

0. Die Zulassung zum Certificate of Advanced Studies (CAS)

Die **Zulassung** zu diesem zertifizierenden Abschluss **Certificate of Advanced Studies (CAS)** setzt entweder eine Hochschulzugangsberechtigung oder eine mindestens dreijährige, qualifizierende Berufserfahrung voraus. Für den erfolgreichen Abschluss zum **Organizational Transformation Coach (Steinbeis+Akademie)** sind außerdem drei Kriterien zu erfüllen:

1. Die **Ausbildung** erfüllt die definierten Anforderungen der Steinbeis+Akademie an Inhalt und Umfang.
2. Die **Praktische Prüfung** erfüllt die Anforderungen der Steinbeis+Akademie.
3. Die **Schriftliche Ausarbeitung** wird innerhalb eines Jahres nach Bestehen der Praktischen Prüfung eingereicht und erfüllt die Anforderungen der Steinbeis+Akademie. Nach zehn Monaten erfolgt die Abgabe zur Erstkorrektur bei der Competence on Top GmbH.

Die Anmeldung zum Prüfungsprozess kann nach Beginn der Ausbildung erfolgen, jedoch spätestens eine Woche vor der Abnahme der Praktischen Prüfung. Sie muss **schriftlich** mit den vorliegenden Anmeldeformularen bei der Steinbeis+Akademie **und** der Competence on Top GmbH (in Kopie) eingereicht werden.

Die einmalige Prüfungsgebühr beträgt 495 Euro zzgl. MwSt.

1. Anforderungen an die Ausbildungsinhalte und deren Umfang

Die an der Steinbeis+Akademie zertifizierte Ausbildung kann an dem Ausbildungsinstitut Competence on Top GmbH absolviert werden.

1.1. Die Inhalte und der Umfang des Zertifikatslehrgangs

Im Rahmen der Ausbildung **Organizational Transformation Coaching** (Certificate of Advanced Studies) sind bei Competence on Top 2 verbindliche Module und 2 von 7 Wahlmodulen (15-16 Tage) erfolgreich zu absolvieren. Der Absolvent sucht sich seine Seminarorte, Module und Termine selbst aus sowie die zeitliche Dauer vom ersten Modul bis zur Praktischen Prüfung. Nach der Praktischen Prüfung läuft die 1-jährige Frist bis zur Abgabe der schriftlichen Transferarbeit.

1.2. Die zwei verbindlichen Module und deren Inhalte

1.2.1. Change Manager (4 Tage)

Entscheidende Erfolgsfaktoren für Change-Projekte / Unternehmens-Coaching / Veränderungsprozesse begleiten / Mit Widerständen umgehen / Menschen im Wandel mitnehmen / Cultural Change einleiten / Stakeholder-Analyse / Auftragsklärung / individuelles Change-Projekt

1.2.2. Organisation- und Geschäftsmodell-Entwicklung (4 Tage)

Organisationsentwicklung im Wandel der Zeit / OE-Ziele, Ansätze, Vorgehensweisen / Organisationsformen gestalten / Ambidextrie leben / Unternehmenskultur verändern / Strategien entwickeln / Digitale disruptive Geschäftsmodelle entwickeln / Mit Business-Model Canvas ein bestehendes Geschäftsmodell verändern / echte Fall-Arbeit

1.3. Zwei aus sieben Wahlmodulen und deren Inhalte

1.3.1. Business-Mediator (4 Tage)

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 / Fall-Arbeit

1.3.2. Laufbahn- und Karriere-Coach (4 Tage)

Agiles Karriere-Coaching / Karriere- und Talent-Management-Systeme / Karriere 4.0 / Design-Thinking im Kontext Karriere / Business-Model Canvas / Digitale Geschäfts-ideen / Umgang mit Persönlichkeitsprofilen / Konkretisierung von Geschäftsideen / Pitch

1.3.3. Team-Entwickler/Team-Coach (4 Tage)

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

1.3.4. Systemischer Coach (4 Tage)

Grundlagen Systemisches Coaching / Das Coaching-Phasenmodell / Auftragsklärung / Gesprächs- und Fragetechniken im Coaching / Praktische Anwendungen im Business-Kontext / Durchführung von Problem- und Zielcoaching

1.3.5. Business-Moderator (4 Tage)

Aufgaben im (Projekt-)Team methodisch effizient und effektiv lösen / Kreativitätstechniken zur Lösungsfindung in Gruppen / Gruppendynamik / Win-Win-Konfliktmoderation / Moderieren einer spannungsgeladenen Diskussion

1.3.6. Online Coach (4 Tage)

Virtuelle Visions-/Zielcoachings, Entscheidungscoachings, Konfliktcoachings / Beziehungsaufbau und Prozessgestaltung im Online-/Telefon-Coaching / Professionelles Online-Setting, Kompetenzen Online-Coach / Probleme reflektieren und neue Ziele stecken / Transfer, Erfolgsfaktoren für Online-Coachings

1.3.7. Online-Teamentwickler / Transformation Coach (4 Tage)

**Erläuterungen zur Studien- und Prüfungsordnung für den Organizational Transformation
Coach
(Certificate of Advanced Studies der Steinbeis+Akademie)**

Digitale Kollaboration, Zusammenarbeit im virtuellen Raum / Aufbau einer Vertrauenskultur, Team-Purpose, Teamspirit / Eigenverantwortung & Selbstorganisation in hybriden Teams / Sinngeladene Team-Ziele, intrinsische Motivation / Management by Objectives & Key Results (OKRs) / Diversity-Management, Fehler und (Selbst-) Lernkultur

1.4. Anforderungen für das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildungsmodule

Im Zertifikatslehrgang der Steinbeis+Akademie werden die Ausbildungsmodule angerechnet, in denen der / die Teilnehmende ein **Zertifikat** des Ausbildungsinstituts erworben hat.

Das Zertifikat für den erfolgreichen Abschluss eines Ausbildungsmoduls erhalten die Teilnehmenden, die a) die gesamten Seminarzeiten **anwesend** waren und b) am Ende des Ausbildungsmoduls in einer **Transfer-Aufgabe** den Nachweis erbringen, dass sie das Gelernte in ihrem beruflichen Kontext anwenden können.

2. Anforderungen an die Praktische Prüfung

Die Praktische Prüfung findet nach dem Erfüllen der Anforderungen aus Punkt 1 (Anforderungen zu Ausbildungsinhalt und Umfang) zu einem mit dem zu Prüfenden abgestimmten Termin statt. Die schriftliche Ausarbeitung erfolgt nach Bestehen der Praktischen Prüfung.

2.1. Aufbau und Dauer der Praktischen Prüfung

Die Praktische Prüfung besteht aus zwei Teilen. Beide Teile werden von einem von der Steinbeis+Akademie bestellten Prüfer bewertet. Mit einem standardisierten Verfahren werden beobachtbare Kriterien bewertet.

Der erste Teil besteht aus einer **20-minütigen Konzept-Vorstellung für ein neues Geschäftsmodell oder eine Weiterentwicklung einer bestehenden Organisation**.

Darauf folgt der zweite Teil, ein **15-minütiges Fachgespräch** mit dem zu Prüfenden über das von ihm/ihr vorgestellte Konzept.

2.2. Voraussetzungen für das Bestehen der Praktischen Prüfung

Zum Bestehen der praktischen Prüfung müssen 60 von möglichen 100 Punkten erreicht werden. In Teil 1 der Prüfung können maximal 90 Punkte erreicht werden, in Teil 2 der Prüfung maximal 10.

2.3. Die zu erfüllenden Kriterien in der Praktischen Prüfung

In Teil 1 der Praktischen Prüfung werden drei Schwerpunkte geprüft (maximal 90 Punkte):

1 a) Systemische Analysen des IST als Basis der Strategie- und/oder Organisationsentwicklung (externe / interne Chancen und Risiken erkennen) (maximal 30 Punkte)

Erläuterungen zur Studien- und Prüfungsordnung für den Organizational Transformation Coach

(Certificate of Advanced Studies der Steinbeis+Akademie)

1 b) Von der Challenge zur Strategie- und Geschäftsmodell-Entwicklung (maximal 30 Punkte)

1 c) Die Prozess-Gestaltung der organisationalen Transformation (maximal 40 Punkte)

In Teil 2 der Praktischen Prüfung findet ein Fachgespräch statt:

Es wird die Fähigkeit der Prüfungsteilnehmenden zur Selbstreflexion überprüft.

(maximal 10 Punkte)

Die Prüfungsanforderungen müssen ohne fremde Hilfe von dem zu Prüfenden erfüllt werden.

| 1a) Systemische Analysen des IST als Basis (externe / interne Chancen und Risiken) | | Bemerkungen / Begründungen |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| <p>Wurden die relevanten Umfeldler erkannt und mit den passenden Instrumenten analysiert?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wurden die relevanten Umfeldler erkannt und analysiert (wie politisch-rechtlicher Rahmen, Konjunktur, Fachkräftemarkt, Infrastruktur des Landes (z.B. Mobilität, Konnektivität), gesellschaftliche Entwicklungen (z.B. Migration), Digitalisierung, Umweltschutz...)? - Wurden die Branchenmuster (Mitbewerber-Analyse) und kulturelle Einflussgrößen (Werte, Megatrends, Welt- und Menschenbild, Bildungssystem, Religion...) erkannt? - Wurden verschiedene (digitale) Möglichkeiten zur Recherche genutzt, um externe Chancen und Risiken für die Organisation zu entdecken? | <p>Punkte (1-10Max)</p> | |
| <p>Wurden die internen relevanten Umfeldler erkannt und die Menschen in die Analysen einbezogen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wurden die wichtigsten Menschen, Stakeholder, Kunden, Management, Betriebsrat, Betroffene des Wandels in die Analysen einbezogen (nach ihren Sichtweisen, Bedürfnissen befragt...)? - Wurden die internen Stärken, Ressourcen ermittelt, die internen Entwicklungsfelder erkannt, aus den Erfahrungen der Vergangenheit gelernt? - Wurden die weichen Faktoren der Organisation analysiert, wie Unternehmenskultur, Führungskultur, Werte, Leitbild, Employer-Brand, Marken-Brand, die geheime Zutat für den Erfolg der Organisation...? | <p>Punkte (1-10Max)</p> | |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| <p>Wurden die Analysen systemisch mit einem Blick auf das Große und Ganze durchgeführt?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wurden durch die Analysen Interdependenzen deutlich? Wurde zu verschiedenen Perspektiven eingeladen und auf die Meta-Ebene geführt (wir prüfen, wie wir analysieren und suchen nach blinden Flecken)? - Wurden systemische Fragen genutzt, z.B. welche Auswirkungen haben die einzelnen Analyse-Ergebnisse oder was passiert, wenn nichts passiert? - Wurden Zukunftsszenarien entwickelt auf der Basis fundierter Quellen (Forschungsergebnisse...) und wurde zu hypothetischen Was-wäre-wenn-Gedankenspielen eingeladen? | <p>Punkte (1-10Max)</p> | |
| <p>1b) Von der Challenge zur Strategie- und Geschäftsmodell-Entwicklung</p> | | <p>Bemerkungen / Begründungen</p> |
| <p>Wurden aus den Analysen die wichtigsten Challenges für die Organisation herausgearbeitet?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wurde eine wertschätzende, offene, neugierige und lösungsorientierte Diskussionskultur gefördert? - Wurden die Analyse-Ergebnisse offen, aus verschiedenen Perspektiven und von verschiedenen Gruppen diskutiert? - Wurde methodisch zielführend unterstützt, um aus der Vielfalt der Analyse-Ergebnisse zu einer Fokussierung auf die wichtigsten Challenges der Organisation zu kommen? | <p>Punkte (1-10Max)</p> | |
| <p>Wurde der Raum der strategischen Möglichkeiten ausgeleuchtet und erweitert? Wurde eine übergeordnete Strategie für die Organisation gefunden?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wurden bisherige Strategien bewusst gemacht und sowohl auf ihre bisherigen Erfolge, als auch auf ihre Zukunftstauglichkeit untersucht? - Wurden rationale und intuitive Methoden genutzt zur Erweiterung der strategischen Möglichkeiten, wurden disruptive Ideen und digitale Optionen entdeckt? - Wurden attraktive Zukunftsbilder für die Organisation generiert (Vision mit Sinn / Weltverbesserung)? Wurden in der Strategie evolutionäre Überlebensprinzipien (Anpassung, Kooperation, Ko-Evolution...) aufgegriffen? | <p>Punkte (1-10Max)</p> | |

**Erläuterungen zur Studien- und Prüfungsordnung für den Organizational Transformation Coach
(Certificate of Advanced Studies der Steinbeis+Akademie)**

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| <p>Wurde die gesamte Organisation auf die Strategie ausgerichtet? Wurde ein neues Geschäftsmodell entwickelt?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wurde die Strategie mit Blick auf die Ambidextrie entwickelt, wurde der „Preis“ der Strategie bzw. mögliche negative Auswirkungen systemisch überprüft? - Wurden alle erfolgsrelevanten Bereiche der Organisation auf die neue Strategie ausgerichtet (PE, Führung, Prozesse, Arbeitsmethoden, Organisationsform, Unternehmenskultur, Systeme, Technologien...)? - Wurde die Strategie überprüfbar gemacht, Frühwarnsysteme etabliert, die Strategie in messbare Ziele (KPIs) von allen Teams, Mitarbeitenden transferiert? - Wurde ein neues Geschäftsmodell entwickelt und in einem stimmigen Business Model Canvas ausbalanciert? | <p>Punkte (1-10Max)</p> | |
| <p>1c) Die Prozess-Gestaltung der organisationalen Transformation</p> | | <p>Bemerkungen / Begründungen</p> |
| <p>War ein strukturiertes Vorgehen erkennbar und wurde es dem Entwicklungsprozess situativ (iterativ) angepasst?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gab es eine Guideline (Wertekompass), eine klare Struktur, eine zielführende Architektur des Wandels mit Entscheidungsfreiräumen und kreativen Spielwiesen? - Gab es Feedback-Schleifen, Testläufe, Pilot-Projekte, Prototyping, agiles Vorgehen, Frühwarnsysteme? - Steuerte der Organisationsentwickler zielsicher zwischen Umsetzen des Geplanten und Eingehen auf situativ erkannten Bedarf an Kurswechsel? - Wechselte der Veränderungsprozess zwischen Divergieren (viele Optionen generieren) und Konvergieren (sich auf eine Option zu fokussieren)? - Wurden die Kreativität, das Querdenken optimal gefördert, ambitionierte Challenges formuliert und disruptive, revolutionäre Lösungen generiert? | <p>Punkte (1-10Max)</p> | |
| <p>Wurden die Menschen im Veränderungsprozess gut abgeholt? Konnten sie mitgestalten und profitieren?</p> | <p>Punkte (1-10Max)</p> | |

Erläuterungen zur Studien- und Prüfungsordnung für den Organizational Transformation Coach

(Certificate of Advanced Studies der Steinbeis+Akademie)

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - War der Veränderungsprozess angelegt auf Transparenz, offene Kommunikation, ergebnisoffenen Dialog mit den Betroffenen und Partizipation? - Wurden die Ängste der Menschen ernst genommen und ein sicherer Rahmen geboten, ein neues Mindset / Bewusstsein gefördert, eine Vertrauenskultur gefördert? - Wurden die Menschen im Veränderungsprozess unterstützt, z.B. durch Weiterbildung, Eingehen auf ihre unterschiedlichen Persönlichkeiten und Interessen? - Waren alle Hierarchie-Ebenen gleichermaßen eingebunden, konnten alle mitgestalten und profitieren? Stand der Kunde mit seinen Bedürfnissen im Mittelpunkt? | | |
| <p>Wurde die Nachhaltigkeit der Transformation gesichert?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wurden die Wirtschaftlichkeit, der Mensch und die Umwelt als gleichrangige Ziele verfolgt? Wurde die Digitalisierung zum Wohl der Menschen vorangebracht? - Wurde die Selbstorganisation, Eigenverantwortung und Selbstentwicklungs-Kompetenz der Organisation und ihrer Mitarbeitenden dauerhaft angelegt? | <p>Punkte (1-10Max)</p> | |
| <p>2) Das Fachgespräch</p> | | <p>Bemerkungen / Begründungen</p> |
| <p>Ist der Organizational Coach in der Lage, sein Konzept und seine Arbeitsweise kritisch zu reflektieren?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was ist Ihnen im Konzept gut gelungen? - Was würden Sie optimieren, wenn Sie die Zeit zurückdrehen könnten? - Welche Methode bzw. welches Vorgehen hätte noch zum Ziel geführt? - Was ist Ihr Verständnis von Ihrer Rolle als Organisationsentwickler? Was sind Ihre Lernfelder und Entwicklungsziele als Organisationsentwickler? | <p>Punkte (1-10Max)</p> | |
| <p>Gesamtergebnis maximal 100 Punkte (Bestehen ab 60 Punkten)</p> | | |
| <p>Bestanden oder nicht bestanden</p> | | |
| <p>Datum, Ort, Unterschrift des Prüfenden</p> | | |

3. Anforderungen an die Schriftliche Ausarbeitung

Die Schriftliche Ausarbeitung wird innerhalb eines Jahres nach der Praktischen Prüfung (bestanden) eingereicht. Sie soll einen Bezug zwischen der Ausbildung (Theorie) und der Anwendungspraxis (eventuell am Beispiel eines konkreten, selbstentwickelten Konzeptes) herstellen. Das Thema soll theoretisch fundiert erschlossen werden und Relevanz für die Praxis haben. Inhalt und Form müssen den Anforderungen der Steinbeis+Akademie genügen.

| Teil 1) Formale Bewertung | | Bemerkungen / Begründungen |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| <p>Umfang: mind. 25 Seiten, max. 30 Seiten (exklusive Bilder, Grafiken, Anhänge)</p> <p>Formatierung: Seitenränder max. 2 cm / Schriftgröße: max. 12 Punkt / Zeilenabstand: einfach</p> <p>Deckblatt Inhaltsverzeichnis</p> <p>Quellenverweise: korrekte Quellenangaben Literaturverzeichnis</p> <p>Eidesstattliche Erklärung *</p> | <p>Punkte (1-20Max)</p> | |
| Teil 2) Inhaltliche Bewertung | | Bemerkungen / Begründungen |
| <p>Einleitung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Theorien und zentralen Modelle kennzeichnen Ihren OE-Ansatz? - Welche Haltung, welches Rollenverständnis leben Sie als Organisationsentwickler? - Welche Bedeutung hat das gewählte Thema für Sie in Ihrer praktischen Arbeit Organisationsentwickler? - Was ist Ihr persönliches Ziel (gewünschter Nutzen), das Sie mit dem Thema verfolgen? - Welche Organisation dient als Fall? ** | <p>Punkte (1-20Max)</p> | |
| <p>Ausgangssituation (Ist) und Ziel(-frage)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was ist die zentrale Frage / die Challenge in der schriftlichen Arbeit? - Wie ist das Thema zu verstehen? - Wie ist der Forschungsstand im Thema? - Wie war die Ausgangssituation im Fall? | <p>Punkte (1-20Max)</p> | |

**Erläuterungen zur Studien- und Prüfungsordnung für den Organizational Transformation
Coach
(Certificate of Advanced Studies der Steinbeis+Akademie)**

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--|
| <p>Methodisches Vorgehen und Herausforderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie nähern Sie sich dem Thema? Welche Quellen nutzen Sie? (Literatur, Interviews...) - Wie entstanden die Erkenntnisse in Ihrem Fall? - Auf welche Herausforderungen sind Sie gestoßen? Wie sind Sie damit umgegangen? | <p>Punkte (1-20Max)</p> | |
| <p>Ergebnisse und Gesamtfazit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Ergebnisse leiten Sie in Bezug auf Ihre zentrale Frage ab? - Auf welche Risiken möchten Sie in Bezug auf Ihre zentrale Frage hinweisen? - Welche neuen Fragestellungen haben sich ergeben? - Welche Empfehlung leiten Sie für einen erfolgreichen organisationalen Transformationsprozess ab? Fazit - Persönliches Fazit: Welche Einsichten gewannen Sie für sich selbst als Organisationsentwickler? | <p>Punkte (1-20Max)</p> | |
| <p>Gesamtergebnis maximal 100 Punkte (Bestehen ab 60 Punkten)</p> | | |
| <p>Bestanden oder nicht bestanden</p> | | |
| <p>Datum, Ort, Unterschrift des Prüfenden</p> | | |

*Ohne eidesstattliche Erklärung (Versicherung, dass die Prüfungsleistung ohne fremde Hilfe entstanden ist) kann die Arbeit nicht bewertet werden. **AutorIn der schriftlichen Transferarbeit kann eine Sperrung der Veröffentlichung einfordern.