheit/Übung/Workshop/Kolloquium/etc.[s. Studienplan])
  - SL Selbstlernzeiten
  - SPO Studien- und Prüfungsordnung
  - TDR Transfer-Dokumentation-Report
  - TA Transferarbeit
  - TR Transferzeiten
  - VT Vertiefungsrichtung
  - ZLG Zertifikatslehrgang

### 5. Module und Leistungen

Siehe Anhang II.

**Annex I:** SPO ZLG MK  
**Field:** Mensch und Kompetenz / *People and Competence*  
**Major Subject:** Systemische Organisationsberatung  
**Titel obtained:** Organisationsentwickler / Management Coach (SHB)  
**Valid:** unlimited

Determined by the President, the following specifications apply:

### 1. Duration

The certification training program includes modules/courses which are to be completed in 12 months.

### 2. Structure

		Min.-	days	hours/h	CP
a	Modules (courses and transfer)		19	171	10
b	Self-studies (recommended)		15	135	s.o.
	<b>Total study time</b>		<b>34</b>	<b>306</b>	<b>10</b>

### 3. Specific admissions requirements

3.1 Suitable course of studies or professional reference.

### 4. Modules: Definitions and annotations

- 4.1 Transfer
- 
- 4.2 Basics
- 
- 4.3 Focus
- 
- 4.4 Optional Compulsory
- 
- 4.5 Supplementation compulsory
- 4.5a In case the admission tests document a lack of prior education that potentially could lead to study failure or a lack of Credit Points, SHB reserves the right to prescribe individual study plans that would include supplementary courses
- 4.6 General annotations
  - A I Annex I
  - All Annex II
  - AP Final exam
  - C Case
  - CP Credit Point according to ECTS = 30h/CP
  - ECTS European Credit Transfer and Accumulation System
  - Gew. Weighting
  - h Hour (basis 9h/day)
  - K Written examination
  - LNW Examination
  - Note Grade
  - PA Project Work
  - PK Project
  - PSA Project Study Paper
  - S Seminar (also as lecture/blended learning-unit/tutorial/workshops/colloquiums/etc. [cf. study plan])
  - SER Study and Examination Regulations (Educational and Examination Regulations)
  - SL Self-study
  - TA Transfer Paper
  - Tage Days
  - TR Transfer
  - VT Major subject
  - ZLG Certification training program

### 5. Modules and Load

See annex II.

**Anhang I:** SPO ZLG MK  
**Bereich:** Mensch und Kompetenz  
**Vertiefungsrichtung:** Therapeutische Arbeit  
**Abschluss:** Systemischer Berater Familientherapie / Familientherapeut (SHB)  
 Gesundheitstherapeut Körperarbeit (SHB)  
 Kunsttherapeut (SHB)  
 Alltagsassistent (SHB)  
**Gültigkeit Zertifikat:** unbegrenzt

Durch Genehmigung des Präsidenten gelten folgende Festlegungen:

### 1. Dauer

Der Lehrgang umfasst Module, die üblicherweise aufeinanderfolgend in Teilprogrammen absolviert werden. Der Systemische Berater Familientherapie i. d. R. in 36 Monaten, der Gesundheitstherapeut Körperarbeit in 12 Monaten, der Kunsttherapeut in 36 Monaten und der Alltagsassistent in 4 Monaten.

### 2. Planstruktur

<b>Systemischer Berater Familientherapie / Familientherapeut (SHB)</b>		Mindest-	<b>Tage</b>	<b>Zeit /h</b>	<b>CP</b>
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		60	600	30
b	Selbstlernen (empfohlen)		30	300	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>90</b>	<b>900</b>	<b>30</b>

<b>Gesundheitstherapeut Körperarbeit (SHB)</b>		Mindest-	<b>Tage</b>	<b>Zeit /h</b>	<b>CP</b>
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		30	300	14
b	Selbstlernen (empfohlen)		12	120	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>42</b>	<b>420</b>	<b>14</b>

<b>Kunsttherapeut (SHB)</b>		Mindest-	<b>Tage</b>	<b>Zeit /h</b>	<b>CP</b>
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		132	1.320	62
b	Selbstlernen (empfohlen)		54	540	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>186</b>	<b>1.860</b>	<b>62</b>

<b>Alltagsassistent (SHB)</b>		Mindest-	<b>Tage</b>	<b>Zeit /h</b>	<b>CP</b>
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		44	440	21
b	Selbstlernen (empfohlen)		20	200	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>64</b>	<b>640</b>	<b>21</b>

### 3. Besondere Zulassungsvoraussetzungen

3.1 Lehrgang: -

### 4. Module: Festlegungen und Erläuterungen

- 4.1 Transfer
- 
- 4.2 Grundlagen
- 
- 4.3 Fokus
- 
- 4.4 Wahlpflicht
- 
- 4.5 Ergänzung Pflicht
- 4.5a Zeigt die Eignungsprüfung individuelle, nicht den möglichen Gesamterfolg des Lehrgangs gefährdende Lücken in der Vorbildung, können diese durch zusätzliche, von der Hochschule angebotene und im individuellen Lehrgangsplan verbindlich festgelegte Modulergänzungen geschlossen werden.
- 4.6 Allgemeine Erläuterungen
  - A I Anhang I
  - A II Anhang II
  - AP Abschlussprüfung
  - C Case
  - CP Credit Point nach ECTS = 30h/CP
  - ECTS European Credit Transfer and Accumulation System
  - Gew. Gewichtung
  - h Stunde (Basis 10h/Tag)
  - K Klausur
  - LNW Leistungsnachweis
  - P Präsentation
  - PSA Projektstudienarbeit
  - S Seminar (auch in Form von Vorlesung/Blended Learning-Einheit/Übung/Workshop/Kolloquium/etc.[s. Studienplan])
  - SL Selbstlernzeiten
  - SPO Studien- und Prüfungsordnung
  - TDR Transfer-Dokumentation-Report

TA Transferarbeit  
TR Transferzeiten  
VT Vertiefungsrichtung  
ZLG Zertifikatslehrgang

## **5. Module und Leistungen**

Siehe Anhang II.

<b>Anhang I:</b>	<b>SPO ZLG MK</b>
<b>Bereich:</b>	<b>Mensch und Kompetenz</b>
<b>Vertiefungsrichtung:</b>	<b>Zukunft Führen /Leading the Future</b>
<b>Abschluss:</b>	<b>Zukunft Führen /Leading the Future-Excellence (SHB)</b> <b>Zukunft Führen /Leading the Future-Expert (SHB)</b> <b>Hammer Experte (SHB)</b>
<b>Gültigkeit Zertifikat:</b>	<b>unbegrenzt</b>

Durch Genehmigung des Präsidenten gelten folgende Festlegungen:

### 1. Dauer

Der Lehrgang umfasst Module, die üblicherweise aufeinanderfolgend in Teilprogrammen in 6 Monaten absolviert werden.

### 2. Planstruktur

<b>Zukunft Führen-Coach /Leading the Future-Coach</b>		Mindest-	<b>Tage</b>	<b>Zeit /h</b>	<b>CP</b>
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		18	162	9
b	Selbstlernen (empfohlen)		11	99	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>29</b>	<b>261</b>	<b>9</b>

<b>Zukunft Führen-Trainer /Leading the Future-Train the Trainer</b>		Mindest-	<b>Tage</b>	<b>Zeit /h</b>	<b>CP</b>
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		18	162	9
b	Selbstlernen (empfohlen)		11	99	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>29</b>	<b>261</b>	<b>9</b>

<b>Hammer Experte</b>		Mindest-	<b>Tage</b>	<b>Zeit /h</b>	<b>CP</b>
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		9	81	4
b	Selbstlernen (empfohlen)		4	36	s.o.
<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>			<b>13</b>	<b>117</b>	<b>4</b>

### 3. Besondere Zulassungsvoraussetzungen

3.1 Lehrgang:

- 3.1a Fachbezogene oder allgemeine Hochschulzugangsberechtigung oder Meister/Techniker bzw. entsprechende äquivalente Vorbildungen.
- 3.1b Mindestens zwei Jahre berufliche Praxis mit Leitungserfahrungen. In Einzelfällen können Teilnehmer mit anderen Vorbildungen zugelassen werden (Recognition of prior learning).

### 4. Module: Festlegungen und Erläuterungen

- 4.1 Transfer  
-
- 4.2 Grundlagen  
-
- 4.3 Fokus  
-
- 4.4 Wahlpflicht
- 4.4a Es sind mindestens zwei Teilmodule zu wählen.
- 4.5 Ergänzung Pflicht
- 4.5a Zeigt die Eignungsprüfung individuelle, nicht den möglichen Gesamterfolg des Lehrgangs gefährdende Lücken in der Vorbildung, können diese durch zusätzliche, von der Hochschule angebotene und im individuellen Lehrgangsplan verbindlich festgelegte Modulergänzungen geschlossen werden.
- 4.6 Allgemeine Erläuterungen
- A I Anhang I
  - All Anhang II
  - AP Abschlussprüfung
  - C Case
  - CP Credit Point nach ECTS = 30h/CP
  - ECTS European Credit Transfer and Accumulation System
  - Gew. Gewichtung
  - h Stunde (Basis 9h/Tag)
  - K Klausur
  - LNW Leistungsnachweis
  - P Präsentation
  - PSA Projektstudienarbeit
  - S Seminar (auch in Form von Vorlesung/Blended Learning-Einheit/Übung/Workshop/Kolloquium/etc.[s. Studienplan])
  - SL Selbstlernzeiten
  - SPO Studien- und Prüfungsordnung
  - TDR Transfer-Dokumentation-Report
  - TA Transferarbeit
  - TR Transferzeiten
  - VT Vertiefungsrichtung
  - ZLG Zertifikatslehrgang

### 5. Module und Leistungen

Siehe Anhang II.

**Anhang I:** SPO ZLG MK  
**Bereich:** Mensch und Kompetenz  
**Vertiefungsrichtung:** Kompetenzmanagement  
**Abschluss:** Kompetenzmanager/in (SHB)  
**Gültigkeit Zertifikat:** unbegrenzt

Durch Genehmigung des Präsidenten gelten folgende Festlegungen:

### 1. Dauer

Der Lehrgang umfasst Module, die üblicherweise aufeinanderfolgend i.d.R. in 12 Monaten absolviert werden.

### 2. Planstruktur

	Mindest-	Tage	Zeit/h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)	40	360	24
b	Selbstlernen (empfohlen)	40	360	s.o.
	<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>	<b>80</b>	<b>720</b>	<b>24</b>

### 3. Besondere Zulassungsvoraussetzungen

3.1 Lehrgang: -

### 4. Module: Festlegungen und Erläuterungen

- 4.1 Transfer
- 
- 4.2 Grundlagen
- 
- 4.3 Fokus
- 
- 4.4 Wahlpflicht
- 
- 4.5 Ergänzung Pflicht
- 4.5a Zeigt die Eignungsprüfung individuelle, nicht den möglichen Gesamterfolg des Lehrgangs gefährdende Lücken in der Vorbildung, können diese durch zusätzliche, von der Hochschule angebotene und im individuellen Lehrgangsplan verbindlich festgelegte Modulergänzungen geschlossen werden.
- 4.6 Allgemeine Erläuterungen
  - A I Anhang I
  - A II Anhang II
  - AP Abschlussprüfung
  - C Case
  - CP Credit Point nach ECTS = 30h/CP
  - ECTS European Credit Transfer and Accumulation System
  - Gew. Gewichtung
  - h Stunde (Basis 9h/Tag)
  - K Klausur
  - LNW Leistungsnachweis
  - P Präsentation
  - PSA Projektstudienarbeit
  - S Seminar (auch in Form von Vorlesung/Blended Learning-Einheit/Übung/Workshop/Kolloquium/etc.[s. Studienplan])
  - SL Selbstlernzeiten
  - SPO Studien- und Prüfungsordnung
  - TDR Transfer-Dokumentation-Report
  - TA Transferarbeit
  - TR Transferzeiten
  - VT Vertiefungsrichtung
  - ZLG Zertifikatslehrgang

### 5. Module und Leistungen

Siehe Anhang II.

**Anhang I:** SPO ZLG MK  
**Bereich:** Mensch und Kompetenz  
**Vertiefungsrichtung:** Führungs- und Innovationskultur  
**Abschluss:** -  
**Gültigkeit Zertifikat:** unbegrenzt

Durch Genehmigung des Präsidenten gelten folgende Festlegungen:

### 1. Dauer

Der Lehrgang umfasst fünf Module, die üblicherweise aufeinanderfolgend i.d.R. in 12 Monaten absolviert werden.

### 2. Planstruktur

	Mindest-	Tage	Zeit/h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)	75	675	30
b	Selbstlernen (empfohlen)	25	225	s.o.
	<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>	<b>100</b>	<b>900</b>	<b>30</b>

### 3. Besondere Zulassungsvoraussetzungen

3.1 Lehrgang: i.d.R. 3 Jahre Berufserfahrung nach einer Ausbildung.

### 4. Module: Festlegungen und Erläuterungen

- 4.1 Transfer
- 
- 4.2 Grundlagen
- 4.2a PSA wahlweise Pflicht
- 4.3 Fokus
- 
- 4.4 Wahlpflicht
- 
- 4.5 Ergänzung Pflicht
- 4.5a Zeigt die Eignungsprüfung individuelle, nicht den möglichen Gesamterfolg des Lehrgangs gefährdende Lücken in der Vorbildung, können diese durch zusätzliche, von der Hochschule angebotene und im individuellen Lehrgangsplan verbindlich festgelegte Modulergänzungen geschlossen werden.
- 4.6 Allgemeine Erläuterungen
  - A I Anhang I
  - All Anhang II
  - AP Abschlussprüfung
  - C Case
  - CP Credit Point nach ECTS = 30h/CP
  - ECTS European Credit Transfer and Accumulation System
  - Gew. Gewichtung
  - h Stunde (Basis 9h/Tag)
  - K Klausur
  - LNW Leistungsnachweis
  - P Präsentation
  - PSA Projektstudienarbeit
  - S Seminar (auch in Form von Vorlesung/Blended Learning-Einheit/Übung/Workshop/Kolloquium/etc.[s. Studienplan])
  - SL Selbstlernzeiten
  - SPO Studien- und Prüfungsordnung
  - TDR Transfer-Dokumentation-Report
  - TA Transferarbeit
  - TR Transferzeiten
  - VT Vertiefungsrichtung
  - ZLG Zertifikatslehrgang

### 5. Module und Leistungen

Siehe Anhang II.

**Annex I:** SPO ZLG MK  
**Field:** People and Competence  
**Major Subject:** International Change Management  
**Titel obtained:** International Change Manager (SHB)  
**Valid:** unlimited

Determined by the President, the following specifications apply:

### 1. Duration

The certification training program includes modules/courses which are to be completed in 2 months.

### 2. Structure

		Min.-	days	hours/h	CP
a	Modules (courses and transfer)		14	112	5
b	Self-studies (recommended)		5	40	s.o.
	<b>Total study time</b>		<b>19</b>	<b>152</b>	<b>5</b>

### 3. Specific admissions requirements

3.1 Course

3.1a High school-Degree or 5 years professional experience. Experience in Project Management.

### 4. Modules: Definitions and annotations

4.1 Transfer

4.1a TA has to be handed in 6 weeks after final seminar day.

4.2 Basics

-

4.3 Focus

-

4.4 Optional compulsory

-

4.5 Supplementation compulsory

4.5a In case the admission tests document a lack of prior education that potentially could lead to study failure or a lack of Credit Points, SHB reserves the right to prescribe individual study plans that would include supplementary courses

4.6 General annotations

A I Annex I

All Annex II

AP Final exam

C Case

CP Credit Point according to ECTS = 30h/CP

ECTS European Credit Transfer and Accumulation System

Gew. Weighting

h Hour (basis 8h/day)

K Written examination

LNW Examination

Note Grade

P Presentation

PA Project Work

PSA Project Study Paper

S Seminar (also as lecture/blended learning-unit/tutorial/workshops/colloquiums/etc. [cf. study plan])

SER Study and Examination Regulations (Educational and Examination Regulations)

SL Self-study

TA Transfer Paper

Tage Days

TR Transfer

VT Major subject

ZLG Certification training program

### 5. Modules and Load

See annex II.



**Annex I:** SPO ZLG MK  
**Field:** People and Competence  
**Major Subject:** International Lean Coaching & Facilitating  
**Titel obtained:** International Lean Coach & Facilitator (SHB)  
**Valid:** unlimited

Determined by the President, the following specifications apply:

### 1. Duration

The certification training program includes modules/courses which are to be completed in 2 months.

### 2. Structure

		Min.-	days	hours/h	CP
a	Modules (courses and transfer)		14	112	5
b	Self-studies (recommended)		5	40	s.o.
	<b>Total study time</b>		<b>19</b>	<b>152</b>	<b>5</b>

### 3. Specific admissions requirements

3.1 Course

3.1a High school-Degree or 5 years professional experience. Experience in Project Management / Change Management.

### 4. Modules: Definitions and annotations

4.1 Transfer

4.1a TA has to be handed in 6 weeks after final seminar day.

4.2 Basics

-

4.3 Focus

-

4.4 Optional compulsory

-

4.5 Supplementation compulsory

4.5a In case the admission tests document a lack of prior education that potentially could lead to study failure or a lack of Credit Points, SHB reserves the right to prescribe individual study plans that would include supplementary courses

4.6 General annotations

A I Annex I

All Annex II

AP Final exam

C Case

CP Credit Point according to ECTS = 30h/CP

ECTS European Credit Transfer and Accumulation System

Gew. Weighting

h Hour (basis 8h/day)

K Written examination

LNW Examination

Note Grade

P Presentation

PA Project Work

PSA Project Study Paper

S Seminar (also as lecture/blended learning-unit/tutorial/workshops/colloquiums/etc. [cf. study plan])

SER Study and Examination Regulations (Educational and Examination Regulations)

SL Self-study

TA Transfer Paper

Tage Days

TR Transfer

VT Major subject

ZLG Certification training program

### 5. Modules and Load

See annex II.

**Annex I:** SPO ZLG MK  
**Field:** People and Competence  
**Major Subject:** International Coaching for Business & Leadership  
**Titel obtained:** International Coach for Business & Leadership (SHB)  
**Valid:** unlimited

Determined by the President, the following specifications apply:

### 1. Duration

The certification training program includes modules/courses which are to be completed in 6 months.

### 2. Structure

		Min.-	days	hours/h	CP
a	Modules (courses and transfer)		39	312	11
b	Self-studies (recommended)		2	16	s.o.
	<b>Total study time</b>		<b>41</b>	<b>328</b>	<b>11</b>

### 3. Specific admissions requirements

- 3.1 Course  
 3.1a High school-Degree or 5 years professional experience in leading functions.

### 4. Modules: Definitions and annotations

- 4.1 Transfer  
 4.1a TA has to be handed in 4 weeks before the final seminar day.  
 4.2 Basics  
 -  
 4.3 Focus  
 -  
 4.4 Optional Compulsory  
 4.4a ICBL9 "Abroad field trip: International business & Coaching in practice" is optional and is not mandatory for obtaining a certificate. This 1 week module is held in another country. We believe - it is important and mind opening to study and experience in live situations with people from other countries, cultures and backgrounds. Contents: see annex II  
 4.5 Supplementation compulsory  
 4.5a In case the admission tests document a lack of prior education that potentially could lead to study failure or a lack of Credit Points, SHB reserves the right to prescribe individual study plans that would include supplementary courses  
 4.6 General annotations  
 A I Annex I  
 AII Annex II  
 AP Final exam  
 C Case  
 CP Credit Point according to ECTS = 30h/CP  
 ECTS European Credit Transfer and Accumulation System  
 Gew. Weighting  
 h Hour (basis 8h/day)  
 K Written examination  
 LNW Examination  
 Note Grade  
 PA Project Work  
 PK Project  
 PSA Project Study Paper  
 S Seminar (also as lecture/blended learning-unit/tutorial/workshops/colloquiums/etc. [cf. study plan])  
 SER Study and Examination Regulations (Educational and Examination Regulations)  
 SL Self-study  
 TA Transfer Paper  
 Tage Days  
 TR Transfer  
 VT Major subject  
 ZLG Certification training program

### 5. Modules and Load

See annex II.

**Anhang I:** SPO ZLG MK  
**Bereich:** Mensch und Kompetenz  
**Vertiefungsrichtung:** Internationales Personalmanagement  
**Abschluss:** Experte für internationales Personalmanagement (SHB)  
**Gültigkeit Zertifikat:** unbegrenzt

Durch Genehmigung des Präsidenten gelten folgende Festlegungen:

### 1. Dauer

Der Lehrgang umfasst Module, die üblicherweise aufeinanderfolgend i.d.R. in 6 Monaten absolviert werden.

### 2. Planstruktur

	Mindest-	Tage	Zeit/h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)	22	198	13
b	Selbstlernen (empfohlen)	21	189	s.o.
	<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>	<b>43</b>	<b>387</b>	<b>13</b>

### 3. Besondere Zulassungsvoraussetzungen

3.1 Lehrgang: grundlegende Kenntnisse im Bereich Personalmanagement

### 4. Module: Festlegungen und Erläuterungen

- 4.1 Transfer
- 
- 4.2 Grundlagen
- 
- 4.3 Fokus
- 
- 4.4 Wahlpflicht
- 
- 4.5 Ergänzung Pflicht
- 4.5a Zeigt die Eignungsprüfung individuelle, nicht den möglichen Gesamterfolg des Lehrgangs gefährdende Lücken in der Vorbildung, können diese durch zusätzliche, von der Hochschule angebotene und im individuellen Lehrgangsplan verbindlich festgelegte Modulergänzungen geschlossen werden.
- 4.6 Allgemeine Erläuterungen
  - A I Anhang I
  - A II Anhang II
  - AP Abschlussprüfung
  - C Case
  - CP Credit Point nach ECTS = 30h/CP
  - ECTS European Credit Transfer and Accumulation System
  - Gew. Gewichtung
  - h Stunde (Basis 9h/Tag)
  - K Klausur
  - LNW Leistungsnachweis
  - P Präsentation
  - PSA Projektstudienarbeit
  - S Seminar (auch in Form von Vorlesung/Blended Learning-Einheit/Übung/Workshop/Kolloquium/etc.[s. Studienplan])
  - SL Selbstlernzeiten
  - SPO Studien- und Prüfungsordnung
  - TDR Transfer-Dokumentation-Report
  - TA Transferarbeit
  - TR Transferzeiten
  - VT Vertiefungsrichtung
  - ZLG Zertifikatslehrgang

### 5. Module und Leistungen

Siehe Anhang II.

**Anhang I:** SPO ZLG MK  
**Bereich:** Mensch und Kompetenz  
**Vertiefungsrichtung:** Betriebliches Stressmanagement  
**Abschluss:** Experte für betriebliches Stressmanagement (SHB)  
**Gültigkeit Zertifikat:** unbegrenzt

Durch Genehmigung des Präsidenten gelten folgende Festlegungen:

### 1. Dauer

Der Lehrgang umfasst Module, die üblicherweise aufeinanderfolgend i.d.R. in 6 Monaten absolviert werden.

### 2. Planstruktur

	Mindest-	Tage	Zeit/h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)	32	288	15
b	Selbstlernen (empfohlen)	18	162	s.o.
	<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>	<b>50</b>	<b>450</b>	<b>15</b>

### 3. Besondere Zulassungsvoraussetzungen

3.1 Lehrgang: -

### 4. Module: Festlegungen und Erläuterungen

4.1 Transfer

-

4.2 Grundlagen

-

4.3 Fokus

-

4.4 Wahlpflicht

-

4.5 Ergänzung Pflicht

4.5a Zeigt die Eignungsprüfung individuelle, nicht den möglichen Gesamterfolg des Lehrgangs gefährdende Lücken in der Vorbildung, können diese durch zusätzliche, von der Hochschule angebotene und im individuellen Lehrgangsplan verbindlich festgelegte Modulergänzungen geschlossen werden.

4.6 Allgemeine Erläuterungen

A I Anhang I

A II Anhang II

AP Abschlussprüfung

C Case

CP Credit Point nach ECTS = 30h/CP

ECTS European Credit Transfer and Accumulation System

Gew. Gewichtung

h Stunde (Basis 9h/Tag)

K Klausur

LNW Leistungsnachweis

P Präsentation

PSA Projektstudienarbeit

S Seminar (auch in Form von Vorlesung/Blended Learning-Einheit/Übung/Workshop/Kolloquium/etc.[s. Studienplan])

SL Selbstlernzeiten

SPO Studien- und Prüfungsordnung

TDR Transfer-Dokumentation-Report

TA Transferarbeit

TR Transferzeiten

VT Vertiefungsrichtung

ZLG Zertifikatslehrgang

### 5. Module und Leistungen

Siehe Anhang II.

**Anhang I:** SPO ZLG MK  
**Bereich:** Mensch und Kompetenz  
**Vertiefungsrichtung:** Konfliktbegleitung im betrieblichen Kontext  
**Abschluss:** Experte in der innerbetrieblichen Konfliktbegleitung (SHB)  
**Gültigkeit Zertifikat:** unbegrenzt

Durch Genehmigung des Präsidenten gelten folgende Festlegungen:

### 1. Dauer

Der Lehrgang umfasst Module, die üblicherweise aufeinanderfolgend i.d.R. in 6 Monaten absolviert werden.

### 2. Planstruktur

	Mindest-	Tage	Zeit/h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)	22	198	13
b	Selbstlernen (empfohlen)	21	189	s.o.
	<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>	<b>43</b>	<b>378</b>	<b>13</b>

### 3. Besondere Zulassungsvoraussetzungen

3.1 Lehrgang: -

### 4. Module: Festlegungen und Erläuterungen

4.1 Transfer

-

4.2 Grundlagen

-

4.3 Fokus

-

4.4 Wahlpflicht

-

4.5 Ergänzung Pflicht

4.5a Zeigt die Eignungsprüfung individuelle, nicht den möglichen Gesamterfolg des Lehrgangs gefährdende Lücken in der Vorbildung, können diese durch zusätzliche, von der Hochschule angebotene und im individuellen Lehrgangsplan verbindlich festgelegte Modulergänzungen geschlossen werden.

4.6 Allgemeine Erläuterungen

A I Anhang I

A II Anhang II

AP Abschlussprüfung

C Case

CP Credit Point nach ECTS = 30h/CP

ECTS European Credit Transfer and Accumulation System

Gew. Gewichtung

h Stunde (Basis 9h/Tag)

K Klausur

LNW Leistungsnachweis

P Präsentation

PSA Projektstudienarbeit

S Seminar (auch in Form von Vorlesung/Blended Learning-Einheit/Übung/Workshop/Kolloquium/etc.[s. Studienplan])

SL Selbstlernzeiten

SPO Studien- und Prüfungsordnung

TDR Transfer-Dokumentation-Report

TA Transferarbeit

TR Transferzeiten

VT Vertiefungsrichtung

ZLG Zertifikatslehrgang

### 5. Module und Leistungen

Siehe Anhang II.

**Bereich:** Mensch und Kompetenz  
**Vertiefungsrichtung:** Erfolgreiche Teamleitung  
**Abschluss:** Zertifizierte Teamleiterpersönlichkeit (SHB)  
**Gültigkeit Zertifikat:** unbegrenzt

Durch Genehmigung des Präsidenten gelten folgende Festlegungen:

### 1. Dauer

Der Lehrgang umfasst Module, die üblicherweise aufeinanderfolgend i.d.R. in 6 Monaten absolviert werden.

### 2. Planstruktur

		Mindest-	Tage	Zeit/h	CP
a	Studienmodule (mit Anwesenheitspflicht und Transfer)		37	333	19
b	Selbstlernen (empfohlen)		26	234	s.o.
	<b>Gesamte Lehrgangsdauer</b>		<b>63</b>	<b>567</b>	<b>19</b>

### 3. Besondere Zulassungsvoraussetzungen

3.1 Lehrgang: Hochschulzugangsberechtigung nach Berliner Hochschulgesetz.

### 4. Module: Festlegungen und Erläuterungen

4.1 Transfer

-

4.2 Grundlagen

-

4.3 Fokus

-

4.4 Wahlpflicht

-

4.5 Ergänzung Pflicht

4.5a Zeigt die Eignungsprüfung individuelle, nicht den möglichen Gesamterfolg des Lehrgangs gefährdende Lücken in der Vorbildung, können diese durch zusätzliche, von der Hochschule angebotene und im individuellen Lehrgangsplan verbindlich festgelegte Modulergänzungen geschlossen werden.

4.6 Allgemeine Erläuterungen

A I Anhang I

All Anhang II

AP Abschlussprüfung

C Case

CP Credit Point nach ECTS = 30h/CP

ECTS European Credit Transfer and Accumulation System

Gew. Gewichtung

h Stunde (Basis 9h/Tag)

K Klausur

LNW Leistungsnachweis

P Präsentation

PSA Projektstudienarbeit

S Seminar (auch in Form von Vorlesung/Blended Learning-Einheit/Übung/Workshop/Kolloquium/etc.[s. Studienplan])

SL Selbstlernzeiten

SPO Studien- und Prüfungsordnung

TDR Transfer-Dokumentation-Report

TA Transferarbeit

TR Transferzeiten

VT Vertiefungsrichtung

ZLG Zertifikatslehrgang

### 5. Module und Leistungen

Siehe Anhang II.

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		
Training und Beratung / certificate / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-148095-2013-02-03</span>							
VT: <b>Training und Beratung</b>	*	*	*	*	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-148096-2011-05-22</span>							
CTMP: <b>Competence Training, Moderation und Präsentation</b>	*	12	7	11	TAP	2	10 10
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-148097-2011-05-22</span>							
CTMP1: <b>Persönlichkeit: Selbstbild – Wunschbild – Fremdbild</b>		2	1	2	*	*	* *
Selbst- Wunsch-Fremdbild # Reflexion eigener »Gruppenerlebnisse« # Persönlichkeitsmodell DISG # Eigene Denk- und Verhaltensmuster (er)kennen # Glaubenssätze # Transaktionsanalyse							
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-148098-2013-02-03</span>							
CTMP2: <b>Die gelungene Gestaltung – Methodik / Didaktik</b>		1	1	1	*	*	* *
Merkmale für Informationsaufnahme und Lernen # (Lern)Ziele und Stufen # Ein- und ausatmen # Methodenwechsel # Aktivierende Energieübungen # Medienmix: Flüchtige und permanente Medien # Aufbau einer Lernsequenz							
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-169754-2014-02-25</span>							
CTMP3: <b>Mit Gruppen sicher umgehen - Gruppendynamik und Kommunikation</b>		3	2	3	*	*	* *
Interaktionsmuster in Gruppen # Kommunikation und Wahrnehmung zwischen Leitung und Teilnehmenden # Kommunikation als Beziehungsbotschaft # Fragen als Steuerungsinstrument # Motivation # Führung und Team # Der gruppendynamische Raum: das Sichtbare und das Verborgene # Konflikte in Gruppen und Interventionsmöglichkeiten							
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-183998-2015-10-20</span>							
CTMP4: <b>Planung und Vorbereitung</b>		2	1	1	*	*	* *
Bearbeitungsschritte # Analyse der Teilnehmer # Vermittlungsziele definieren # Strukturen schaffen: Grobdesign und Feinplanung # Logistik als Erfolgsfaktor							
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-183999-2015-10-20</span>							
CTMP5: <b>Präsentation</b>		2	1	2	*	*	* *
Vorbereitung einer Präsentation: Ziel, Zielgruppe, Inhalt, Medien # Ablaufstruktur: Eröffnung, Durchführung, Abschluss # Präsentationsseiten: vom Ich zum Du # Präsentation und Animation # Einflussfaktoren # Medien # Feedback zu erarbeiteten Präsentationen							
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-184000-2015-10-20</span>							
CTMP6: <b>Moderation – gelungene Balance zwischen Zielerreichung und Gruppenorientierung</b>		2	1	2	*	*	* *
Moderationszyklus und Phasenmodell # Rolle des Moderators # Doppelrolle: Führung und Moderator # Moderationsmethoden im Praxiseinsatz # Fragetechnik als zentrales Werkzeug in Moderationen # Visualisierung in der Moderation							
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-191060-2016-08-08</span>							
CTMP: <b>Competence Training</b>	*	19	10	10	TAP	2	13 13
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-191061-2016-08-08</span>							
CT1: <b>Train the Trainer</b>		4	2	2	*	*	* *
Seminardesign entwickeln # Nachhaltigen Lernerfolg sichern # Lernziele definieren # Lernpsychologie, Lern- und Motivationstypen # Gehirnforschung # Lerneffizienz steigern # Präsentationstechniken # Medien gestalten # Kooperative Lehrmethoden, Rollenspiel, Metaphern nutzen # Lerntransfer sichern							
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-191062-2016-08-08</span>							
CT2: <b>Train the Trainer Advanced</b>		3	2	2	*	*	* *
Erklärungsmodelle zur Verhaltensänderung # Interaktionen und Gruppenprozesse gestalten # Selbstreflexion # Stopp-Interventionen # Trouble-Shooting-Instrumente # Erlebnispädagogische Methoden # Metapher als Lehrmethode # Kunsttherapie und Impro-Theater für die Selbstreflexion							
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-191063-2016-08-08</span>							
CT3: <b>Business-Moderator</b>		4	2	2	*	*	* *
Aufgaben im (Projekt-)Team methodisch effizient und effektiv lösen # Kreativitätstechniken zur Lösungsfindung in Gruppen # Gruppendynamik # Win-Win-Konfliktmoderation # Moderieren einer spannungsgeladenen Diskussion							
Training und Beratung / basics / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-191064-2016-08-08</span>							
WPF-CT: <b>WPF: Competence Trainer</b>	SPO: AI-4.4a	8	4	4	*	*	* *
Training und Beratung / basics / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-191065-2016-08-08</span>							
WPF-CT1: <b>Systemischer Coach</b>		4	2	2	*	*	* *
Grundlagen Systemisches Coaching # Das Coaching-Phasenmodell # Auftragsklärung # Gesprächs- und Fragetechniken im Coaching # Praktische Anwendungen im Business-Kontext # Durchführung von Problem- und Zielcoaching							
Training und Beratung / basics / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-191066-2016-08-08</span>							
WPF-CT2: <b>Team-Entwickler/Team-Coach</b>		4	2	2	*	*	* *
Vision, Ziele und Werte ermitteln und auf einen Nenner bringen # Feedback-Kultur implementieren # Prozess-Verluste erkennen und abbauen # Team-Kompetenz-Profil erarbeiten # Mediative Team-Coaching-Methoden # Erlebnisorientierte Methoden # Performance-Profile Analyse							
Training und Beratung / basics / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-191067-2016-08-08</span>							
WPF-CT3: <b>Business-Mediator</b>		4	2	2	*	*	* *
Konflikte lösen # Konfliktfähigkeit der Parteien stärken # Konflikt-Coaching # Konflikt-Moderation # Reflexion des persönlichen Konfliktverhaltens # Maßnahmen für Ziel-, Werte-, Beziehungskonflikte # Analyse der Eskalationsstufen # Diversity – Management # Methoden – Erwerb							
Training und Beratung / basics / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-191068-2016-08-08</span>							
WPF-CT4: <b>Change Manager</b>		4	2	2	*	*	* *
Entscheidende Faktoren für Change-Projekte # Unternehmens-Coaching # Veränderungsprozesse begleiten # Mit Widerständen umgehen # Menschen im Wandel mitnehmen # Cultural Change einleiten # Stakeholder-Analyse # Auftragsklärung # individuelles Change-Projekt							

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-191069-2016-08-08</span>							
<b>CSB: Competence Services Beratung</b>	*	8	6	7	TA K	2	7 7
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-191070-2016-08-08</span>							
<b>CSB1: Servicetechniker als Beratungs- und Vertriebsprofi</b>	Kundenbedürfnisse erkennen # Bewusst wahrnehmen, was der Kunde will # Techniken für ein vertrauensvolles Beratungsgespräch # Einsatz von Visualisierung in der Kundenberatung # Gezielte Fragetechniken # Nutzenbezogene Leistungsdarstellung # Verkaufschancen gezielt ausloten # Nonverbale Elemente bewusst einsetzen # Drohende Kundenverluste erkennen und handeln # Kundentypen erkennen und entsprechend behandeln # Praxistipps für die Beratung und den Vertrieb # Hilfreiche Tipps bei schwierigen Gesprächspartnern	2	2	2	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-191071-2016-08-08</span>							
<b>CSB2: Lerntheorie - Didaktik für die Fachlehre</b>	Was ist unter Technik-Didaktik zu verstehen? # Merkmale der Erwachsenen - Psychische und physische Grundlagen des Lernens # Welche Lerntypen gibt es zu unterscheiden? # Neueste Erkenntnisse aus der Lernpsychologie # Durchführen von Kunden- und Servicetechniker-Schulungen beim Kunden # Erstellung eines Rahmenstoffplanes für technische Schulungen und Sicherheitsunterweisungen # Lernzielkontrollen durchführen # Welches Medium wie, wann und warum? # Neue Medien im Kundenkontakt & Training nutzen # Bewährte Medien und Methoden im Service	2	1	2	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-191072-2016-08-08</span>							
<b>CSB3: Interaktion und Gruppendynamik</b>	Wie verstehe ich das Subjekt und die Gruppe? # Welche Gefahren in der Gruppe gibt es? # Welche Regeln gibt es zu beachten? # Wie lauten die Regeln und Grundlagen der Gruppendynamik? # Kann ich gruppendynamische Prozesse steuern? # Welche Teilnehmercharaktere gibt es zu beachten? # Wie kann ich mit Störungen „teilnehmerorientiert“ umgehen?	2	2	1	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-191073-2016-08-08</span>							
<b>CSB4: Neue Medien und SmartServices-Techniken</b>	Welche Online-Tools und eMedien gibt es? # Was unterscheidet eDidaktik von der Präsenzdidaktik? # Beratung und Anleitung junger Mitarbeiter im virtuellen team room (vitero) # Rollenklärung "Competence ServicesBerater" # Moderations- und Kreativitätstechniken im eLearning # Wie läuft ein gutes und ergebnisorientiertes Online-Training/Meeting ab? # Kundeninformationen und Handlungsanleitungen über den virtuellen Meetingraum verteilen # Feedback und Hilfen geben zur Unterstützung junger Kollegen/Mitarbeiter über Online-Medien # Online Klassenzimmer im Servicebereich nutzen	2	1	2	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-169755-2014-02-25</span>							
<b>CoP: Company Profiling</b>	*	20	8	4	TA K P	2	11 11
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-169756-2014-02-25</span>							
<b>CoP1: Basistraining</b>	Veränderung und Komplexität # Engpässe für den Unternehmenserfolg # Kennzahlen für den finanziellen Erfolg # Überwindung von persönlichen und systemische Denkblockaden # Steigerung von Durchsatz und Gewinn # Bearbeitung von Vision, Strategieentwicklung mit Logik-Bäumen # Erstellung Strategie anhand eines aktuellen Falles # Marktentwicklung und Marktöffnung # Detaillierte Diskussion von einem Beispiel aus der Praxis # Evaporating Clouds: Lösungsmethode für strategische Konflikte # Vorstellung je einer strategischen oder Konflikt-Analyse durch die Teilnehmer # Diskussion in der Gruppe	5	2	1	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-169757-2014-02-25</span>							
<b>CoP2: Managementmethoden</b>	Definition der unterschiedlichen Managementmethoden # Vor- und Nachteile der Management-Methoden # Lebenszyklus von Produkten und Unternehmen # Produktlinien-Standardisierung # Kalkulationsmethoden # Theory of Constraints, Six Sigma, QM und Lean Produktion: Welche Methode für welchen Zweck? # Fokussierung der Produktpalette auf den Produktionsprozess # Überzeugende Produktangebote # Physikalische, psychologische und politische Engpässe # Optimale Engpassausnutzung # Echtzeit-Informationssysteme # Aufstellungen 1 - Grundlagen # Critical Chain Project Management	5	2	1	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-169758-2014-02-25</span>							
<b>CoP3: Change Management</b>	Grundlagen der Kommunikation # Basistraining Kommunikation # Aufbauende Konzepte # Kommunikationshygiene # Überwindung von persönlichen und systemische Denkblockaden # Erfolgsteigernde Änderung der Firmenkultur # Systemic Human Resources Management # Aufstellungen 2	5	2	1	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TGB-169759-2014-02-25</span>							
<b>CoP4: Führungskraft als Coach</b>	Führungskräftetraining und Coachingverfahren # Wie führe ich Personen und wie führe ich Teams? # Umgang mit komplexen Systemen und Teams # Umgang mit sich selbst und anderen # Eigenmotivation # Welche Arten von Coaching gibt es? # Wie coache ich Mitarbeiter in Richtung Entwicklung und Umsetzung von Zielen	5	2	1	*	*	* *



**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-169760-2014-02-25</span>							
KCRT: <b>Kairos-Training</b>	*	10	5	3	T A P	2	6 6
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-169761-2014-02-25</span>							
KCRT1: <b>Kairos - das Maß der menschlichen Dynamik</b>	Die Realität des Kreativseins # Kreativkräfte und Kreativfelder # Das Global Human Timing System (GHTS) # Kairos und Wissenschaft # Was ist Kairos? # Kairos und Erfahrung # Formen der Kairoskenntnis # Systematik der Kairos-Analyse # Die Sprache der Kairologie # Das Kairogramm # Grundlegung einer kairosorientierten Biografie # Das ABC der Selbstentfaltung # Das 1x1 der humanen Resonanzen # Spannungsvolle Lebensentfaltung # Weibliche und männliche Dynamik # Grundlegung eines kairosorientierten Verständnisses der kulturell-historischen Entfaltung # Die Logik des HOKsys® # Hindernisse # Ethische Aspekte # Zur Entstehung, Verortung und Zukunftsperspektive der Kairos-Wissenschaft # Kairogramme # Kleine Studien	3	2	1	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-169762-2014-02-25</span>							
KCRT2: <b>Die persönliche Kairos-Analyse</b>	Die doppelte Selbstentfaltung # Persönlichkeitsentwicklung und der eigene Platz an der Sonne # Die doppelte Resonanzentfaltung # Männliches und weibliches Schwingen # Das kairologische Pendel # Lebensentfaltung und Macht # Wege der Durchsetzung # Lebensphasen und Generationsschichtungen # Kairologische Bewertungskriterien # Die kairologische Hyperbel # Die kairologische Ellipse # Kairosorientierter Realismus # Störungen und Blockaden # Seine Dynamik wiederfinden # Persönliche Kairos-Analyse # Einzelstudien	4	2	1	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-169763-2014-02-25</span>							
KCRT3: <b>Unternehmerisch arbeiten und optimieren mit der Kairos-Analyse</b>	Mit Klienten Kairogramme und Persönliche Kairos-Analyse auswerten # Positionierung, Burnout-Prävention # Didaktik und Methodik des Kairos-Trainings # Kairologische Aspekte der Arbeit mit (internationalen) Teams und Gruppen # Auswahl und Positionierung von Führungskräften # Kairologische Prüfung von Unternehmensstrukturen # Wann was wagen? Kairosorientierte Personalentwicklung # Zur Bedeutung des kairologischen „Sechsecks“ # Unternehmerischer Erfolg und Zeit-Geist # Marken Kairos-Analyse # Zur längerfristigen Dynamik von Trends # Auf dem Weg zu einem umfassenden Kairos-Bewusstsein: das menschliche Maß wiederentdecken	3	1	1	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179952-2014-06-22</span>							
TBE: <b>Competence Training Business Etikette</b>	*	4	4	4	T A K P	2	4 4
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179958-2014-06-22</span>							
TBE1: <b>Die Grundlagen, eine Bestandsaufnahme</b>	Gesellschaftliche Normen # Protokoll, Etikette, Business-Etikette, Umgangsformen # Was ist Stil? # Althergebrachtes und Neues, historisches Hintergrundwissen # Wo stehe ich selbst – was weiß ich (noch)? Ein reger Austausch # Was hinterließ uns Adolph Freiherr (von) Knigge? Entwicklung der westlichen Business-Etikette # Wer legt heute die Regeln fest? # Worum geht es? Soziokulturelle und ethische Belange # Die Macht des ersten Eindrucks # Body Talk – Körpersprache und Signale, Selbst- und Fremdwahrnehmung, aktuelle Erkenntnisse aus Meinungsforschung und Wissenschaft # Distanzonen # Begrüßungsrituale und die korrekte Anrede – auf privater und beruflicher Ebene	1	1	1	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179959-2014-06-22</span>							
TBE2: <b>Professionelles Auftreten</b>	Duzen oder Siezen? Wer bietet wem das „Du“ an? # Floskeln vermeiden # Stivoll Grüße und Dank übermitteln, Absagen formulieren, Briefetikette # Visitenkarten tauschen # Smalltalk – die Kunst des kleinen Gesprächs # Die kleine (Tisch-) Rede # Professionelles Auftreten im Beruf # Digitale Etikette (E-Mail, Soziale Netzwerke ...) # Rund um das Telefon # Gäste und Bewirtung – privat und beruflich # Im öffentlichen Raum – unterwegs mit Bahn, Flugzeug, Firmenwagen # Die Business-Kleidung für Damen und Herren # Hierarchiestufen und Statussymbole # Dresscodes auf Einladungskarten # Kleidung für Sie und Ihn – Stil-„Fettnäpfchen“	1	1	1	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179960-2014-06-22</span>							
TBE3: <b>Das Geschäftsessen</b>	Food Guides, Tischauswahl # Ankunft der Gäste – die Aufgaben des Gastgebers # Aperitif # Aussprache ausländischer Weine # Weinservice im Restaurant # Der eingedeckte Tisch # Besteck- und Gläserkunde # Sitzordnung und höfliche Gesten # Das Menü - Zusammenstellung und Bestellung # Food & Beverage: internationales Vokabular # Damenkarte/Gästekarte # Stilvolles Verhalten bei Tisch # Wie esse ich denn das? Die Schwierigkeitsgrade # Wein und Käse # Digestif # Aufbau und Demonstration schwieriger Gerätschaften # Von der Bestellung bis zum Bezahlen # Wie arbeitet der Sommelier, die Sommelière? # Wein bestellen und trinken # Regeln für das Servieren von Speisen und Getränken, Serviermethoden # Ausländische Gäste bewirten # Ich bin so gut wie der Service # Der perfekte Gast (gibt's den?) # Gekonnt reklamieren # Die Rechnung stivoll begleichen, Trinkgeld # Kleine Fragen an den Koch – Zubereitung von Spezialitäten # Die Größe der Portionen # Doggy bag # Das Feedback auf dem Teller	1	1	1	*	*	* *

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		

Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz

TGB-179961-2014-06-22

TBE4: <b>Gründen, Marketing und Kundengewinnung</b>	Konzepte für Jugendliche, zum Beispiel für Bewerbungsgespräche # Fragebögen, Rollenspiele, Quiz, Vorschlag Seminarprogramm verschiedene Altersgruppen, praktische Übungen # Equipment, Akquise-know-how, Checklisten für das Kunden, -Hotel, -Restaurantgespräch, eigene Vermarktung, aktuelle Honorarsätze # Methodik und Didaktik in der Erwachsenenbildung # Tagesstrukturierung/Zeiteinteilung # Vorstellungsrunden, Methoden, praktische Übungen # Wahrnehmen, Zuhören, Fragen stellen, Feedback geben, Umgang mit Störungen # Die Fragen der Teilnehmenden im Seminar # Der Umgang mit Fragen der Damen und Herren von der Presse # Titel und Überschriften für die Präsentation # Praktische Übung einer Trainingseinheit # Technischer Einsatz bei der Präsentation # Arbeiten mit dem Overhead-Projektor/Beamer # Professionelle Folien # Die praktische Demonstration/Präsentation # Nervosität überspielen oder verlieren?	1	1	1	*	*	*	*
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz

TGB-179962-2014-06-22

TIBE: <b>Training interkulturelle Business-Etikette</b>	*	6	6	6	TAKP	2	6	6
---	---	---	---	---	------	---	---	---

Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz

TGB-179963-2014-06-22

TIBE1: <b>Die Grundlagen, eine Bestandsaufnahme</b>	Gesellschaftliche Normen # Protokoll, Etikette, Business-Etikette, Umgangsformen # Was ist Stil? # Althergebrachtes und Neues, historisches Hintergrundwissen # Wo stehe ich selbst – was weiß ich (noch)? Ein reger Austausch # Was hinterließ uns Adolph Freiherr (von) Knigge? Entwicklung der westlichen Business-Etikette # Wer legt heute die Regeln fest? # Worum geht es? Soziokulturelle und ethische Belange # Die Macht des ersten Eindrucks # Body Talk – Körpersprache und Signale, Selbst- und Fremdwahrnehmung, aktuelle Erkenntnisse aus Meinungsforschung und Wissenschaft # Distanzonen # Begrüßungsrituale und die korrekte Anrede – auf privater und beruflicher Ebene	1	1	1	*	*	*	*
---	--	---	---	---	---	---	---	---

Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz

TGB-179964-2014-06-22

TIBE2: <b>Professionelles Auftreten</b>	Duzen oder Siezen? Wer bietet wem das „Du“ an? # Floskeln vermeiden # Stivoll Grüße und Dank übermitteln, Absagen formulieren, Briefetikette # Visitenkarten tauschen # Smalltalk – die Kunst des kleinen Gesprächs # Die kleine (Tisch-) Rede # Professionelles Auftreten im Beruf # Digitale Etikette (E-Mail, Soziale Netzwerke ...) # Rund um das Telefon # Gäste und Bewirtung – privat und beruflich # Im öffentlichen Raum – unterwegs mit Bahn, Flugzeug, Firmenwagen # Die Business-Kleidung für Damen und Herren # Hierarchiestufen und Statussymbole # Dresscodes auf Einladungskarten # Kleidung für Sie und Ihn – Stil-„Fettnäpfchen“	1	1	1	*	*	*	*
---	--	---	---	---	---	---	---	---

Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz

TGB-179965-2014-06-22

TIBE3: <b>Das Geschäftsessen</b>	Food Guides, Tischauswahl # Ankunft der Gäste – die Aufgaben des Gastgebers # Aperitif # Aussprache ausländischer Weine # Weinservice im Restaurant # Der eingedeckte Tisch # Besteck- und Gläserkunde # Sitzordnung und höfliche Gesten # Das Menü - Zusammenstellung und Bestellung # Food & Beverage: internationales Vokabular # Damenkarte/Gästekarte # Stivolles Verhalten bei Tisch # Wie esse ich denn das? Die Schwierigkeitsgrade # Wein und Käse # Digestif # Aufbau und Demonstration schwieriger Gerätschaften # Von der Bestellung bis zum Bezahlen # Wie arbeitet der Sommelier, die Sommelière? # Wein bestellen und trinken # Regeln für das Servieren von Speisen und Getränken, Serviermethoden # Ausländische Gäste bewirten # Ich bin so gut wie der Service # Der perfekte Gast (gibt's den?) # Gekonnt reklamieren # Die Rechnung stivoll begleichen, Trinkgeld # Kleine Fragen an den Koch – Zubereitung von Spezialitäten # Die Größe der Portionen # Doggy bag # Das Feedback auf dem Teller	1	1	1	*	*	*	*
----------------------------------	--	---	---	---	---	---	---	---

Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz

TGB-179966-2014-06-22

TIBE4: <b>Gründen, Marketing und Kundengewinnung</b>	Konzepte für Jugendliche, zum Beispiel für Bewerbungsgespräche # Fragebögen, Rollenspiele, Quiz, Vorschlag Seminarprogramm verschiedene Altersgruppen, praktische Übungen # Equipment, Akquise-know-how, Checklisten für das Kunden, -Hotel, -Restaurantgespräch, eigene Vermarktung, aktuelle Honorarsätze # Methodik und Didaktik in der Erwachsenenbildung # Tagesstrukturierung/Zeiteinteilung # Vorstellungsrunden, Methoden, praktische Übungen # Wahrnehmen, Zuhören, Fragen stellen, Feedback geben, Umgang mit Störungen # Die Fragen der Teilnehmenden im Seminar # Der Umgang mit Fragen der Damen und Herren von der Presse # Titel und Überschriften für die Präsentation # Praktische Übung einer Trainingseinheit # Technischer Einsatz bei der Präsentation # Arbeiten mit dem Overhead-Projektor/Beamer # Professionelle Folien # Die praktische Demonstration/Präsentation # Nervosität überspielen oder verlieren?	1	1	1	*	*	*	*
--	---	---	---	---	---	---	---	---

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179967-2014-06-22</span>							
TIBE5: <b>Internationale Werte und Standards</b>	Was ist interkulturelle Kompetenz? # Was sind Kulturstandards? # Im Spiegelbild der anderen # Informelle Kulturen versus förmliche Kulturen (Kulturelle Modelle und Dimensionen am Beispiel von G. Hofstede und E. + M. Hall) # Expressive/ausdrucksvolle versus reservierte Kulturen # Abschlussorientierte versus beziehungsorientierte Kulturen # Stolpersteine und kulturelle Missverständnisse # Zahlen und Fakten einzelner Länder # Symbolik, Aberglaube, Bedeutung von Farben und Zahlen # Körpersprache im internationalen Vergleich (Blickkontakt, Distanzverhalten, Gesten, Körperkontakt)	1	1	1	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179968-2014-06-22</span>							
TIBE6: <b>Interkulturelle Kommunikation und Business-Etikette</b>	Beziehungspflege # Terminplanung # Begrüßungsrituale # Visitenkarte austauschen # Konversation (Gesprächsthemen, Smalltalk, Tabus) # International gültige Etikette-Regeln: Manieren, mit denen man (fast) überall bestehen kann (und gängige Stolpersteine) # Verhaltensmuster für Frauen im Geschäftsleben # Dresscodes im globalen Business # Wichtigkeit von Essen und Geschäftsessen (Tisch- und Trinksitten, Sitzordnung und Tischrede) # Asiatisches Übungessen # Business Strategien: Umgang mit Konflikten und Missverständnissen # Individuelle versus kollektive Präsentation # Verhandlungsstil (Geduld, Zeit, Pausen, Stille) # Abschluss von Verträgen und Kündigungen # Sprichwörter, Strategeme (Beispiele und Bedeutung) # Ausländische Besucher in Ihrem Unternehmen zu Gast (Gäste einfühlend betreuen) # Global Business – Verhalten als Deutscher im Ausland	1	1	1	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179969-2014-06-22</span>							
ETC: <b>Etiquette Training China</b>	*	5	5	5	TA K P	2	5
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179970-2014-06-22</span>							
ETC1: <b>Moderne Erwachsenenbildung</b>	Theorie: Erwachsenenbildung # Planung eines Trainings und Trainingseinheiten # Definierung und Ausarbeitung von Lernzielen # Präsentationsmethoden (Vorträge, Demonstrationen, One-on-one, Rollenspiele, Einsatz von Computersoftware) # Gestaltung von interaktiven Methoden und Techniken # Methodenauswahl in Bezug auf Lernziele (Wissen, Fähigkeiten, Einstellung) # Medienauswahl und Gestaltung (Flipchart, Whiteboard, OHP, Handouts, Poster, Video, PPT, Objekte, Szenarien und Situationen) # Kommunikation während des Trainings (Empathie und Diplomatie) # Effektiver Anfang und Abschluss der einzelnen Trainingseinheiten # Evaluation des Trainings (Methode, Ziele und Ausarbeitung)	1	1	1	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179971-2014-06-22</span>							
ETC2: <b>Kommunikation</b>	Stimme, Sprachtechnik, Lautstärke # Empathie: Mit Takt und Einfühlungsvermögen punkten # Statt Floskeln ernst gemeinte Formulierungen # Korrespondenz im Netz, E-Mail, Facebook # Kundenorientiert telefonieren # Smalltalk - Die Kunst des kleinen Gesprächs und der Diplomatie # Gäste psychologisch richtig ansprechen # Höfliches Englisch # Typische Kommunikationsprobleme # Umgang mit Beschwerden	1	1	1	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179972-2014-06-22</span>							
ETC3: <b>Umgangsformen und Auftrittskompetenz</b>	Zeitgemäße Umgangsformen, eine kurze Historie # Wo stehe ich selbst – was weiß ich (noch/schon)? # Westliche Etikette im 21. Jahrhundert (Soziokulturelle und ethische Hintergründe) # Wer legt die Regeln fest? # Termine vereinbaren - Follow Ups, Flexibilität, proaktiv sein # Die Magie des ersten Eindrucks – Eigenbild/Fremdbild, die eigene kulturelle Prägung # Körpersprache interpretieren, einsetzen und nutzen # Distanzzonen - wie nah ist zu nah? - Wie vermeiden Sie ungewollten Körperkontakt? # Begrüßen und anreden – Titel, Status und Rangordnung # Floskeln, ernst gemeinte Formulierungen + übertriebene Höflichkeit # Placement/Sitzordnung in Besprechungen # Business Dresscode, Stil, Farbe, Statussymbole # Kleiderempfehlungen bei Business-Events # Aktuelle Höflichkeitsstandards	1	1	1	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179973-2014-06-22</span>							
ETC4: <b>Service und Tischetikette</b>	Wein- und Speisenkenntnisse # Stilvolles Verhalten bei Tisch # Besonderheiten bei westlichen Gerichten # Kundenbetreuung und Loyalität # Businesslunch und Dinner # Die Erwartungshaltung des internationalen Gastes # Sitzordnungen	1	1	1	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179974-2014-06-22</span>							
ETC5: <b>Interkulturelle Kompetenz</b>	Kulturdimensionen und kulturelle Standards # Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz # Grundlegende Unterschiede kultureller Werte und Denkweisen zwischen Ost und West (Eigen- und Fremdbildreflexion, Stereotypisierung) # Landeskundlicher Überblick der westlichen Nationen # Was wünschen sich internationale Gäste? # Europäische Gäste (deutschsprachige Länder) # Amerikanische Gäste (USA) # Arabische Gäste # Russische Gäste # Reiseverhalten, Hotelauswahl, Zimmerausstattung # Erwartungen der Gäste bei Frühstück, Speisekarte und Getränken # Essverhalten # Kommunikation	1	1	1	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179975-2014-06-22</span>							
MA: <b>Mimik-Analyzing</b>	*	14	4	6	TA K	2	8 8
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179976-2014-06-22</span>							
MA1: <b>Mimikresonanz-Trainerausbildung</b>	Stand der Mimikforschung # Was die Mimik verrät und was nicht # Was sind Emotionen? # Was sind universale Auslöser? # Die Erkennungsmerkmale der sieben Basisemotionen # Unterkategorien der Basisemotionen # Mikroexpressionen und subtile Expressionen erkennen # Anatomie der Mimik (Aufbau der Gesichtsmuskulatur) # Das Alphabet der Mimik: die Action Units # Emotionen in Körpersprache und Stimme # Zusammenspiel von Mimik und Körpersprache # Körpersprache: Embleme, Adaptoren, Illustratoren # Prozessorientiertes Nutzen von emotionalen Signalen # Täuschungen erkennen	8	2	2	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179977-2014-06-22</span>							
MA2: <b>Mimikresonanz-Expert (Train-the-Trainer)</b>	Was ist emotionales Gleichgewicht? # Wissenschaftliche Hintergründe: limbisches System, Herzratenvariabilität (HRV), Herzkohärenz # Der Myostatiktest als Stressindikator # Praktisches Biofeedback-Training (PC/Mac-gestützt) # Emotions-Selbstcoaching # Emotional leistungssicher in schwierige Gespräche # Blended Emotions (Mischemotionen) # Erkennungsmerkmale von Interesse, Verlegenheit, Scham und Schuld	3	1	2	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179978-2014-06-22</span>							
MA3: <b>Mimikresonanz-Profiler (Train-the-Trainer)</b>	Die doppelte Filterfunktion von Persönlichkeit und Kultur # Soziale Darstellungsregeln (Facial Display Rules) # Die vier Grundtypen der Persönlichkeit # Wie Mimik Persönlichkeit offenbart # Was die Sprachstruktur über die Persönlichkeit verrät # Überzeugende Sprachmuster # Typgerecht präsentieren # 6 Stunden Supervision bei einem zertifizierten Mimik-Analysten oder einem Mimikresonanz-Trainer	3	1	2	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179979-2014-06-22</span>							
TEI: <b>Training Emotionale Intelligenz</b>	*	55	30	35	TA K P	2	40 40
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179980-2014-06-22</span>							
TEI1: <b>Grundlagen Kommunikationspsychologie</b>	Einführung in die Gehirnforschung # Aufbau von Rapport # Pacen nonverbaler Signale # Aktives Zuhören # Tools zur situativen Ressourcenaktivierung # Meta-Modell der Sprache # Problem-/Zielrahmen # SMART-Modell zur richtigen Zielformulierung # Arbeit mit Submodalitäten # Problem- und Ressourcenzustände erkennen und nutzen # Anker von Zuständen # Augenzugangshinweise und Wahrnehmungssysteme # Die logischen Ebenen der Persönlichkeit # Hypnotische Sprachmuster # Modelle der Informationssammlung wie S.C.O.R.E	8	4	5	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179981-2014-06-22</span>							
TEI2: <b>Basisseminar Emotionscoaching</b>	Was ist Emotionscoaching? # wingwave-Coaching: bilaterale Hemisphärenstimulation, Myostatiktest und NLP # Theorie der Informations- und Stressverarbeitung # Vorbereitung des Klienten # Die zwölf Phasen der wingwave-Intervention # Verschiedene Möglichkeiten der bilateralen Hemisphärenstimulation # Der Myostatiktest als Feedback-Instrument im Coachingprozess # Punktgenaues Auffinden belastender Ereignisse und Stress-Imprintings # Umgang mit Blockaden und Kreiseln im Coachingprozess # Ansätze des Euphorie-Managements bei Heißhunger und Leistungsstress	4	2	2	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179982-2014-06-22</span>							
TEI3: <b>Arbeit mit Persönlichkeitsteilen</b>	Integration von Emotionscoaching in die Teilarbeit # Das Persönlichkeitsmodell nach Virginia Satir # Veränderung unerwünschter Verhaltensweisen und Befindlichkeiten # Verhandlungsmodell zur Lösung innerer Konflikte # Umgang mit Einwandteilen in der Teilarbeit	2	1	1	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179983-2014-06-22</span>							
TEI4: <b>Imaginative Systemstruktur-Aufstellungen</b>	Integration von Emotionscoaching in die Aufstellungsarbeit # Innere Teamaufstellung # Das soziale Zukunftspanorama # Emotionale Dynamik bei Entscheidungen # Das Emotions-Organigramm: Organigramm-Coaching in Change-Prozessen # Ziel-/Problemaufstellung zur Auftragsklärung	2	1	1	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179984-2014-06-22</span>							
TEI5: <b>Ziel- und Ressourcenarbeit</b>	Ziel- und Ressourcenarbeit im Emotionscoaching # Ziel-Blockaden auflösen durch den Ziel-Kognitions-Test # Kraftquellen bewusst aktivieren # Belastungsabsorption und generative Ressourcenstärkung # Vorhandene Körper-Ressourcen aktivieren	2	1	1	*	*	* *
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179985-2014-06-22</span>							
TEI6: <b>Time-Line und Ressourcen</b>	Integration von Emotionscoaching in die Time-Line-Arbeit # Ermittlung der individuellen Time-Line des Klienten # Umgang mit mehreren Zeitlinien bei einem Klienten # Verändern der Time-Line-Gestalt # Zielprogrammierung und Ressourcenaktivierung auf der Time Line # Ressourcen auf der Time-Line stärken zur Integration von Veränderungsprozessen	2	1	1	*	*	* *

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179986-2014-06-22</span>							
TEI7: <b>Emotionscoaching und Mimikresonanz</b>	Mimikresonanz als Tool im Emotionscoaching # Erkennen von Ressourcen- und Stress-Signalen in der Mimik # Computergestütztes Training zur Erkennung von Mikroexpressionen # Entstressung der Spiegelneuronen auf emotionale Reaktionen # 1.2.3.-Position zur Förderung der emotionalen Balance # Coachingkonzept zur Förderung der emotionalen Intelligenz	2	1	1	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179987-2014-06-22</span>							
TEI8: <b>Konfliktcoaching</b>	Integration von Emotionscoaching in die Konfliktvermittlung # Konfliktstress-Arten Rahmen und Ablauf eines Konfliktcoachings # Ressourcen im Team aktivieren: Das Ressourcen-Dreieck # Destruktive emotionale Muster nach John M. Gottman # Auflösen kalibrierter Stuck-Schleifen # Die Schule des Wünschens	2	1	1	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179988-2014-06-22</span>							
TEI9: <b>Core-Transformation</b>	Der Core-Transformationsprozess im Emotionscoaching # Die Core-Zustands-Übung zur Ressourcenaktivierung # „Eingefrorene“ Persönlichkeitsteile vollständig integrieren # Inneres Team zur Vertiefung der Core-Transformation # Relprinting der Zeitlinie der Eltern	2	1	1	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179989-2014-06-22</span>							
TEI10: <b>Imaginative Familienaufstellung</b>	Der Relprinting-Ansatz nach Robert Dilts # Das soziale Panorama nach Lucas Derks # Das Modell der imaginativen Familienaufstellung im Emotionscoaching # Das kreative Potential von Submodalitäten in der imaginativen Familienaufstellung # Alte, limitierende Muster entschlüsseln # Systemisches Denken im Veränderungsprozess	2	1	1	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179990-2014-06-22</span>							
TEI11: <b>Ressourcen und Modeling</b>	Modeling und Emotionscoaching # Die drei Phasen des Modeling # Die logischen Ebenen der Persönlichkeit # Verhalten und Ressourcen modellieren # Modeling der höheren logischen Ebenen # Veränderung festgefahrener Verhaltensweisen	2	1	1	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179991-2014-06-22</span>							
TEI12: <b>Time-Line und Stress-Imprintings</b>	Integration von Emotionscoaching in den Time-Line-Arbeit # Stress-Erlebnisse auf der Time-Line prozessieren # Gebundene Ziel-Energie freisetzen # Prägungen auflösen mit der Boden-Time-Line # Befähigende Glaubenssätze installieren	2	1	1	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179992-2014-06-22</span>							
TEI13: <b>Emotionscoaching auf Identitätsebene</b>	Der Monomythos als Metapher für persönliche Entwicklung # Die limbische Archetypen-Karte # Core-Archetypen als generative Kraftquelle aktivieren # Den Schattenteil integrieren (ungeliebte Persönlichkeitsteile) # Veränderungen gestalten durch die Kraft der Archetypen # Coaching-Tools für Change-Prozesse auf Identitätsebene # 12 Stunden Supervision bei einem zertifizierten Trainer für emotionale Intelligenz	4	2	3	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179993-2014-06-22</span>							
TEI14: <b>Überzeugend Präsentieren</b>	Aufbau und Dramaturgie einer überzeugenden Präsentation # Überzeugende Sprachmuster, die eine Wirkung hinterlassen # Von der Kunst die richtigen Worte zu finden # Mit Körpersprache, Mimik und Stimme überzeugen # Das Geheimnis der inneren Haltung – der Subtext bei Präsentationen # Auswahl und Einsatz geeigneter Medien	4	2	3	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179994-2014-06-22</span>							
TEI15: <b>Flipcharts gestalten</b>	Flipchart-Gestaltung # Basics I – Schrift, Icons, Rahmen # Basics II – Flussdiagramme, komplexe Inhalte # Methodik und Didaktik für effektive und überzeugende Präsentationen # Grundlagen der Wahrnehmung # Was heißt „gehirngerecht“? # Materialkunde # Nutzung der verschiedenen Stifte # Kolorierung mit Wachs und Kreide	1	1	1	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179995-2014-06-22</span>							
TEI16: <b>Mimikresonanz-Trainerausbildung</b>	Stand der Mimikforschung # Was die Mimik verrät und was nicht # Was sind Emotionen? # Was sind universale Auslöser? # Die Erkennungsmerkmale der sieben Basisemotionen # Unterkategorien der Basisemotionen # Mikroexpressionen und subtile Expressionen erkennen # Anatomie der Mimik (Aufbau der Gesichtsmuskulatur) # Das Alphabet der Mimik: die Action Units # Emotionen in Körpersprache und Stimme # Zusammenspiel von Mimik und Körpersprache # Körpersprache: Embleme, Adaptoren, Illustratoren # Prozessorientiertes Nutzen von emotionalen Signalen # Täuschungen erkennen	8	5	6	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179996-2014-06-22</span>							
TEI17: <b>Mimikresonanz-Expert (Train-the-Trainer)</b>	Was ist emotionales Gleichgewicht? # Wissenschaftliche Hintergründe: limbisches System, Herzratenvariabilität (HRV), Herzkohärenz # Der Myostatiktest als Stressindikator # Praktisches Biofeedback-Training (PC/Mac-gestützt) # Emotions-Selbstcoaching # Emotional leistungssicher in schwierige Gespräche # Blended Emotions (Mischemotionen) # Erkennungsmerkmale von Interesse, Verlegenheit, Scham und Schuld	3	2	3	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TGB-179997-2014-06-22</span>							
TEI18: <b>Mimikresonanz-Profilier (Train-the-Trainer)</b>	Die doppelte Filterfunktion von Persönlichkeit und Kultur # Soziale Darstellungsregeln (Facial Display Rules) # Die vier Grundtypen der Persönlichkeit # Wie Mimik Persönlichkeit offenbart # Was die Sprachstruktur über die Persönlichkeit verrät # Überzeugende Sprachmuster # Typgerecht präsentieren	3	2	2	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)		Tage			LNW		Gew. Note	CP	
		S	SL	TR	Art	h			
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		TGB-188245-2016-02-05							
RT:	<b>Resilienz-Training</b>	*	8	6	7	TA K P	2	7	7
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		TGB-188246-2016-02-05							
RT1:	<b>Grundlagen Resilienz, Stress und Burn-out - Resilienz Grundlagen</b>	Resilienz-Konzepte – klassisch und erweitert # Die 7 Säulen der Resilienz – trainierbar sowie nutzbar in Coaching und Beratung # 5 + 1 Wege der Resilienz als Diagnose- und Erklärungsmodell # Effektive Kommunikationsstrukturen für Trainings # Praxistransfer des Wissens (Grundlagen) für die Trainings-, Führungs-, Coaching- und Beratungsarbeit	2	2	2	*	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		TGB-188247-2016-02-05							
RT2:	<b>Fachwissen Resilienz in Training, Beratung und Coaching - Fachwissen rund um Resilienz in der Anwendung</b>	Stress – biologisch und psychologisch # Burn-out – medizinische & psychologische Grundlagen # Verschiedene Sofortmaßnahmen # Grundlagen der Hirnforschung und Neurobiologie # Arbeitsergonomie und Präventionskonzepte # Elemente des betrieblichen Gesundheitsmanagements	2	1	2	*	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		TGB-835376-2016-02-05							
RT3:	<b>Moderne Erwachsenenbildung - Grundlagen für erfolgreiche Resilienz-Trainings</b>	Theorie der Erwachsenenbildung # Allgemeine Planung eines Trainings und Trainingseinheiten # Definierung und Ausarbeitung von Lernzielen # Vorbereitung und Auftragsklärung mit den Auftraggebern und Teilnehmern # Präsentationsmethoden (Vorträge, Demonstrationen, One-on-one, Rollenspiele, Einsatz von Computersoftware) Methodenauswahl in Bezug auf Lernziele (Wissen, Fähigkeiten, Einstellung) # Medienauswahl und Gestaltung (Flipchart, Handouts, PPT, Objekte) # Kommunikation während des Trainings (Empathie und Diplomatie in schwierigen Situationen)	2	2	1	*	*	*	*
Training und Beratung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		TGB-835377-2016-02-05							
RT4:	<b>Resilienz-Trainings leiten - Umsetzungskonzepte für erfolgreiche Resilienz-Trainings</b>	Trainingskonzept „Der Resilienz-Lotse®“ # Aufbau von 1-3 Tagesmodulen zur Trainingsintegration # Methodik und Didaktik bei Resilienz-Trainings # themenspezifische Auftragsklärung und Erwartungsmanagement # Effektive Übungen für Trainings Teil 2 # Haltung und Einstellung des Resilienz-Trainers # Praxistransfer (mit Fallsupervision) für die Trainingssituation # Marketing von Resilienz-Angeboten # Selbst- und Eigenmarketing (Internet, Mailings, Vorträge, Social Media, Buchveröffentlichungen, Empfehlungen)	2	1	2	*	*	*	*
Training und Beratung / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		TGB-148100-2011-05-22							
EPF:	<b>Ergänzung Pflicht</b>	SPO: AI-4.5a	*	*	*	*	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		
Coaching, Moderation und Mediation / certificate / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-148102-2012-04-25</span>							
VT: <b>Coaching, Moderation und Mediation</b>	*	*	*	*	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-160953-2013-10-25</span>							
CCM: <b>Competence Coaching und Mediation</b>	14	9	9	TAP	2	11	11
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-148103-2012-04-25</span>							
CCM1: <b>Grundlagen Coaching- und Mediationskompetenz</b>	Die Grundstruktur der integrativen Mediation # Mediativer Umgang mit Aufgaben, Problemen und Konflikten	2	2	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-148104-2012-04-25</span>							
CCM2: <b>Coaching- und Mediations-Tools</b>	Frage- und Interventionstechniken # Verhandlungstechniken: Harvard Konzept # Techniken der Lösungsfindung und Bewertung # Fünf Verhaltenstendenzen der Persönlichkeit # Souveräner Umgang mit Emotionen und Widerständen unterschiedlicher Persönlichkeitstypen # Betrachtung des eigenen Konfliktverhaltens # Mediative Führungskommunikation # Engpasskonzentrierte Beratungsstrategien	8	3	3	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-148105-2012-04-25</span>							
CCM3: <b>Coaching- und Mediationspraxis</b>	Vorführung integrative Mediation live # Präsentation der Coaching-Konzepte # Evaluation, Erfahrungsaustausch und Feedback	2	2	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-148106-2012-04-25</span>							
WPF-CCM: <b>WPF: Competence Coaching und Mediation</b>	SPO: AI-4.4a	2	2	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-835378-2012-04-25</span>							
WPF-CCM1: <b>Live-Coaching und Mediation</b>	Erarbeitung eines eigenen Coaching- bzw. Mediations-Konzepts # Rechtsgrundlagen und Haftung des Mediators	2	2	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-835379-2012-04-25</span>							
WPF-CCM2: <b>Change Manager</b>	Entscheidende Faktoren für Change-Projekte # Unternehmens-Coaching # Veränderungsprozesse begleiten # Mit Widerständen umgehen # Menschen im Wandel mitnehmen # Cultural Change einleiten # Stakeholder-Analyse # Auftragsklärung # individuelles Change-Projekt	2	2	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-835380-2012-04-25</span>							
WPF-CCM3: <b>Team-Entwickler</b>	Vision, Ziele und Werte ermitteln und auf einen Nenner bringen # Feedback-Kultur implementieren # Prozess-Verluste erkennen und abbauen # Team-Kompetenz-Profil erarbeiten # Mediative Team-Coaching-Methoden # Erlebnisorientierte Methoden # Performance-Profile Analyse	2	2	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-160954-2013-10-16</span>							
CC: <b>Competence Coaching</b>	*	16	7	7	TAP	1	10
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-160955-2013-10-16</span>							
CC1: <b>Systemischer Coach</b>	Grundlagen Systemisches Coaching # Das Coaching-Phasenmodell # Auftragsklärung # Gesprächs- und Fragetechniken im Coaching # Praktische Anwendungen im Business Kontext # Durchführung von Problem- und Zielcoaching	4	2	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-160956-2013-10-16</span>							
CC2: <b>Systemischer Coach Advanced</b>	Innovative Designs für Coaching-Prozesse # Problem-Interventionen # Interventionen zur Änderung von Verhaltensmustern # Krisen- und Konflikt – Coaching # Einsatz von Figuren und Systembrett	3	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-160957-2013-10-16</span>							
CC3: <b>Coach the Coach</b>	Praxisseminar # Training Erstgespräch # Live-Coaching und Fallarbeit # Kollegiale Beratung # Abnahme der Prüfung für die Steinbeis-Hochschule	2	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-160958-2013-10-16</span>							
CC4: <b>Business - Aufsteller</b>	Erklärungsmodelle # Grundannahmen # Business-Aufstellungen anleiten # Stellungs- und Prozessarbeit # Aufstellungen mit Figuren, Karten, Systembrett # Anwendung von Aufstellungen für Management, Strategieentwicklung, Entscheidungsfindung, Stakeholder-Analyse, Risiko-Management	3	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-835381-2016-08-08</span>							
WPF-CC: <b>WPF: Competence Coaching</b>	SPO: AI-4.4b	4	2	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-835382-2016-08-08</span>							
WPF-CC1: <b>Change Manager</b>	Entscheidende Faktoren für Change-Projekte # Unternehmens-Coaching # Veränderungsprozesse begleiten # Mit Widerständen umgehen # Menschen im Wandel mitnehmen # Cultural Change einleiten # Stakeholder-Analyse # Auftragsklärung # individuelles Change-Projekt	4	2	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-835383-2016-08-08</span>							
WPF-CC2: <b>Business - Aufsteller Advanced</b>	Aufstellungsformate für Teams und Organisationen # Muster, Loyalitätskonflikte, Verwechslungen und Übertragungen auflösen # Versöhnungen und Verabschiedungen einleiten # Meta-Aufstellungen # Spezielle Entscheidungsaufstellungen: Tetralema, Inneres Team, Double T-Methode	4	2	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-835384-2016-08-08</span>							
WPF-CC3: <b>Business-Mediator</b>	Konflikte lösen # Konfliktfähigkeit der Parteien stärken # Konflikt-Coaching # Konflikt-Moderation # Reflexion des persönlichen Konfliktverhaltens # Maßnahmen für Ziel-, Werte-, Beziehungskonflikte # Analyse der	4	2	2	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		
Coaching, Moderation und Mediation / basics / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-835385-2016-08-08</span>							
WPF-CC4: <b>Team-Entwickler/Team-Coach</b>	Vision, Ziele und Werte ermitteln und auf einen Nenner bringen # Feedback-Kultur implementieren # Prozess-Verluste erkennen und abbauen # Team-Kompetenz-Profil erarbeiten # Mediative Team-Coaching-Methoden # Erlebnisorientierte Methoden # Performance-Profile Analyse	4	2	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-166230-2013-10-15</span>							
<b>CMe: Competence Mediation</b>	*	6	4	4	TAP	2	5 5
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-166231-2013-10-15</span>							
CMe1: <b>Grundlagen Mediationskompetenz</b>	Grundstruktur der Mediation # Mediation als Prozess # Mediativer Umgang mit Aufgaben, Problemen und Konflikten # Rolle, Haltung und Spielregeln des Mediators # Auftragsklärung und Situationsanalyse # Mediative Führungskommunikation	2	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-166232-2013-10-15</span>							
CMe2: <b>Mediations-Tools</b>	Frage-, Interventions- und Verhandlungstechniken # Kommunikationstechniken zur Themenfindung und Interessensklärung # Kreativität in schwierigen Situationen # Strategische Werkzeuge für engpassorientiertes Handeln in der Mediation	2	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-166233-2013-10-15</span>							
CMe3: <b>Live-Mediation</b>	Erarbeitung eines eigenen Mediations-Konzepts # Rechtsgrundlagen und Haftung des Mediators # Vertragsgestaltung in der Mediation	1	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-166234-2013-10-15</span>							
CMe4: <b>Mediations-Praxis</b>	Vorführung Mediation live # Präsentation der Mediations-Konzepte # Marketing # Evaluation, Erfahrungsaustausch und Feedback	1	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-160959-2013-10-16</span>							
<b>CMo: Competence Moderation</b>	*	6	3	3	TAP	2	4 4
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-160960-2013-10-16</span>							
CMo1: <b>Grundlagen Moderation</b>	Einführung - Moderation als fortlaufender Prozess # Die Haltung des Moderators # Moderationsarten und ihre Besonderheiten	2	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-160961-2013-10-16</span>							
CMo2: <b>Moderationstechniken</b>	Gesprächs-, Gruppen-, Konflikt-, Teammoderation # Gruppendynamiken und ihre Auswirkungen auf das Ergebnis # Umgang mit schwierigen Situationen # Fachliche Einschätzung öffentlicher Moderatoren	2	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-160962-2013-10-16</span>							
CMo3: <b>Transfer &amp; Praxis</b>	Praxisphase mit Hotline zum Trainer Vertiefung der Theorie # Beispielmoderation zu fiktiven Themen # Praxisreview # Erfahrungsaustausch über den Moderationsprozess	2	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-160963-2013-10-16</span>							
<b>GC: Gesundheitscoaching EOL</b>	*	15	5	8	KP	2	9 9
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-160964-2013-10-16</span>							
GC1: <b>Prinzip des Lebendigen</b>	Neueste Erkenntnisse der Hirnforschung # "Systemkonzeption Mensch" (Wirkungszusammenhänge) # Gesundes, gelingendes Leben führen (Prinzip des Lebendigen) # Basiskompetenzen kennen und trainieren # Psychophysische Exposition zur Erweiterung der Selbstwirksamkeit # (Hochseilgarten) # Soziale Beziehungen (psychosoziale Hygiene)	3	1	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-160965-2013-10-16</span>							
GC2: <b>Abgrenzung Gesundheit und Krankheit</b>	Rolle des Coachs (Abgrenzung von Therapie und Coaching) # Stress und Dystress : Menschliche Informationsverarbeitung, Entstehung, Bewältigung und Symptome von Stress und Gegenmaßnahmen (Interventionen) # Entspannung, Achtsamkeit und Regeneration # Psychosomatische, somatische und psychiatrische Krankheitsbilder, # Stressfolgeerkrankungen # Umgang mit Gruppen und Einzelpersonen # Reale Arbeit mit „Gesunden“ und reale Arbeit mit Patienten # Fallvorstellungen # Das Erstinterview; Arbeiten mit Einzelnen	3	1	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-160966-2013-10-16</span>							
GC3: <b>Individuum in Balance</b>	Verschiedene Ernährungskonzepte und deren Bewertung # Laborwerte, Körperfettbestimmung, Lungenfunktionstest, EKG, Belastungs-EKG, Echokardiographie # Energiestoffwechsel, kardiovaskuläre Risikofaktoren, Herz-Kreislauf-Erkrankungen # Welche Sportarten sind laut Studien geeignet? # Bedeutung der fünf motorischen Fähigkeiten # Eigene Erfahrungen in den Dimensionen Kraft, Ausdauer, Koordination # Umsetzung der Kenntnisse in der Coaching - Arbeit # Spannungsfeld Familie - Beruf - Ich (Work-Life-Balance)	3	1	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">CMM-160967-2013-10-16</span>							
GC4: <b>Die "gesunde" Organisation</b>	Was macht ein Unternehmen krank, was gesund? # Bedeutung von Organisationsentwicklung, # Kultur und Führung im Kontext der aktuellen Herausforderungen # Individuum, Team und Organisation systemisch betrachtet # Organisationen „in Balance“: Aufgaben, Kompetenz, Verantwortung, in Werteharmonie # Kommunikationskulturen und ihre Wirkungen - mehr als	3	1	2	*	*	*



**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		
Informationsaustausch # Werte und ihr Einfluss auf das Individuum, Organisationen und Führung (gesundheitsfördernde Führung) # Sinngemeinschaft versus Zweckgemeinschaft # Basiselemente einer zielführenden Organisationsentwicklung # Aufbau und Handling des Betrieblichen Gesundheitsmanagements # Coaching und Beratungsprozesse in Organisationen							
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-160968-2013-10-16</span>							
<b>GC5: Transfer &amp; Praxis</b>	Intuitives Bogenschießen, eine erfahrungsorientierte # Methode zur Persönlichkeitsentwicklung # Die praktische Arbeit als Gesundheitscoach # Konkrete Anwendungsfälle aus der eigenen Praxis # Umsetzungshilfen für die Praxis und Expertennetzwerk # Supervision	3	1	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-180003-2015-06-22</span>							
<b>EC: Emotionscoaching</b>	*	36	15	24	TA K	2	25 25
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-180004-2015-06-22</span>							
<b>EC1: Grundlagen Kommunikationspsychologie</b>	Einführung in die Gehirnforschung # Aufbau von Rapport # Pacen nonverbaler Signale # Aktives Zuhören # Tools zur situativen Ressourcenaktivierung # Meta-Modell der Sprache # Problem-/Zielrahmen # SMART-Modell zur richtigen Zielformulierung # Arbeit mit Submodalitäten # Problem- und Ressourcenzustände erkennen und nutzen # Anknüpfen von Zuständen # Augenzugangshinweise und Wahrnehmungssysteme # Die logischen Ebenen der Persönlichkeit # Hypnotische Sprachmuster # Modelle der Informationssammlung wie S.C.O.R.E	8	2	5	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-180005-2015-06-22</span>							
<b>EC2: Basisseminar Emotionscoaching</b>	Was ist Emotionscoaching? # wingwave-Coaching: bilaterale Hemisphärenstimulation, Myostatiktest und NLP # Theorie der Informations- und Stressverarbeitung # Vorbereitung des Klienten # Die zwölf Phasen der wingwave-Intervention # Verschiedene Möglichkeiten der bilateralen Hemisphärenstimulation # Der Myostatiktest als Feedback-Instrument im Coachingprozess # Punktgenaues Auffinden belastender Ereignisse und Stress-Imprintings # Umgang mit Blockaden und Kreiseln im Coachingprozess # Ansätze des Euphorie-Managements bei Heißhunger und Leistungsstress	4	1	3	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-180006-2015-06-22</span>							
<b>EC3: Arbeit mit Persönlichkeitsteilen</b>	Integration von Emotionscoaching in die Teilarbeit # Das Persönlichkeitsmodell nach Virginia Satir # Veränderung unerwünschter Verhaltensweisen und Befindlichkeiten # Verhandlungsmodell zur Lösung innerer Konflikte # Umgang mit Einwandteilen in der Teilarbeit	2	1	2	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-180007-2015-06-22</span>							
<b>EC4: Imaginative Systemstruktur-Aufstellungen</b>	Integration von Emotionscoaching in die Aufstellungsarbeit # Innere Teamaufstellung # Das soziale Zukunftspanorama # Emotionale Dynamik bei Entscheidungen # Das Emotions-Organigramm: Organigramm-Coaching in Change-Prozessen # Ziel-/Problemaufstellung zur Auftragsklärung	2	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-180008-2015-06-22</span>							
<b>EC5: Ziel- und Ressourcenarbeit</b>	Ziel- und Ressourcenarbeit im Emotionscoaching # Ziel-Blockaden auflösen durch den Ziel-Kognitions-Test # Kraftquellen bewusst aktivieren # Belastungsabsorption und generative Ressourcenstärkung # Vorhandene Körper-Ressourcen aktivieren	2	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-180009-2015-06-22</span>							
<b>EC6: Time-Line und Ressourcen</b>	Integration von Emotionscoaching in die Time-Line-Arbeit # Ermittlung der individuellen Time-Line des Klienten # Umgang mit mehreren Zeitlinien bei einem Klienten # Verändern der Time-Line-Gestalt # Zielprogrammierung und Ressourcenaktivierung auf der Time Line # Ressourcen auf der Time-Line stärken zur Integration von Veränderungsprozessen	2	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-180010-2015-06-22</span>							
<b>EC7: Emotionscoaching und Mimikresonanz</b>	Mimikresonanz als Tool im Emotionscoaching # Erkennen von Ressourcen- und Stress-Signalen in der Mimik # Computergestütztes Training zur Erkennung von Mikroexpressionen # Entstressung der Spiegelneuronen auf emotionale Reaktionen # 1.2.3.-Position zur Förderung der emotionalen Balance # Coachingkonzept zur Förderung der emotionalen Intelligenz	2	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-180011-2015-06-22</span>							
<b>EC8: Konfliktcoaching</b>	Integration von Emotionscoaching in die Konfliktvermittlung # Konfliktstress-Arten Rahmen und Ablauf eines Konfliktcoachings # Ressourcen im Team aktivieren: Das Ressourcen-Dreieck # Destruktive emotionale Muster nach John M. Gottman # Auflösen kalibrierter Stuck-Schleifen # Die Schule des Wünschens	2	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-180012-2015-06-22</span>							
<b>EC9: Core-Transformation</b>	Der Core-Transformationsprozess im Emotionscoaching # Die Core-Zustands-Übung zur Ressourcenaktivierung # „Eingefrorene“ Persönlichkeitsteile vollständig integrieren # Inneres Team zur Vertiefung der Core-Transformation # Reimprinting der Zeitlinie der Eltern	2	1	1	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-180013-2015-06-22</span>							
<b>EC10: Imaginative Familienaufstellung</b>	Der Reimprinting-Ansatz nach Robert Dilts # Das soziale Panorama nach Lucas Derks # Das Modell der imaginativen Familienaufstellung im Emotionscoaching # Das kreative Potential von Submodalitäten in der	2	1	1	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP			
	S	SL	TR	Art	h					
	imaginativen Familienaufstellung # Alte, limitierende Muster entschlüsseln # Systemisches Denken im Veränderungsprozess									
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-180014-2015-06-22</span>										
EC11: <b>Ressourcen und Modeling</b>	Modeling und Emotionscoaching # Die drei Phasen des Modeling # Die logischen Ebenen der Persönlichkeit # Verhalten und Ressourcen modellieren # Modeling der höheren logischen Ebenen # Veränderung festgefahrener Verhaltensweisen			2	1	2	*	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-180015-2015-06-22</span>										
EC12: <b>Time-Line und Stress-Imprintings</b>	Integration von Emotionscoaching in den Time-Line-Arbeit # Stress-Erlebnisse auf der Time-Line prozessieren # Gebundene Ziel-Energie freisetzen # Prägungen auflösen mit der Boden-Time-Line # Befähigende Glaubenssätze installieren			2	1	2	*	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-180016-2015-06-22</span>										
EC13: <b>Emotionscoaching auf Identitätsebene</b>	Der Monomythos als Metapher für persönliche Entwicklung # Die limbische Archetypen-Karte # Core-Archetypen als generative Kraftquelle aktivieren # Den Schattenteil integrieren (ungeliebte Persönlichkeitsteile) # Veränderungen gestalten durch die Kraft der Archetypen # Coaching-Tools für Change-Prozesse auf Identitätsebene # 12 Stunden Supervision bei einem zertifizierten Trainer für emotionale Intelligenz			4	2	3	*	*	*	*
Coaching, Moderation und Mediation / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">CMM-148107-2011-05-22</span>										
EPF: <b>Ergänzung Pflicht</b>	SPO: AI-4.5a			*	*	*	*	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		

Kompetenzentwicklung / certificate / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz

KE-152820-2011-12-18

VT: <b>Kompetenzentwicklung</b>	SPO: AI-4.2a	15	25	60	5K/C PSA	*	30	30
---------------------------------	--------------	----	----	----	----------	---	----	----

Kompetenzentwicklung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz

KE-152821-2011-12-18

KE1: <b>Grundlagen und Definitionen</b>	Definition Kompetenz und KE # Handlungskompetenzmodell, Bezug zu unterschiedlichen Rollen und Kontexten # KE der Teilnehmer: Anforderungsprofile, Kompetenzmessung, Diagnoseinstrumente, Zielsetzung und KE-Planung # Kompetenzmanagement: Anforderungsprofile, Kompetenzmessung, Diagnoseinstrumente, Zielsetzung und KE-Planung	3	5	12	K/C [PSA]	0,5	6	6
---	--	---	---	----	-----------	-----	---	---

Kompetenzentwicklung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz

KE-152822-2011-12-18

KE2: <b>Methodenkompetenz</b>	Methodenkompetenz in unterschiedlichen Kontexten, insb. Führungskontext und wiss. Kontext # Zielgerichtete und geplante KE der Methodenkompetenz: Instrumente, Kontexte # KE der Teilnehmer: Diagnose, Zielsetzung, Planung, Anwendung, Evaluation, Diagnose # Kompetenzmanagement: Zielsetzung, Planung, Anwendung und Evaluation von Instrumenten der Methodenkompetenz	3	5	12	K/C [PSA]	0,5	6	6
-------------------------------	--	---	---	----	-----------	-----	---	---

Kompetenzentwicklung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz

KE-152823-2011-12-18

KE3: <b>Sozialkompetenz</b>	Sozialkompetenz in unterschiedlichen Kontexten, insb. Führungskontext und wiss. Kontext # Bedeutung für professionelles Handeln # Modelle der Sozialkompetenz # KE der Teilnehmer: Diagnose, Zielsetzung, Planung, Anwendung, Evaluation, Diagnose # Kompetenzmanagement: Zielsetzung, Planung, Anwendung und Evaluation von Instrumenten der Sozialkompetenz	3	5	12	K/C [PSA]	0,5	6	6
-----------------------------	--	---	---	----	-----------	-----	---	---

Kompetenzentwicklung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz

KE-152824-2011-12-18

KE4: <b>Personalkompetenz</b>	Personalkompetenz in unterschiedlichen Kontexten, insb. Führungskontext # Modelle der Persönlichkeit und Diagnoseinstrumente # KE der Teilnehmer: Diagnose, Zielsetzung, Planung, Anwendung, Evaluation, PK in der Führung, PK in der Wissenschaft, Diagnose # Kompetenzmanagement: Zielsetzung, Planung, Anwendung und Evaluation von Instrumenten der kontextbezogenen Personalkompetenz	3	5	12	K/C [PSA]	0,5	6	6
-------------------------------	---	---	---	----	-----------	-----	---	---

Kompetenzentwicklung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz

KE-152825-2011-12-18

KE5: <b>Fach- und Führungskompetenz</b>	Führungskompetenz im Selbst- und Fremdbild # Modelle der Führung, Diagnose der Unternehmenskultur, Unternehmensbezug der Handlungskompetenz in der Führungsrolle # Unterscheidung Fach- /Führungskompetenz # KE der Teilnehmer - Fachkompetenz: Diagnose, Zielsetzung, Planung, Anwendung, Evaluation, Diagnose # KE der Teilnehmer - Führungskompetenz: Diagnose, Zielsetzung, Planung, Anwendung, Evaluation, Diagnose # Kompetenzmanagement: Zielsetzung, Planung, Anwendung und Evaluation von Instrumenten der Fach- und Führungskompetenz	3	5	12	K/C [PSA]	0,5	6	6
---	--	---	---	----	-----------	-----	---	---

Kompetenzentwicklung / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz

KE-152826-2011-12-18

EPF: <b>Ergänzung Pflicht</b>	SPO: AI-4.5a	*	*	*	*	*	*	*
-------------------------------	--------------	---	---	---	---	---	---	---

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		

Human Resources Development / certificate / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158858-2012-10-19		
<b>VT: Human Resources Development</b>	*	9	8	7	3TA	*	7	7

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158863-2012-10-19		
<b>HRD1: Management of HRD; Architecture, Methods, Learning Technology</b>	*	3	1	3	TA	*	2	2

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158864-2012-10-19		
<b>HRD1-1: Corporate and HRD Strategy</b>	HRD Relevant Trends # HRD-Scorecard # Sustainable HRD # CSR	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158865-2012-10-19		
<b>HRD1-2: HRD People</b>	Core Competency for HRD # Evaluation of HRD Competencies	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158866-2012-10-19		
<b>HRD1-3: Target Group Management</b>	Approaches to define target groups # objectives # methods # costs # impact management	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158867-2012-10-19		
<b>HRD1-4: Vendor Management</b>	Specifics of Vendors # Processes # Pricing # Contracts and Quality Control	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158870-2012-10-19		
<b>HRD1-5: HRD-Performance</b>	planning problems and solutions # KPIs # ROI # ROD	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158872-2012-10-19		
<b>HRD1-6: Architectures of Learning and Development Functions</b>	L&D Units # Corporate Universities # Learning Networks	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158873-2012-10-19		
<b>HRD1-7: Methods</b>	Main Methodologies # Transfer Question	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158874-2012-10-19		
<b>HRD1-8: Learning Technologies</b>	eLearning # Blended Learning # Social Media # New Media based Learning	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158876-2012-10-22		
<b>HRD2: Organizational Development</b>	*	3	3	1	TA	1	2	2

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158877-2012-10-19		
<b>HRD2-1: Organizational Theory</b>	Learning Organization # Lifecycle Approach	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158878-2012-10-19		
<b>HRD2-2: Organizational Diagnostics</b>	Team # organization # cultural diagnostics	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158879-2012-10-19		
<b>HRD2-3: Organizational Behavior</b>	Individual # Team # Organization # Culture	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158880-2012-10-19		
<b>HRD2-4: Workforce Planning</b>	Strategic Capability Planning # Human Capital Management Approaches	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158881-2012-10-19		
<b>HRD2-5: Change and cultural transformation</b>	Approaches # Integrated Experience (Simulation)	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158884-2012-10-22		
<b>HRD3: People Development</b>	*	3	4	3	TA	1	3	3

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158885-2012-10-19		
<b>HRD3-1: Developing Knowledge Worker and Service People; Demographics and Lifecycle</b>	Motivational Theory # Incentive Systems # Internationalization # Diversity # Lifecycle Approaches	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158887-2012-10-19		
<b>HRD3-2: Performance Management</b>	Performance Systems # Target Management # Appraisals # Enhancing Employee Engagement	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158892-2012-10-19		
<b>HRD3-3: Leadership Development</b>	Approaches and Methodologies	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158893-2012-10-19		
<b>HRD3-4: Talent Management</b>	Building a Talent Pipeline # Succession Management # Retentionmanagement	*	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158895-2012-10-19		
<b>HRD4: Update HRD</b>	SPO: AI-4.4a, Trends in Management of HRD # Current Architectures, Methods and Technologies # Current State of Organizational Theory, Diagnostics, Behavior Sciences and Organizational Development # Current State of Education, Personal and Leadership Development, Performance and Workplace Management	3	*	*	*	*	*	*

Human Resources Development / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						HRD-158896-2012-10-19		
<b>EPF: Supplementation Compulsory</b>	SPO: AI-4.5a	*	*	*	*	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)		Tage			LNW		Gew. Note	CP	
		S	SL	TR	Art	h			
Business Online Trainer / certificate / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		BOT-164329-2013-07-23							
VT:	<b>Business Online Trainer</b>	*	15	45	54	5 C/5 TA 1 PSA	*	30	30
Business Online Trainer / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		BOT-164330-2013-07-23							
BOT1:	<b>Grundlagen e-Learning/Blended Learning</b>	Geschichte und Definition # Grundlagen und Terminologien # Chance und Herausforderungen # Rollen und Aufgaben im e-Learning und Blended Learning	3	9	11	C/TA [PSA]	0,5	6	6
Business Online Trainer / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		BOT-164331-2013-07-23							
BOT2:	<b>Das Lernen in Präsenz und online</b>	Das menschliche Lernen # Die wichtigsten Lerntheorien- und -ansätze sowie ihre Relevanz im e-Learning # Die pädagogische Psychologie und ihre Gestaltungshinweise	3	9	11	C/TA [PSA]	0,5	6	6
Business Online Trainer / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		BOT-164332-2013-07-23							
BOT3:	<b>Besonderheiten des (Online-) Gruppenlernens</b>	Wie funktionieren Gruppen in Präsenz und online? # Das Lernen in der Gruppe # Didaktische Abgrenzung zwischen kooperativem und kollaborativem Lernen und die Auswirkungen auf die Methodik	3	9	11	C/TA [PSA]	0,5	6	6
Business Online Trainer / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		BOT-164333-2013-07-23							
BOT4:	<b>Digitale Werkzeuge und Kommunikationsmittel</b>	Synchrone und asynchrone Kommunikationsmittel # Medien und ihre Unterscheidung hinsichtlich ihrer Verwendbarkeit # Moderation in synchronen und asynchronen Medien	3	9	11	C/TA [PSA]	0,5	6	6
Business Online Trainer / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		BOT-164334-2013-07-23							
BOT5:	<b>Didaktische Gestaltung und Realisation von Lehr-/Lernprozessen</b>	Didaktische Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen # Didaktische Analyse: Zielgruppe, Inhalte, Lernziele # Grobkonzept, Feinkonzept, Ablaufplan # Realisation # Abschlusskolloquium	3	9	10	C/TA [PSA]	0,5	6	6
Business Online Trainer / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		BOT-164335-2013-07-23							
EPF:	<b>Ergänzung Pflicht</b>	SPO: AI-4.5a	*	*	*	*	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		
Systemische Organisationsberatung / certificate / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166897-2013-11-07</span>							
VT: <b>Systemische Organisationsberatung</b>	5	15	14	4K/4TA P	*	10	10
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166898-2013-11-07</span>							
GSB: <b>Grundlagen Systemische Beratung</b>	1	4	4	K/TA	1	3	3
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166899-2013-11-07</span>							
GSB1: <b>Formale Voraussetzungen und gesellschaftliche / juristische Rahmenbedingungen für Beratung, Coaching und Therapie</b>	*	*	*	*	*	*	*
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166900-2013-11-07</span>							
GSB2: <b>Ethische Haltung und Sicherung der Professionalität</b>	*	*	*	*	*	*	*
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166901-2013-11-07</span>							
GSB3: <b>Grundlagen und Funktionsmodelle der Systemtheorie</b>	*	*	*	*	*	*	*
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166902-2013-11-07</span>							
GSB4: <b>Praxisbezüge</b>	*	*	*	*	*	*	*
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166903-2013-11-07</span>							
BPA: <b>Beratungspraxis A</b>	1	4	3	K/TA	1	2	2
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166904-2013-11-07</span>							
BPA1: <b>Konsequenzen für Organisationsentwicklung, Beratung und Coaching</b>	*	*	*	*	*	*	*
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166905-2013-11-07</span>							
BPA2: <b>Professionelle Gesprächsführung 01</b>	*	*	*	*	*	*	*
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166906-2013-11-07</span>							
BPA3: <b>Professionelle Gesprächsführung 02</b>	*	*	*	*	*	*	*
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166907-2013-11-07</span>							
BPA4: <b>Arbeit mit Überzeugungen</b>	*	*	*	*	*	*	*
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166908-2013-11-07</span>							
BPB: <b>Beratungspraxis B</b>	1	4	3	K/TA	1	2	2
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166909-2013-11-07</span>							
BPB1: <b>Analyse und Veränderung hinderlicher Überzeugungen 01</b>	*	*	*	*	*	*	*
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166910-2013-11-07</span>							
BPB2: <b>Analyse und Veränderung hinderlicher Überzeugungen 02</b>	*	*	*	*	*	*	*
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166911-2013-11-07</span>							
BPB3: <b>Beratungswerkzeuge für komplexe Beratungssituationen</b>	*	*	*	*	*	*	*
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166912-2013-11-07</span>							
BPB4: <b>Praktische Veränderungsarbeit</b>	*	*	*	*	*	*	*
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166913-2013-11-07</span>							
VM: <b>Verhandlungsmanagement</b>	1	3	4	K/TA	1	2	2
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166914-2013-11-07</span>							
VM1: <b>Theorie und Praxis der Systemischen Verhandlung</b>	*	*	*	*	*	*	*
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166915-2013-11-07</span>							
VM2: <b>Verhandlung in Teams und Gruppen</b>	*	*	*	*	*	*	*
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166916-2013-11-07</span>							
VM3: <b>Praxis Teamverhandlung</b>	*	*	*	*	*	*	*
Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">SO-166917-2013-11-07</span>							
VM4: <b>Teamprozesse nachhaltig gestalten</b>	*	*	*	*	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		

Systemische Organisationsberatung / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz

SO-166918-2013-11-07

AW: <b>Abschlussworkshop</b>	Praxisdemonstrationen, Falldiskussionen und Praxisübungen der Teilnehmer # Vorstellung und Diskussion der Abschlussarbeiten # Feedback	1	3	*	P	1	1	1
------------------------------	--	---	---	---	---	---	---	---

Systemische Organisationsberatung / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz

SO-166919-2013-11-07

EPF: <b>Ergänzung Pflicht</b>	SPO: AI-4.5a	*	*	*	*	*	*	*
-------------------------------	--------------	---	---	---	---	---	---	---

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		
Therapeutische Arbeit / certificate / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166242-2013-11-22</span>							
VT: <b>Therapeutische Arbeit</b>	*	*	*	*	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166243-2013-11-22</span>							
SBF: <b>Systemische Familientherapie</b>	40	30	20	TA P	2	30	30
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166244-2013-11-22</span>							
SBF1: <b>Kommunikation</b>	4	2	2	*	*	*	*
Kommunikationsregeln # Ursachen und Symptome bei Kommunikationsschwierigkeiten # Bedingungen einer Kommunikation # Authentische Kommunikation # Grundregeln des NLP # Wie halte ich eine Rede? # Wie kann ich mein Anliegen transportieren?							
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166245-2013-11-22</span>							
SBF2: <b>Grundformen der Angst nach Fritz Riemann</b>	2	2	1	*	*	*	*
Theorie und praktische Anwendung in einem Klientengespräch # Welche Prägungen hat der Einzelne? # Rollenspiele zur Verdeutlichung der Muster # Welche Potenziale liegen in dem Gefühl der Angst? # Welche Grundform nutzt der Einzelne? # Worin steckt das Potenzial? # Was wäre der heilsame Entwicklungsschritt? # Welche Sonden kennen wir?							
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166246-2013-11-22</span>							
SBF3: <b>Grundregeln des Familienstellens</b>	4	2	2	*	*	*	*
Sinn und Prinzipien # Was bedeutet Sippentreue? # Welche Ordnungen innerhalb des Familienstellens sind noch zeitgemäß? # Praktisches Erleben anhand eigener Aufstellungen # Analogien innerhalb verschiedener Systeme, in denen wir uns bewegen (Familie, Firma, Verein...) # Worin erkenne ich meine Eigenverantwortlichkeit? # Welche Handlungsmöglichkeit hat der Klient?							
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166247-2013-11-22</span>							
SBF4: <b>Systemische Gesprächsführung</b>	4	2	2	*	*	*	*
Grundregeln des therapeutischen Gesprächs # Abholen des Klienten # Empathie # Auftragsabholung # zirkuläre Fragen # Unterschiedsbildung # Kreatives Arbeiten mit Bildern und Symbolik # Klärung des Potenzials der Problematik # Animierung zur Selbstreflexion # Angebote und Motivation der Entwicklung eigener Lösungsansätze durch den Klienten # Rückkopplung und Animierung zu einem ersten Schritt einer Veränderung							
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166248-2013-11-22</span>							
SBF5: <b>Formen therapeutischen Arbeitens und ihre Kombinationsmöglichkeiten</b>	2	2	1	*	*	*	*
Magische, mythische, mentale und integrale Formen therapeutischen Wirkens und ihr Auftauchen im Familienstellen # Das Vorgespräch als zeitgemäßes mentales Bedienen des Klienten # mythische symbolische Darstellung eines inneren Seelenbildes # Magisches Erleben über eine Stellvertreterrolle # Integrales Erlebnis über die Kombination # Vertiefungstag							
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166249-2013-11-22</span>							
SBF6: <b>Der Schatten</b>	2	2	1	*	*	*	*
Erarbeiten und Erfahren eigener Schattenanteile # Die Umwelt als Spiegel # Krankheit als Spiegel # Die Familie als Spiegel # Arbeit und Integrationsmöglichkeiten bei Schattenthemen # Was ist Übertragung, wie kann ich eine solche erkennen, bei mir und bei anderen? # Wie kann ich damit umgehen?							
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166250-2013-11-22</span>							
SBF7: <b>Prinzipien</b>	2	2	1	*	*	*	*
Unterteilung einer Einheit in Prinzipien # männliches / weibliches Prinzip # vier Elemente # sieben Archetypen der Planeten # zehn Prinzipien aus der Welt der Zahlen (Numerologie) # zwölf Archetypen des Tierkreises aus der Astrologie # Therapeutische Anwendung dieses Wissens # Die zwei Seiten eines jeden Prinzips # Welches Prinzip liegt im Schatten, welches bereitet Schwierigkeiten, wo liegt der heilsame Aspekt?							
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166251-2013-11-22</span>							
SBF8: <b>Mythologie, Märchen, Tarot</b>	2	2	1	*	*	*	*
Welche Botschaften liegen in Märchen und Mythen? # Welche Seelenbilder werden darin angesprochen? # Welche Märchen berühren uns und was sind die Analogien innerhalb unserer Sippe? # Betrachtung des Tarots als Urbilder eines psychologischen Entwicklungsweges des Menschen nach C.G.Jung # Welche Stationen sind in unserem Leben von besonderer Bedeutung?							
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166252-2013-11-22</span>							
SBF9: <b>Anima und Animus nach C.G. Jung</b>	2	2	1	*	*	*	*
Wie zeigen sich Urbilder in unserem Leben? # Welche Auswirkung hat dies auf unsere Partnerschaft? # Was hat in unserer Herkunft diese Bilder gefüttert, welche Auswirkungen hatte dies auf uns in unserer Vergangenheit (vergangene Beziehungen) und heute (aktuelle Beziehung)? # Praktische therapeutische Herangehensweise über Aufstellungsarbeit							
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166253-2013-11-22</span>							
SBF10: <b>Numerologie</b>	2	2	1	*	*	*	*
Verständnis der Prinzipien hinter Zahlen # Potenziale und Herausforderungen, die sich anhand „unserer“ Zahlen aus dem Geburtsdatum ergeben # Analogien zu unserem Lebensweg mit seinen Herausforderungen und Schwierigkeiten # Lösungen finden # Einbindung der Erkenntnisse in die systemische Gesprächsführung							
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166254-2013-11-22</span>							
SBF11: <b>Kathathymes Bilderleben nach Leuner</b>	4	2	2	*	*	*	*
Was ist ein Symbol? # Symbole in Träumen # Welche heilende Wirkung haben symbolische Bilder auf uns? # Erlernung und Erfahrung geführter Bilderreisen, um in unserem Unterbewusstsein an alte traumatisierte Speicherungen heranzukommen und sie mit der Kraft der Symbolik neu einzuordnen							



**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166255-2013-11-22</span>							
SBF12: <b>Regression und Reinkarnation</b>	Technik der Regression # Bilder unserer Kindheit # Prägungen bekannter Muster durchschauen und erleben # Symbolische Bilder aus unserem Schattenbereich # Herstellung des Bezugs zum „Hier und Jetzt“ über das systemische Gespräch # Bezug zur bewussten Realität herstellen # Eigenverantwortlichkeit in diesem Thema stärken	2	2	1	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166256-2013-11-22</span>							
SBF13: <b>Krankheit und Heilung</b>	Betrachtung von Krankheit als Symbol und Begleiter bzw. Hinweisgeber auf einen Entwicklungsweg # Bedeutung von Krankheit allgemein und im Speziellen # Verständnis für den Sinn von Krankheiten Systemische Gesprächsführung und Familienstellen als Möglichkeit das fehlende Prinzip zu integrieren, um dadurch die Krankheit überflüssig, erträglicher bzw. verständlicher zu machen	4	2	2	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166257-2013-11-22</span>							
SBF14: <b>Neue Methoden, Weiterentwicklung des Familienstellens</b>	Arbeit in vorgegebenen Räumen # Polarität und ihre Verbindung praktisch erleben # Arbeit in der liegenden Acht # Arbeit mit geführten Meditationen zum inneren Kind / inneren Erwachsenen , innerer Frau / innerem Mann, innerem Heiligtum	2	2	1	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166258-2013-11-22</span>							
SBF15: <b>Arbeit in der Verbindung vom "Ich" und "Selbst"</b>	Woran erkenne ich, den Klienten in seiner Tiefe erfasst zu haben? # Wo bin ich im eigenen Wollen? # Wo ist der Patient gefährdet? # Grundkenntnisse psychiatrischer Erkrankungen # Wie erkenne ich solche Erkrankungen? # Was sind die Symptome, wo liegen die Grenzen systemischer Therapie?	2	2	1	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166259-2013-11-22</span>							
GTK: <b>Gesundheitstherapie Körperarbeit</b>	*	18	12	12	TA P	2	14 14
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166260-2013-11-22</span>							
GTK1: <b>Energiefeld des Menschen / Energiezentren im Mittelpunkt</b>	Wirkungszusammenhang Körper, Seele, Geist # Positives Leben führen # Blockaden # Mit den Energiezentren im Körper arbeiten # Symptome erkennen und bewältigen # Stress, Traumata, Ängste # Heilkraft im Menschen aktivieren # Einfluss sozialer Beziehungen # Die Kraft der Natur	4	3	3	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166261-2013-11-22</span>							
GTK2: <b>Behandlungsmaßnahmen</b>	Problemanalyse # Behandlungsplan erstellen # Fallbeispiele	2	1	1	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166262-2013-11-22</span>							
GTK3: <b>Basis Individuum / Körpersprache</b>	Gesundheit und Harmonie # Work-Life-Balance # Individuelle Konzepte # Einsatz von Körpersprache und Stimme # Wahrhaftige Kommunikation # Atemtechnik	3	2	2	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166263-2013-11-22</span>							
GTK4: <b>Persönliche Situationsanalyse / Stabilitätsfaktoren / Innere Kompetenz</b>	Persönlichkeitsgrundlagen # Konfliktanalyse # Biographiearbeit # Kreativität und Begeisterung # Willenskraft und Durchsetzungsvermögen # Verantwortung geben und tragen # Wertesysteme # Mentaltechniken # Intuition	3	3	3	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166264-2013-11-22</span>							
GTK5: <b>Praxis in der Gesundheitstherapie / Der Körpertherapeut</b>	Ganzheitliche Methoden zur Persönlichkeitsentwicklung # Unterstützende Elemente Musik, Tanz, Gesang # Anwendungsfälle # Körperarbeit # Anwendungsfälle # Zentrierte Themen: Bewusstsein, Unterbewusstsein, Problemtransformation, Supervision	6	3	3	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166265-2013-11-22</span>							
KT: <b>Kunsttherapie</b>	*	90	54	42	TA P	*	62 62
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">TPA-166266-2013-11-22</span>							
KT1: <b>Kunsttherapie / Arbeitsweisen und Techniken der Malerei / Die Farben / Kompositionskunde / Kommunikation durch Kunst / Bilddiagnostik</b>	Arbeitsweisen und Techniken der Malerei: Vertiefung unterschiedlicher Mineralgrundierungen und ihre Anwendung # Wirkweise im künstlerisch therapeutischen Kontext # Grundkurs Bindstoffe # Grundkurs Zeichenmaterialien # Zeichenpapier, Druckpapier, Zeichenmaterialien Kohle, Rötel, Pastell, Graphit # Herstellung und Gebrauch von Tinten # Grundierungen für Zeichentechniken # Grundkurs Collage # Verwendung von Materialien # Fundstücke in der Malerei # Kompositionskunde # Assemblage # Malerei auf Metallgrundierung # Anwendungen von Blattgold und Blattsilber # Farben: Die Wirkung der Farbe auf die Psyche des Menschen # Umfassendes Studium der Primär- und Sekundärfarben # Malerei der Farben Weiß und Schwarz # Farbe, ihre Darstellung und Besprechung in Philosophie, Kunstästhetik, Kunstgeschichte und Poetik # Der Symbolwert der Farben in Märchen und Mythen # Vergleichende Betrachtung der wesentlichen Farbenlehren # Spezifische Wirkungen der Farbklänge auf seelische Fragen des Menschen # Erkenntniswege zur Sprache von Farbpolariäten und Dreiklängen # Farbräume und Entwicklungsstufen einer Biographie # Farbsubstanz – ihre Darreichung und Dosierung im künstlerisch-therapeutischen Kontext # Kompositionskunde # Der Dialog von Bild- und Lebensgestaltung # Komposition als Organismus # Die offenbare und geheime Paritur einer Kompositionsschrift im Bild # Individuelle Handschrift der Malerei in der Entwicklung # Komposition als Gleichgewichtsfrage und Zentrumsentstehung # Kompositionsarchitektur #	30	18	14	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP	
	S	SL	TR	Art	h			
Betrachtung der Grundgebärden # Dimensionalität und Bildaufbau – die Illusion des Raumes in der Malerei – Spiel der Perspektiven # Kommunikation durch Kunst # Bildnerische Arbeit als Sprachmedium # Nonverbale Kommunikation # Wahrnehmungswege und Verständnisstufen # Perspektive einer therapeutischen Farb- und Gestaltungssprache # Unsagbares innerhalb der Konfliktsituation # Bilddiagnostik # Methoden ergebnisorientierter Anwendung # Wahrnehmungsschulung an eigenen Bildern # Patientenbildbet								
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TPA-166267-2013-11-22</span>								
KT2: <b>Kunsttherapie / Malerei / Konfliktforschung / Mythos und Gegenwart / Kunstgeschichte und Kulturentwicklung</b>	Kunsttherapie in der Prävention # Grundlagenarbeit zum Begriff Therapie # Fragende Betrachtungen zu den Zusammenhängen von Kunst und Therapie # Umgang mit künstlerisch-therapeutischen Konzepten, Methoden, Weisungen – Vermeidung eines Dogmas # Entwicklung eines eigenständigen kunsttherapeutischen Arbeitsansatzes # Das „Ja“ und das „Nein“ in einer therapeutischen Begegnung # Die Immunität von Patienten und Therapeut # Die Grundbegriffe der menschlichen Immunität – Autochthon – Autarkie – Autonomie und Authentizität # Der Heilungsgedanke in der Menschheitsgeschichte # Das therapeutische Gespräch # Vorsorge – Nachsorge, künstlerische Prozesse in der Begleitung # Orientierung zu den Grundbegriffen Neurose – Psychose – Psychopathologie- Psychosomatik # Thema Angst # Thema Schmerz # Kunstgeschichte und Kulturentwicklung # Weltbild- Menschenbild # Basisfragen nach den Positionen des Menschen innerhalb des kulturellen Zeitgeschehens # Der erweiterte Kunstbegriff # Konfliktforschung: Ursachen – Ausweitung – Folgen, Lösungswege durch die künstlerische Arbeit # Mythos und Gegenwart: Bedeutung und Sprache der Urbilder # Kunstgeschichte und Kulturentwicklung: Weltbild – Menschenbild, Dialog im Wandel	30	18	14	*	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TPA-166268-2013-11-22</span>								
KT3: <b>Kunsttherapie / Perspektive Praxis / Seminarleitung / Kunst und Kommunikation in der Arbeitswelt / Biographie Arbeit</b>	Kunst und Kommunikation # Biographie und Krankheit # Künstlerische Arbeit # Krisen, Brüche als Wahrnehmungsinstrumente für Neuorientierung # Kritische Auseinandersetzung mit dem Begriff Schicksal – Fatum – Vorbestimmung # Der Schicksalsbegriff in der Gegenwart im Zusammenhang mit Krankheitsfragen # Die zentrale Gebärde eines Lebenslaufes- seine Polarität # Mythen als Brücken # Künstlerisch-therapeutische Arbeitsweisen # Im sozialen Raum # Kunsttherapeutische Methodik # Gruppenorientierte themengebundene Projektarbeit # Gemeinschaftsbilder ihre Entstehung und Deutung # Künstlerische Auseinandersetzung mit dem Thema – Macht – Ohnmacht im sozialen Kontext # Malerei – Bildraum für eine Auseinandersetzung mit sozialen Kontrollmechanismen # Mitmenschlichkeit als kreativer Prozess # Kunsttherapie: Wege der Anwendung, Prävention und Rehabilitation # Perspektive Praxis: Kunst im sozialen Raum, Gruppenorientierte Projektarbeit # Seminarleitung: Persönlichkeitsentwicklung durch Wahrnehmungsprozesse in der künstlerischen Arbeit # Biographie Arbeit: Lebenswege, Krisenbewältigung – Neuorientierung	30	18	14	*	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TPA-166269-2013-11-22</span>								
ASS: <b>Alltagsassistenz</b>	*	36	20	8	TA P	*	21	21
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TPA-166270-2013-11-22</span>								
ASS1: <b>Medizin, Ernährung, Hygiene, Therapie</b>	Anatomie # Therapie # Ernährung # Hygiene # Krankheitslehre	5	*	2	*	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TPA-166271-2013-11-22</span>								
ASS2: <b>Soziologie, Psychologie, Kommunikation</b>	Psychologie der verschiedenen Lebensalter # Krisen und Bewältigung # Rechte und Pflichten # Biographische Besonderheiten # Kommunikation, Gesprächsführung, Generationsdialog # Wahrnehmung und Entwicklungsdiagnose # Therapeutische Intervention, psychologische Aspekte	16	*	2	*	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TPA-166272-2013-11-22</span>								
ASS3: <b>Facility</b>	Unfallverhütung # Haus- und Kommunikationstechnik # Hilfsmittel # Sicherheit # Notmaßnahmen # Dokumentation, Testverfahren, QM # Wohnung und Alltag	10	*	2	*	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TPA-166273-2013-11-22</span>								
ASS4: <b>Recht &amp; Wirtschaft</b>	Lernbaustein BGB, SGB # Vertragsrecht Grundlagen # Lernbaustein Wirtschaft, Haushaltsplanung, Buchführung	5	*	2	*	*	*	*
Therapeutische Arbeit / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TPA-166274-2013-11-22</span>								
ASS5: <b>Bereutes Praxisprojekt</b>	in ambulanten, teilstationären und stationären Einrichtungen	*	20	*	*	*	*	*
Therapeutische Arbeit / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">TPA-166275-2013-11-22</span>								
EPF: <b>Ergänzung Pflicht</b>	SPO: AI-4.5a	*	*	*	*	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		
Leading the Future / certificate / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176769-2014-12-05</span>							
VT: <b>Zukunft Führen / Leading the Future</b>	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176770-2014-12-05</span>							
LFC: <b>Leading the Future - Coach</b>	16	11	2	4TA 3P	*	9	9
Leading the Future / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176771-2014-12-05</span>							
LFC1: <b>Basics</b>	6	3	2	2TA 2 P	*	3	3
Leading the Future / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176772-2014-12-05</span>							
LFC1.1: <b>Leading the Future Basics</b>	1	*	1	TA P	2	*	*
Leading the Future / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176773-2014-12-05</span>							
LFC1.2: <b>Leadership - Beyond Organizational</b>	1	1	*	*	*	*	*
Leading the Future / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176774-2014-12-05</span>							
LFC1.3: <b>Leadership Competency</b>	1	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176775-2014-12-05</span>							
LFC1.4: <b>Method of Leading the Future</b>	1	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176776-2014-12-05</span>							
LFC1.5: <b>Instrument of Leading the Future</b>	2	2	1	TA P	2	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176777-2014-12-05</span>							
LFC2: <b>Coaching</b>	10	8	1	2TA P	*	6	6
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176778-2014-12-05</span>							
LFC2.1: <b>Coaching Basics</b>	2	2	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176779-2014-12-05</span>							
LFC2.2: <b>Coaching Intervention</b>	2	2	1	TA	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176780-2014-12-05</span>							
LFC2.3: <b>Coaching and Organisation</b>	2	2	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176781-2014-12-05</span>							
LFC2.4: <b>Collaboratives Coaching KCK</b>	2	2	*	P	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176782-2014-12-05</span>							
LFC2.5: <b>Multimediales; virtuelles Coaching</b>	2	*	*	TA	*	*	*
Leading the Future / certificate / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176783-2014-12-05</span>							
TLF: <b>Leading the Future - Train the Trainer</b>	16	11	4	5TA 3P	*	9	9
Leading the Future / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176784-2014-12-05</span>							
TLF1: <b>Basics</b>	6	3	2	2TA 2P	*	3	3
Leading the Future / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176785-2014-12-05</span>							
TLF1.1: <b>Leading the Future - Pedagogics</b>	1	*	1	TA P	2	*	*
Leading the Future / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176786-2014-12-05</span>							
TLF1.2: <b>Leadership - Beyond Organizational</b>	1	1	*	*	*	*	*
Leading the Future / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176787-2014-12-05</span>							
TLF1.3: <b>Leadership Competency Development</b>	1	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176788-2014-12-05</span>							
TLF1.4: <b>Method of Leading the Future - Conceptual Training</b>	1	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / basics / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float:right">LF-176789-2014-12-05</span>							
TLF1.5: <b>Instrument of Leading the Future - Tactics</b>	2	2	1	TA P	2	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		

Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-176790-2014-12-05
<b>TLFC2: Coaching</b>	*	10	8	2	3TA P	*	6	6
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-176791-2014-12-05
<b>TLFC2.1: Coaching Basics - systematical and client centered approach</b>	Train people in the basics of coaching, theory and practice, systematical and resourced based coaching	2	2	*	TA P	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-176792-2014-12-05
<b>TLFC2.2: Coaching Intervention - Training of coaching tools</b>	Teach people how to use tools of coaching as an intervention (coaching-dialog e.g.)	2	2	1	TA	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-176793-2014-12-05
<b>TLFC2.3: Coaching and Organisation - develope organizational structure and processes</b>	Train people to understand and to manage the impact of coaching and organizational development, structure of organization, and processes	2	2	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-176794-2014-12-05
<b>TLFC2.4: Collaboratives Coaching KCK - Training</b>	Demonstrate the strength of collaborative coaching within a management dialog, teach the structure and role as coach, moderator e.g. in collaborative coaching	2	2	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-176795-2014-12-05
<b>TLFC2.5: Multimediales; virtuelles Coaching - Software Training</b>	Train the basics of virtual coaching, training of software and new approaches such as Social Media Communication in the coaching e.g.	2	*	1	TA	*	*	*

Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184602-2015-11-20
<b>HEX: Hammer Experte</b>	*	6	4	3	2P	*	4	4

Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184603-2015-11-20
<b>SG: Strategie</b>	*	1	1	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184604-2015-11-20
<b>SG1: Strategie Grundlagen</b>	Basis Konzernstrategie	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184605-2015-11-20
<b>SG2: Strategie electronics production</b>	Vertiefung Eletronische Produktion	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184606-2015-11-20
<b>SG3: Strategie metal components</b>	Vertiefung Metallproduktion	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184607-2015-11-20
<b>SG4: Strategie moulding</b>	Vertiefung Maschinenbau	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184608-2015-11-20
<b>SG5: Führen in Familienunternehmen</b>	Besonderheiten der Führung eines Familienunternehmens # Werte, Kultur, Leitsätze	*	*	*	*	*	*	*

Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184609-2015-11-20
<b>SK: Soft Skills - Basics</b>	*	1	1	1	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184610-2015-11-20
<b>SK1: Kommunikations- und Konflikttraining</b>	Grundlagen der Kommunikation, Konfliktmanagement # Lösungen # Umgang mit schwierigen sprächssituationen # Moderation	*	*	*	*	*	*	*

Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184611-2015-11-20
<b>SK-W: WPF: Soft Skills</b>	SPO: AI-4.4a	1	*	1	P	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184612-2015-11-20
<b>SK-W0: Zusammenarbeit im Konzern</b>	Konzernmanagement	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184613-2015-11-20
<b>SK-W1: Betreuungsmanagement Auszubildende/Studenten</b>	Grundlagen des Betreuungsmanagement von Auszubildenden und Studierenden # Nachhaltige Begleitung	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184614-2015-11-20
<b>SK-W2: CI-Management-Unternehmenskommunikatoin</b>	CI-konforme Unternehmenskommunikation # Design Manual und Informationen # Richtlinien für die Umsetzung	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184615-2015-11-20
<b>SK-W3: Messetraining</b>	Grundlagen und Verhaltenstraining Messe	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184616-2015-11-20
<b>SK-W4: Verkaufsschulung für Investitionsgüter</b>	Verkaufstraining # Wahrnehmung und Realisierung von Verkaufchancen durch das Verkaufsgespräch	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184617-2015-11-20
<b>SK-W5: Präsentationstechnik</b>	Grundlagen, Anwendung von Präsentationswerkzeugen # Konzepte	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184618-2015-11-20
<b>SK-W6: Projektmanagement</b>	Grundlagen # Methoden und Maßnahmen	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184619-2015-11-20
<b>SK-W7: Rhetorik (Sprechtraining)</b>	Basistraining # Grundlagen	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184620-2015-11-20
<b>SK-W8: Verhandlungsführung</b>	Methoden und Maßnahmen	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184621-2015-11-20
<b>SK-W9: Zeit- und Selbstmanagement</b>	Effektives Büromanagement, effektives Management von Prozessen z.B. in Meeting oder Arbeitsplatz	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184622-2015-11-20
<b>SK-W10: TRIZ-Methode (Kreativitäts- und Innovationsmanagement)</b>	Grundlagen von Kreativitätstechnik # Methode des Innovationsmanagement	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184623-2015-11-20
<b>SK-W11: SCRUMM-Methoden</b>	Grundlagen und Umsetzung der SCRUMM-Methoden	*	*	*	*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								LF-184624-2015-11-20
<b>SK-W12: Sicherer Umgang mit Computer</b>	Datensicherheit, IT-Security	*	*	*	*	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">LF-184625-2015-11-20</span>							
SK-W13: <b>Interkulturelles Training</b>	Interkulturelles Training Asien			*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">LF-184626-2015-11-20</span>							
ZF: <b>Zukunftsfähige Führung - Basics</b>	*			2	2	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">LF-184627-2015-11-20</span>							
ZF1: <b>Managementtraining</b>	Entwicklung zukunftsfähiger Führungskompetenz durch Begleitung und Förderung von Mitarbeitern # Mitarbeitergespräche # Teamentwicklung # Coaching			*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">LF-184628-2015-11-20</span>							
ZF2: <b>Personalentwicklung</b>	Grundlagen der Personalentwicklung und deren Umsetzung			*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">LF-184629-2015-11-20</span>							
ZF-W: <b>WPF: Zukunftsfähige Führung</b>	SPO: AI-4.4a			1	*	1	P
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">LF-184630-2015-11-20</span>							
ZF-W1: <b>Motivationstraining</b>	Methoden und Maßnahmen des Motivationstrainings für Mitarbeiter			*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">LF-184631-2015-11-20</span>							
ZF-W2: <b>Change Management</b>	Grundlagen des Veränderungsmanagement # Instrumente und Maßnahmen			*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">LF-184632-2015-11-20</span>							
ZF-W3: <b>Arbeitsrechtliche Schulung</b>	Arbeitsrechtliche Grundlagen			*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">LF-184633-2015-11-20</span>							
ZF-W4: <b>Risikomanagement</b>	Management von Risiko in Geschäftsbereichen			*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">LF-184634-2015-11-20</span>							
ZF-W4: <b>Change Management 1</b>	Grundlagen des Chance Management			*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">LF-184635-2015-11-20</span>							
ZF-W5: <b>Change Management 2</b>	Vertiefung des Chance Management			*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">LF-184636-2015-11-20</span>							
ZF-W6: <b>Arbeitsrecht 1</b>	Einführung in das Arbeitsrecht, Arbeitsvertrag, Arbeitsverhältnis			*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">LF-184637-2015-11-20</span>							
ZF-W7: <b>Arbeitsrecht 2</b>	Rechtsquelle des Arbeitsrecht, Arbeitsverhältnisse			*	*	*	*
Leading the Future / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">LF-184639-2015-11-20</span>							
ZF-W8: <b>Innovation</b>	Innovationsmanagement, Innovationskultur			*	*	*	*
Leading the Future / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">LF-176796-2014-12-05</span>							
EPF: <b>Ergänzung Pflicht</b>	SPO: AI-4.5a			*	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)		Tage			LNW		Gew. Note	CP
		S	SL	TR	Art	h		
Kompetenzmanagement / Zertifikat / Pflicht / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		KOM-178517-2015-03-25						
VT: <b>Kompetenzmanagement</b>	*	16	40	24	4 K	8	24	24
Kompetenzmanagement / Fokus / Pflicht / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		KOM-178518-2015-03-25						
KOM1: <b>Kompetenzentdeckung</b>	Konzeptionelle Theorien # Modelle # Prozesse # Methoden & Settings # Unterschied von Wissen und Lernen # Spezielle Verfahren # Durchführung von eigenem KODE Test und Reflexion	4	10	6	K	2	6	6
Kompetenzmanagement / Fokus / Pflicht / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		KOM-178519-2015-03-25						
KOM2: <b>Kompetenzentwicklung</b>	Das eigene Kompetenzprofil und die eigene Kompetenzbilanz verstehen # Reserven erkennen und nutzen # Handlungsmechanismen und Handlungsfähigkeit erweitern # Reflexion zu eigenen Kodex1 Resultaten # Situationen # Rolle und Kompetenzen erfahren und reflektieren	4	10	6	K	2	6	6
Kompetenzmanagement / Fokus / Pflicht / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		KOM-178520-2015-03-25						
KOM3: <b>Kompetenzverantwortung</b>	Theorien # Modelle und Methoden # Kompetenzmanagement für Personen # Teams # Organisationen und Netzwerken # Kompetenzmanagement im internationalen und außerbetrieblichen Vergleich # Kompetenzmodelle großer Unternehmen # Entwicklung eines eigenen Kompetenzmanagementkonzepts # Reflexion zu eigenen Kodex2 Resultaten # Durchführung von Kompetenz-Simulationen	4	10	6	K	2	6	6
Kompetenzmanagement / Fokus / Pflicht / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		KOM-178521-2015-03-25						
KOM4: <b>Kompetenzbeeinflussung</b>	Reflexion zu eigenen Kodex3 Resultaten # Erfahrung von emotionaler Intelligenz # Grundlagen # Prozess # Setting # Verfahren # Modelle # Cases und Tools# Kompetenzcoaching als ein effektives Tool zur Steigerung von Handlungsfähigkeit	4	10	6	K	2	6	6
Kompetenzmanagement / Ergänzung / Ergänzung Pflicht / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		KOM-178522-2015-03-25						
EPF: <b>Ergänzung Pflicht</b>	SPO: AI-4.5a	*	*	*	*	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		
Führungs- und Innovationskultur / Zertifikat / Pflicht / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">FIK-179818-2015-06.05</span>							
VT: <b>Führungs- und Innovationskultur</b>	*	15	25	60	5C PSA	*	30 30
Führungs- und Innovationskultur / Fokus / Pflicht / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">FIK-179819-2015-06.05</span>							
F&IK1: <b>Führung</b>	Führungsaufgabe: entscheiden und verändern # Selbstführung # Werte # Haltungen # Führungsverantwortung # Vertrauen # Selbst- und Fremdwahrnehmung # Führungspersönlichkeit # Führungsstil # Teamentwicklung # Kompetenzmanagement	3	5	9	C	*	5 5
Führungs- und Innovationskultur / Fokus / Pflicht / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">FIK-179820-2015-06.05</span>							
F&IK2: <b>Kommunikation</b>	Bedeutung von Kommunikation im Unternehmen # Wahrnehmung und Interpretation # Fragetechniken # empathische Kommunikation # Dialog ermöglichen und führen # Argumentation # Verhandeln # unterschiedliche Gesprächsanlässe: Motivation, Zielvereinbarung, Beurteilung	3	5	9	C	*	5 5
Führungs- und Innovationskultur / Fokus / Pflicht / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">FIK-179821-2015-06.05</span>							
F&IK3: <b>Führungs- und Unternehmenskultur</b>	Veränderung als Führungsaufgabe # Werte, Normen und Regeln als Elemente der Führungskultur # Auswirkungen von Führungskultur auf Prozesse, Risikobereitschaft, Feedback- und Fehlerkultur # lernende Organisation	3	5	9	C	*	5 5
Führungs- und Innovationskultur / Fokus / Pflicht / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">FIK-179822-2015-06.05</span>							
F&IK4: <b>Teamentwicklung und Konfliktmanagement</b>	Zusammensetzung von Teams # Typen von Teammitgliedern # Teamdynamiken # Gelingende Kommunikation im Team # Unterschied als Potenzial # Entstehung von Konflikten # Deeskalation und Lösungsmöglichkeiten # positive und negative Auswirkungen von Konflikten # Konflikte in Teams produktiv nutzen	3	5	9	C	*	5 5
Führungs- und Innovationskultur / Fokus / Pflicht / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">FIK-179823-2015-06.05</span>							
F&IK5: <b>Innovations- und Wissensmanagement</b>	Grundlagen der Innovationskultur # Entwicklung lernender Organisationen # Feedback- und Fehlerkultur # systematische Wege zur Innovation # kompetenzbasierte Zusammensetzung von Teams # Innovationsprozesse gestalten # Aufgaben und Methoden des Wissensmanagements # Umsetzung von Wissensmanagement in kleinen Unternehmen	3	5	9	C	*	5 5
Führungs- und Innovationskultur / Fokus / Pflicht / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">FIK-179824-2015-06.05</span>							
PSA: <b>Projektstudienarbeit (PSA)</b>	wahlweise in einem Modul Pflicht	*	*	15	PSA	*	5 5
Führungs- und Innovationskultur / Ergänzung / Ergänzung Pflicht / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">FIK-179825-2015-06.05</span>							
EPF: <b>Ergänzung Pflicht</b>	SPO: AI-4.5a	*	*	*	*	*	* * *

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		

International Change Management / certificate / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						ICM-187119-2016-02-10			
VT:	<b>International Change Management</b>	SER: AI-4.1a	5	5	9	CTA	*	5	5

International Change Management / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						ICM-187120-2016-02-10			
ICM1:	<b>Managing change</b>	Internal & external change requirements # Impact analysis and change assessment # Approaches to international Change Management	1	1	2	*	*	*	*

International Change Management / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						ICM-187121-2016-02-10			
ICM2:	<b>Change management vs. Project management</b>	Scoping an international change project & planning for change # KPI as steering instrument # Alignment to corporate strategy # Reflect cultural differences and requirements	1	1	2	*	*	*	*

International Change Management / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						ICM-187122-2016-02-10			
ICM3:	<b>People management</b>	Analysis of key players, change drivers and affected # Team dynamics # Reaction to change and the change curve # Dealing with international stakeholders # Showstoppers: opposition & conflicts	1	1	2	*	*	*	*

International Change Management / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						ICM-187123-2016-02-10			
ICM4:	<b>Communication</b>	Training & international training requirements: Planning and scheduling # Importance of communication: Channels, tools and target audience in a global context # Working Climate & Leadership	1	1	2	*	*	*	*

International Change Management / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						ICM-187124-2016-02-10			
ICM5:	<b>People development</b>	Leading for change # 'Feed forward' – setting the tone right # Coaching and shadowing as means for change	1	1	1	*	*	*	*

International Change Management / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz						ICM-187125-2016-02-10			
EPF:	<b>Supplementation compulsory</b>	SER: AI-4.5a	*	*	*	*	*	*	*



**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)		Tage			LNW		Gew. Note	CP
		S	SL	TR	Art	h		
<b>VT: International Lean Coaching &amp; Facilitating</b>	SER: AI-4.1a	5	5	9	CTA	*	5	5
International Lean Coaching & Facilitating / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ILCF-187127-2016-02-10						
<b>ILCF1: Core elements of lean enterprise</b>	A 'lean' company – what does that mean? # 'what is in it for me' – Reasons for implementing lean # Cornerstones of an international lean transformation # A day in the life of a global lean transformation	1	1	2	*	*	*	*
International Lean Coaching & Facilitating / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ILCF-187128-2016-02-10						
<b>ILCF2: Leadership and communication</b>	Dealing with pitfalls and false expectations # Structuring of content and targeted communication in international environments # Feedback, coaching and influencing in multinational environments # How to run an international lean workshop	1	1	2	*	*	*	*
International Lean Coaching & Facilitating / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ILCF-187129-2016-02-10						
<b>ILCF3: Basic phases of a lean project</b>	Initialization: global Scoping, Team and project set-up, communication and cross-border Change Management # Analysis: diagnosis of the organization, KPI, leadership and savings estimate # Design: translation of identified field of actions into future possibilities # Planning: transfer of design into execution and work streams	1	1	2	*	*	*	*
International Lean Coaching & Facilitating / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ILCF-187130-2016-02-10						
<b>ILCF4: Execution and sustainability</b>	Implementation: cross-border stabilization, optimization and measuring of progress # Review: Improvement, coaching and long-term embedding into the new organization # Common lean tools in practice	1	1	2	*	*	*	*
International Lean Coaching & Facilitating / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ILCF-187131-2016-02-10						
<b>ILCF5: Lean in practice</b>	Lean in administrative areas # Transfer and reinforcement: Lean Lego Simulation	1	1	1	*	*	*	*
International Lean Coaching & Facilitating / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ILCF-187132-2016-02-10						
<b>EPF: Supplementation compulsory</b>	SER: AI-4.5a	*	*	*	*	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)		Tage			LNW		Gew. Note	CP
		S	SL	TR	Art	h		
International Coaching for Business & Leadership / certificate / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ICBL-187133-2016-02-10						
VT: <b>International Coaching for Business &amp; Leadership</b>	SER: AI-4.1a	22	2	17	CTA	*	11	11
International Coaching for Business & Leadership / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ICBL-187134-2016-02-10						
ICBL1: <b>Coaching in business enviroiments</b>	Coaching as instrument of systematic people development # Constructivism and the business reality # Mind setting: the importance of self-awareness, self-reflection, external perception # The business coaching triangle & and your role as a coach # Excellence in the business coaching process – setting, scoping, disclosure # Coaching in complex, uncomfortable or international business situations # The effect of different business cultures	3	*	1	*	*	*	*
International Coaching for Business & Leadership / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ICBL-187135-2016-02-10						
ICBL2: <b>Effective leadership by business coaching</b>	Coaching inspired leadership tasks and responsibilities # Leadership challenges in today's environments # The importance of listening in the business environment # Leading by communicating: Effective solution based and open-ended questions # Avoidance of projection and transmission # Enabling: coaching vs. shadowing, mentoring and training # "Feed forward": providing and receiving feedback	3	*	1	*	*	*	*
International Coaching for Business & Leadership / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ICBL-187136-2016-02-10						
ICBL3: <b>Enablement of Individuals, groups &amp; teams</b>	Development: Personal challenges as opportunity for growth # Individual, group- and team-Coaching – national and cross border # Merging different groups into one team # Handling team conflicts # Team dynamics in national & international environments # Identify and manage team processes and phases	3	*	1	*	*	*	*
International Coaching for Business & Leadership / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ICBL-187137-2016-02-10						
ICBL4: <b>Conduct - values, beliefs &amp; personalities</b>	Personal values and their influence on behavior # Dogmas & Influence on morals, values and beliefs # Motivation – your inner stimulus # Dealing with your inner resistance & commitment # Values and beliefs in international business environments # Different personality styles and diagnostics	3	*	2	*	*	*	*
International Coaching for Business & Leadership / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ICBL-187138-2016-02-10						
ICBL5: <b>Remote coaching</b>	Possibilities of Skype and web based coaching # Characteristics between remote and 1:1 coaching # Limitations of remote coaching # Prerequisites of remote settings # Requirements of interventions in remote coaching # Virtual Coaching of virtual teams	3	*	2	*	*	*	*
International Coaching for Business & Leadership / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ICBL-187139-2016-02-10						
ICBL6: <b>Handling of power, hierarchy &amp; authority</b>	The power hierarchy and its effect on management, teams and individuals # Managing of key players in business contexts # Controlling, handling and giving power # Understanding the values & beliefs behind authority # Resist and dominate the abuse of power # Adjust to hierarchy & authority necessities	3	*	2	*	*	*	*
International Coaching for Business & Leadership / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ICBL-187140-2016-02-10						
ICBL7: <b>Multicultural aspects of coaching</b>	Cultural differences and readiness for coaching # Informal coaching techniques # Reading between the lines without speaking native # Learning from other cultures # Power-Hierarchy-Authority in masculine vs female cultures # Positive influence of cultures in multinational business endeavors	2	*	1	*	*	*	*
International Coaching for Business & Leadership / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ICBL-187141-2016-02-10						
ICBL8: <b>Practical coaching transfer</b>	Execution of 8 coaching with external clients # Two days of peer group InterVision (15 hours) # Supervision of individual coaching # Integration: live coaching with professional feedback # Giving and receiving group feedback # Seminar thesis on personal reflection (written & 30 min. presentation) # Certification ceremony	2	2	7	CTA	*	*	*
International Coaching for Business & Leadership / focus / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ICBL-187142-2016-02-10						
ICBL9: <b>Abroad field trip: International business &amp; Coaching in practice (Optional)</b>	SER: AI-4.4a # Interact with companies from other nationality # Remote coaching's prior to the field trip # Cosmo political view on values and beliefs # International one-to-one coaching with international clients from host country # Temper your habits – adjust to other regions # Live environment – Giving and handling multinational feedback # Adjust to opposite cultures # Learning about yourself through other cultures # Inter-cultural gestures, rules and business Knigge # Business challenges and business cultures experienced # Forms of leadership and communication	*	*	*	*	*	*	*
International Coaching for Business & Leadership / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz		ICBL-187143-2016-02-10						
EPF: <b>Supplementation compulsory</b>	SER: AI-4.5a	*	*	*	*	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP	
	S	SL	TR	Art	h			
Internationales Personalmanagement / certificate / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">IP-189536-2016-06-03</span>								
<b>VT: Internationales Personalmanagement</b>		12	21	10	TA P	*	13	13
Internationales Personalmanagement / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">IP-189537-2016-06-03</span>								
<b>IP-1: Globalisierung und Personalmanagement</b>	Globalisierung und international agierende Unternehmen # Anforderungen an das Personalmanagement # Chancen und Risiken für das internationale Personalmanagement	2	3	*	*	*	*	*
Internationales Personalmanagement / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">IP-189538-2016-06-03</span>								
<b>IP-2: HR-Prozess im internationalen Kontext</b>	Personalplanung # Personalmarketing und -recruiting # Personalverwaltung # Vergütung und Benefits # Personalentwicklung # internationales Arbeitsrecht	2	3	*	*	*	*	*
Internationales Personalmanagement / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">IP-189539-2016-06-03</span>								
<b>IP-3: Unternehmenskultur und Führungsstil</b>	International gültige Unternehmenskultur # Werte und Leitlinien # Modelle für die praktische Umsetzung # Anforderungen an die moderne Führungskraft # Mitarbeiter führen – über Ländergrenzen hinaus	2	3	*	*	*	*	*
Internationales Personalmanagement / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">IP-189540-2016-06-03</span>								
<b>IP-4: Internationale Zusammenarbeit im Unternehmen</b>	Grenzenlose Kommunikation # Teamarbeit international # Berücksichtigung kultureller Unterschiede	2	3	*	*	*	*	*
Internationales Personalmanagement / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">IP-189541-2016-06-03</span>								
<b>IP-5: Internationale Handlungskompetenz</b>	Kulturunterschiede bewusst machen # Verknüpfung mit Unternehmenskultur # Diversity # Konkrete Maßnahmen und Trainings	2	3	*	*	*	*	*
Internationales Personalmanagement / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">IP-189542-2016-06-03</span>								
<b>IP-6: Auslandsentsendung</b>	Formen der Auslandsentsendung # Voraussetzungen Organisation und Durchführung # Begleitung der Betroffenen und Beteiligten # Wiedereingliederung und Nachbereitung nach Rückkehr	1	3	10	TA	*	*	*
Internationales Personalmanagement / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">IP-189543-2016-06-03</span>								
<b>IP-7: Internationales Personalmanagement in der Praxis</b>	Transfer in die Praxis # Weiterführende Maßnahmen # Sicherung des Lernerfolgs # Abschluss	1	3	*	P	*	*	*
Internationales Personalmanagement / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">IP-189544-2016-06-03</span>								
<b>EPF: Ergänzung Pflicht</b>	*	*	*	*	*	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		

Betriebliches Stressmanagement / certificate / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								BS-189545-2016-06-03	
<b>VT: Betriebliches Stressmanagement</b>	*	12	18	20	TA P	*	15	15	
Betriebliches Stressmanagement / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								BS-189546-2016-06-03	
<b>BS-1: Einführung</b>	Begriffsdefinition und Abgrenzung # Stress im betrieblichen Kontext # Stress und seine Folgen für Mensch und Unternehmen # Burnout als Volkskrankheit	2	3	*	*	*	*	*	
Betriebliches Stressmanagement / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								BS-189547-2016-06-03	
<b>BS-2: Erkennen, Vorbeugen, Behandeln</b>	Ursachen von Stress # Ursachen erkennen und einordnen # Umgang mit (akutem) Stress # Stressprävention	2	3	*	*	*	*	*	
Betriebliches Stressmanagement / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								BS-189548-2016-06-03	
<b>BS-3: Betriebliche Stressfaktoren</b>	Aufgabenbezogene, organisationsbedingte, personenbezogene Stressfaktoren	2	3	*	*	*	*	*	
Betriebliches Stressmanagement / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								BS-189549-2016-06-03	
<b>BS-4: Privater Stress</b>	Private Probleme und psychische Belastungen # Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität # Umgang mit Betroffenen und Beteiligten	2	3	*	*	*	*	*	
Betriebliches Stressmanagement / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								BS-189550-2016-06-03	
<b>BS-5: Stressmanagement in der betrieblichen Praxis</b>	Ursachen- und Gefahrenanalyse # Einbindung der Führung und des Betriebsrats # Maßnahmen entwickeln und umsetzen # Nachhaltigkeit der Maßnahmen sichern	2	3	20	TA	*	*	*	
Betriebliches Stressmanagement / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								BS-189551-2016-06-03	
<b>BS-6: Abschluss</b>	Transfer in die Praxis # Weiterführende Maßnahmen # Sicherung des Lernerfolgs	2	3	*	P	*	*	*	
Betriebliches Stressmanagement / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz								BS-189552-2016-06-03	
<b>EPF: Ergänzung Pflicht</b>	*	*	*	*	*	*	*	*	

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP	
	S	SL	TR	Art	h			
Konfliktbegleitung im betrieblichen Kontext / certificate / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">KB-189553-2016-06-03</span>								
<b>VT: Konfliktbegleitung im betrieblichen Kontext</b>		12	21	10	TA P	*	13	13
Konfliktbegleitung im betrieblichen Kontext / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">KB-189554-2016-06-03</span>								
<b>KB-1: Kommunikation</b>	Definition und Modelle # Rollensystem des Menschen # Wahrnehmungssystem des Menschen # Kommunikationsstörungen # "richtig" kommunizieren	2	3	*	*	*	*	*
Konfliktbegleitung im betrieblichen Kontext / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">KB-189555-2016-06-03</span>								
<b>KB-2: Konflikte</b>	Arten von Konflikten # Konflikte und ihre Folgen # Missverständnisse, Anschuldigungen, Gerüchte # Mobbing # Umgang mit Konflikten	2	3	*	*	*	*	*
Konfliktbegleitung im betrieblichen Kontext / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">KB-189556-2016-06-03</span>								
<b>KB-3: Kernkompetenz Konfliktfähigkeit</b>	Emotionen und Rationalität # persönliche Einstellung # Modelle zur Konfliktlösung # individueller Notfallkoffer	2	3	*	*	*	*	*
Konfliktbegleitung im betrieblichen Kontext / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">KB-189557-2016-06-03</span>								
<b>KB-4: Konflikte erkennen und begleiten</b>	Wahrnehmung und Intuition # Möglichkeiten der Ansprache # Umgang mit den Konfliktparteien # Maßnahmen planen und umsetzen # Umgang mit Härfällen	2	3	*	*	*	*	*
Konfliktbegleitung im betrieblichen Kontext / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">KB-189558-2016-06-03</span>								
<b>KB-5: Schwerpunkt: Konflikte im Team</b>	Phasen der Teamentwicklung/gruppensdynamische Prozesse # Konflikte wahrnehmen # Konflikte ansprechen # Ursachen erforschen und benennen # Konflikte konstruktiv lösen	2	3	*	*	*	*	*
Konfliktbegleitung im betrieblichen Kontext / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">KB-189559-2016-06-03</span>								
<b>KB-6: Sonderfall: Konflikte mit dem Vorgesetzten</b>	Analyse der Ursachen # Umgang mit Konfliktparteien # Konflikte konstruktiv lösen # arbeitsrechtliche Aspekte	1	3	10	TA	*	*	*
Konfliktbegleitung im betrieblichen Kontext / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">KB-189560-2016-06-03</span>								
<b>KB-7: Konfliktbegleiter in der betrieblichen Praxis</b>	Transfer in die Praxis # Weiterführende Maßnahmen # Sicherung des Lernerfolgs # Abschluss	1	3	*	P	*	*	*
Konfliktbegleitung im betrieblichen Kontext / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz <span style="float: right;">KB-189561-2016-06-03</span>								
<b>EPF: Ergänzung Pflicht</b>	*	*	*	*	*	*	*	*

**Anhang II: Module und Leistungen/Annex II: Modules and Load**

Modul (Moduleile/Schwerpunkthinhalte) Module (Courses/Topics)	Tage			LNW		Gew. Note	CP
	S	SL	TR	Art	h		

Erfolgreiche Teamleitung / certificate / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz ET-190155-2016-07-20

VT: <b>Erfolgreiche Teamleitung</b>	*	13	26	24	PAP	*	19	19
-------------------------------------	---	----	----	----	-----	---	----	----

Erfolgreiche Teamleitung / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz ET-190156-2016-07-20

ET-1: <b>Persönliches Führungsverständnis</b>	Was ist Teamleitung überhaupt? # Was muss Teamleitung leisten? # Welchen Anforderungen muss ich gerecht werden? # Gibt es Elemente für eine wirksame Teamleitung? # Aufgaben eines erfolgreichen Teamleiters # Klarheit im Rollenverständnis Teamleiter	2	4	4	*	*	3	3
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Erfolgreiche Teamleitung / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz ET-190157-2016-07-20

ET-2: <b>Instrumente der Teamleitung</b>	Die Teamsitzung als Steuerungsinstrument # Klärung von Kompetenzen, Rechte und Pflichten im Team # Synergien und Ressourcen klären # Typische Fallen in der Teamleitung # Das Orientierungsgespräch # Delegation – aber dann richtig! # Soziale Kompetenzen – das Zünglein an der Waage # Den richtigen Mitarbeiter auswählen, entwickeln und begeistern	2	4	4	*	*	3	3
--	--	---	---	---	---	---	---	---

Erfolgreiche Teamleitung / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz ET-190158-2016-07-20

ET-3: <b>Wahrnehmung &amp; Motivation</b>	Was macht Teams erfolgreich – Teamkultur # Fördern und fordern im Teamkontext # Pragmatisches Stressmanagement - wenn's mal hektisch wird # Selbstmanagement für Teamleiter # Mitarbeitermotivation über Sinnstiftung # Wahrnehmung und Reflexion # Ressourcenmanagement – Klarheit und Strukturen schaffen	2	4	4	*	*	3	3
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Erfolgreiche Teamleitung / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz ET-190159-2016-07-20

ET-4: <b>Team- &amp; Organisationsentwicklung, Konfliktmanagement</b>	Entwicklung und Dynamik von Teams richtig steuern # Management by ... # Systemische Ansätze stabilisieren und entlasten # Organisationsentwicklung # Konflikte im Team – völlig normal	2	4	4	*	*	3	3
---	--	---	---	---	---	---	---	---

Erfolgreiche Teamleitung / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz ET-190160-2016-07-20

ET-5: <b>Mein authentischer Führungsstil</b>	Die Wellen des Vertrauens im Team # Gelebte Verbindlichkeit # Die Balance zwischen Vertrauen und Misstrauen finden # Feedback als Instrument der Führungskompetenz # Lebbare Integrität als Teamleiter # Vertrauensbildende Maßnahmen # Rahmenbedingungen wirkungsvoller und nachhaltiger Teamarbeit # Moderation von Meetings # Präsentation und Moderation im Teamkontext	2	4	4	*	*	3	3
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Erfolgreiche Teamleitung / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz ET-190161-2016-07-20

ET-6: <b>Networking und Projektmanagement</b>	Social Networking in der Praxis # Effectuation als Entscheidungsgrundlage # Qualitätssicherung und Controlling im Team # Was ist Projektmanagement und was kann es leisten? # Merkmale erfolgreicher Projekte	2	4	4	*	*	3	3
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Erfolgreiche Teamleitung / focus / compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz ET-190162-2016-07-20

ET-7: <b>Abschlusspräsentation</b>	*	1	2	*	P	*	1	1
------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Erfolgreiche Teamleitung / supplementation / optional compulsory / ZLG-MK / Mensch und Kompetenz ET-190163-2016-07-20

EPF: <b>Ergänzung Pflicht</b>	*	*	*	*	*	*	*	*
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---