

Curriculum

Zertifizierungsweiterbildung PLTe „Positive Leadership Toolbox essentials“ - PLTe

Konzeptioneller Rahmen

Diese evidenzbasierte Weiterbildung verbindet wissenschaftliche Erkenntnisse der Positiven Psychologie mit dem bewährten PERMA-Modell von Martin Seligman. Die theoretischen Grundlagen werden in einen ganzheitlichen didaktischen Rahmen eingebettet, der auf vier zentralen Säulen basiert:

- **Systemtheorie** – Verständnis komplexer organisationaler und zwischenmenschlicher Wechselwirkungen
 - **Konstruktivistisches Denken** – Förderung von Perspektivenvielfalt und mentaler Flexibilität
 - **Personenzentrierte Haltung** – Entwicklung von Empathie, Authentizität und Wertschätzung
 - **Handlungsorientiertes Lernen** – Nachhaltiger Praxistransfer durch Erleben und Reflexion
-

Zielgruppe

Die Weiterbildung richtet sich an Fach- und Führungskräfte, die Menschen, Teams und Organisationen entwickeln und begleiten:

- Führungskräfte aller Hierarchieebenen in Unternehmen und Organisationen
 - Trainer*innen und Berater*innen in der Personal- und Organisationsentwicklung
 - Coaches und HR-Manager*innen mit Fokus auf Mitarbeiter*innenentwicklung
 - Pädagog*innen und Sozialpädagog*innen in Bildungs- und Sozialeinrichtungen
 - Projektleiter*innen mit Teamverantwortung
-

Qualifikationsziele

Nach erfolgreichem Abschluss verfügen die Teilnehmenden über:

Fachkompetenz

- Fundiertes Verständnis der Positiven Psychologie und des PERMA-Modells
- Praktische Anwendungskompetenz wissenschaftlich validierter Interventionen
- Methodische Sicherheit in der Gestaltung entwicklungsorientierter Prozesse

Methodenkompetenz

- Fähigkeit zur situationsgerechten Auswahl und Anwendung von Tools
- Kompetenz in der Moderation von Reflexions- und Entwicklungsprozessen
- Fertigkeit zur Integration verschiedener Ansätze in kohärente Interventionskonzepte

Sozialkompetenz

- Gestärkte Empathie- und Kommunikationsfähigkeiten
- Erhöhte Sensibilität für Gruppendynamiken und systemische Zusammenhänge
- Verbesserte Konfliktlösungs- und Moderationskompetenzen

Selbstkompetenz

- Optimiertes eigenes Führungsverhalten basierend auf positiv-psychologischen Prinzipien
- Erhöhte Selbstreflexionsfähigkeit und emotionale Intelligenz
- Gestärkte Resilienz und Stressmanagement-Kompetenzen

Bei erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmenden das Zertifikat „Positive Leadership Tools *essentials*“.

Modularer Aufbau und Arbeitsaufwand

Gesamtumfang: 34 Unterrichtseinheiten (à 45 Min.) = 25,5 Stunden

Modul	Format	Umfang	Inhalte
Modul 1: Vorbereitung	Selbstlernphase mit digitalen Materialien	2 UE (1,5h)	PERMA-Grundlagen, vorbereitende Lektüre
Modul 2: Fundament & Praxis	2-tägiges Präsenzmodul	20 UE (15h)	Theoretische Grundlagen, praktische Toolbox, erste Anwendungen
Modul 3: Vertiefung & Transfer	Angeleitetes Selbststudium	8 UE (6 h)	Praxiserprobung, Selbstreflexion Menschenbild, Reflexion, Transferdokumentation
Modul 4: Integration & Zertifizierung	Online-Abschlussmodul	4 UE (3h)	Erfahrungsaustausch, Fallbesprechungen, Zertifikatsverleihung

Wissenschaftlich-theoretische Grundlagen

1. Konstruktivismus

Kernprinzip: Menschen konstruieren ihre Realität durch individuelle mentale Landkarten, die nur so lange gültig sind, wie sie im Alltag funktional bleiben.

Schlüsselkonzepte:

- Perspektivenvielfalt – Jede Wahrnehmung ist subjektiv gefärbt und kontextabhängig
- Provisorisches Wissen – Irrtumsfähigkeit als Entwicklungschance, nicht als Schwäche
- Fragehaltung – Systemische Fragen erweitern mentale Landkarten, suggestive Fragen zementieren sie
- Reframing – Bewusste Perspektivenwechsel generieren neue positive Emotionen (P) und Sinnhaftigkeit (M)

2. Logische Ebenen (nach Robert Dilts)

Kernprinzip: Nachhaltiger Wandel entsteht durch Interventionen auf den angemessenen systemischen Ebenen – von äußeren Rahmenbedingungen bis hin zu Identität und Mission.

Hierarchisches Stufenmodell:

- Mission/Spiritualität – Wozu? (Transzendenter Sinn und Beitrag)
- Identität – Wer? (Selbstverständnis und Rolle)
- Werte/Überzeugungen – Warum? (Motivation und Antreiber)
- Fähigkeiten – Wie? (Kompetenzen und Ressourcen)
- Verhalten – Was? (Konkrete Handlungen und Strategien)
- Umwelt – Wo/Wann? (Kontext und Rahmenbedingungen)

PERMA-Integration: Interventionen auf höheren Ebenen beeinflussen alle nachgelagerten Dimensionen und ermöglichen nachhaltige Achievements (A), klären die Sinnfrage (M) und stärken authentische Relationships (R).

3. Handlungsorientiertes Lernen

Kernprinzip: Nachhaltiges Lernen entsteht durch die synergetische Verbindung von Erleben, Reflexion und praktischer Anwendung. Reine Wissensvermittlung ohne Körper-Erfahrung bleibt oft oberflächlich und transferschwach.

Vierphasen-Lernschleife:

- Konkrete Erfahrung – Experimentelles Erleben durch Simulationen und praktische Übungen
- Reflektierender Dialog – Gemeinsame Analyse für bewussten Alltagstransfer
- Abstraktes Modellverständnis – Theoretische Einordnung wird durch Übungen nachvollziehbar
- Aktiver Transfer – Erprobung, Beobachtung und Integration neuer Handlungsmuster

PERMA-Integration: Generierung von Flow-Momenten (E), sofortige Erfolgserlebnisse (A) und emotionale Verankerung positiver Gefühle (P).

4. Personenzentrierte Haltung (nach Carl Rogers)

Kernprinzip: Lernen und persönliches Wachstum gedeihen in einem Klima von Empathie, Authentizität und bedingungsloser Wertschätzung. Die innere Haltung ist wichtiger als jede Methode oder Technik.

Drei Grundsäulen:

- Empathie – Konsequentes Einfühlen ohne vorschnelle Ratschläge oder Bewertungen
- Authentizität – Kongruentes Vorleben statt künstlicher Trainer*innen-Fassade
- Bedingungslose Wertschätzung – Klare Trennung zwischen Person (immer wertvoll) und Verhalten (verhandelbar)

PERMA-Integration: Schaffung psychologisch sicherer Räume für authentische Relationships (R), Stressreduktion zur Förderung positiver Emotionen (P) und erhöhtes intrinsisches Engagement (E).

5. Systemische Haltung & Ressourcenorientierung

Kernprinzip: Individuelles Verhalten ist stets mit größeren Beziehungs-, Regel- und Rückkopplungsmustern verwoben. Nachhaltige Veränderung berücksichtigt diese Wechselwirkungen und aktiviert vorhandene systemische Ressourcen.

Grundlegende Annahmen:

- Zirkularität – Wechselseitige Beeinflussung ersetzt lineares Ursache-Wirkungs-Denken
- Ressourcenfokus – Jeder Mensch und jedes System verfügt über die benötigten Veränderungsressourcen
- Hypothesenbescheidenheit – „Das ist eine mögliche Erklärung, nicht die einzig wahre“
- Lösungsrahmen – „Wie soll es stattdessen funktionieren?“ statt „Was läuft alles falsch?“

PERMA-Integration: Systemische Mustererkennung hinter Symptomen, Aktivierung schlummernder Potentiale für mehr Meaning (M), Entlastung dysfunktionaler Relationships (R) und Beschleunigung nachhaltiger Accomplishments (A).

6. Embodiment – Der Körper als Lern- und Entwicklungsraum

Kernprinzip: Denken, Fühlen und Handeln sind untrennbar mit unserem Körperschema und unserer Körperhaltung verknüpft. Körperliche Veränderungen beeinflussen mentale und emotionale Prozesse nachweisbar („Der Körper denkt mit“).

Zentrale Anwendungsbereiche:

- Körperhaltung als Affektregulation – Power-Posen erhöhen nachweislich Selbstwirksamkeit und Stressresilienz
- Bewegungsmetaphern – Physische Handlungen verankern mentale Konzepte nachhaltiger
- Multisensorische Integration – Bewusste Nutzung von Temperatur, Berührung und Rhythmus als Lernkanäle

PERMA-Integration: Direkte Beeinflussung von Stärkenerleben (A) und emotionalen Zuständen (P) durch Körperhaltung, Stärkung von Relationships (R) durch bewusstes Körper-Geist-Mitmensch-Zusammenspiel.



PERMA-Integration: Ganzheitliche Verbindung

PERMA-Baustein	Theoretische Grundlagen	Praktische Interventionen
P - Positive Emotions	Konstruktivistisches Reframing, handlungsorientierte Erfolgserlebnisse, wertschätzende Atmosphäre, Embodiment-Techniken, empathisches Coaching	Staunen-Expedition, Lachyoga-Sequenzen, PsyCap-Interventionen, Stärkenliste,
E - Engagement	Aktive Lernschleifen, Flow-Aufgaben, handlungsorientierte Erfolgserlebnisse, empathisches Coaching, systemische Ressourcenaktivierung	Stärkenliste und -baum, Flow-Analyse,
R - Relationships	Personenzentrierte Grundhaltung, systemischer Blick auf Wechselwirkungen, empathische Kommunikation, empathisches Coaching	Theorie U-Zuhörprozesse, Unterstützernetze
M - Meaning	Konstruktivistische Sinngestaltung, Dilts-Sinn- und Werteebene, systemische Zusammenhangserkennung, empathisches Coaching	Forum-Methode, Logische Ebenen-Arbeit, „Zweck der Existenz“-Reflexion, OKR
A - Accomplishment	Passgenaue Interventionsauswahl, iterative Praxis-Loops/Aktive Lernschleifen, systemische Ressourcenaktivierung, Aktive Lernschleifen, Embodiment-Techniken, empathisches Coaching	Zielarbeit, PsyCap-Interventionen, OKR

Zertifizierungskriterien des 25,5h Weiterbildung-Lehrgangs Positive Leadership Toolbox *essentials*

Für den erfolgreichen Abschluss müssen folgende Leistungen erbracht werden:

Anwesenheit und Mitarbeit

- Vollständige Teilnahme am vorbereitenden Selbststudium (Nachweis durch Online-Self-Assessment)
- Erbringung der Teilleistungen aus dem Transferteil des Selbststudiums (siehe „Praxistransfer“)
- 100% Anwesenheit beim 2-tägigen Präsenzmodul
- Aktive und konstruktive Mitarbeit in allen Phasen
- Teilnahme am Online-Abschlussmodul

Praxistransfer und modulübergreifender Projektauftrag

- Vorbereitungsphase: Die Teilnehmer*innen berichten schriftlich über 3 bereits eingesetzte Tools für PERMA, die sie bereits verwenden (vor dem Präsenzmodul).
- Durchführung von mindestens 3 Interventionen im eigenen Arbeitskontext während der Transferphase
- (Er)Finden einer neuen Intervention zu einem oder mehreren der PERMA-Dimensionen
- Strukturierte schriftliche Reflexion aller Anwendungen (max. 1 A4-Seite gesamt)
- Persönliche Selbstreflexion der Weiterbildungserfahrung (max. 1 A4-Seite)

Abschlusspräsentation

- 5-minütige Präsentation der Praxisanwendungen im Online-Modul (in Kleingruppen)
- Konstruktiver Beitrag zum Erfahrungsaustausch in Kleingruppen
- Demonstration des erworbenen Verständnisses für PERMA-basierte Interventionen

Zusätzliche Qualitätskriterien

- Erkennbare Verbindung zwischen theoretischen Grundlagen und praktischen Anwendungen
- Reflexionsfähigkeit über eigene Lernprozesse und Entwicklungsfelder
- Professionelle Haltung in der Anwendung der Tools

Literatur und Quellen

Grundlagenwerk

Seligman, M. E. P. (2012). Flourish: Wie Menschen aufblühen. Die Positive Psychologie des gelingenden Lebens. Kösel-Verlag.

Ebner, M. (2024). Positive Leadership: Mit PERMA-Lead erfolgreich führen. facultas Verlag

Csikszentmihalyi, M. (2017). Flow. Das Geheimnis des Glücks. Klett-Cotta Verlag.

Konstruktivismus

Watzlawick, P. (2016). Wie wirklich ist die Wirklichkeit? Wahn, Täuschung, Verstehen. Piper Verlag.

von Glasersfeld, E. (1997). Radikaler Konstruktivismus: Ideen, Ergebnisse, Probleme. Suhrkamp Verlag.

Logische Ebenen

Dilts, R. (2013). Die Veränderung von Glaubenssystemen. NLP-Techniken und ihre Anwendung. Junfermann Verlag.

Dilts, R. & DeLozier, J. (2000). Encyclopedia of Systemic NLP and NLP New Coding. NLP University Press.

Handlungsorientiertes Lernen

Kolb, D. A. (2014). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. FT Press.

Arnold, R. (2018). Wie man führt, ohne zu dominieren. Carl Auer Verlag.

Personenzentrierter Ansatz

Rogers, C. R. (2016). Entwicklung der Persönlichkeit: Psychotherapie aus der Sicht eines Therapeuten. Klett-Cotta.

Biermann-Ratjen, E.-M., Eckert, J. & Schwartz, H.-J. (2016). Gesprächspsychotherapie: Verändern durch Verstehen. Kohlhammer Verlag.

Systemische Haltung

Simon, F. B. (2015). Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus. Carl Auer Verlag.

de Shazer, S. (2015). Wege der erfolgreichen Kurztherapie. Klett-Cotta.

Embodiment

Storch, M., Cantieni, B., Hüther, G. & Tschacher, W. (2010). Embodiment: Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen. Hogrefe Verlag.

Cuddy, A. (2016). Presence: Bringing Your Boldest Self to Your Biggest Challenges. Little, Brown and Company.



Lernergebnis und Kompetenzprofil

Die Absolvent*innen der Weiterbildung verlassen das Programm mit einem ganzheitlichen Werkzeug- und Haltungskonzept, das sie befähigt, positive Veränderungen auf drei Ebenen zu initiieren:

Individuelle Ebene

- Authentische Selbstführung auf Basis wissenschaftlich fundierter Prinzipien
- Erhöhte emotionale Intelligenz und Selbstreflexionsfähigkeit
- Gestärkte Resilienz und optimierte Stressregulation
- Bewusste Nutzung von Stärken und Flow-Zuständen

Zwischenmenschliche Ebene

- Aufbau vertrauensvoller und wertschätzender Arbeitsbeziehungen
- Kompetente Moderation von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen
- Förderung positiver Teamdynamiken und Gruppenkohäsion
- Empathische und systemische Konfliktbearbeitung

Organisationale Ebene

- Initiierung und Begleitung nachhaltiger Veränderungsprozesse
- Integration positiv-psychologischer Prinzipien in Unternehmenskultur
- Entwicklung lernender und resilienter Organisationsstrukturen
- Schaffung von Arbeitsumgebungen, die menschliches Aufblühen ermöglichen

Alle vermittelten Inhalte sind wissenschaftlich fundiert, praxiserprobt und durch konkrete Tools und Interventionen im Berufsalltag direkt implementierbar. Die Teilnehmenden erwerben nicht nur methodische Fertigkeiten, sondern entwickeln eine professionelle Haltung, die nachhaltige positive Veränderungen in ihrem Wirkungsbereich ermöglicht.

