

Ralf Balgar

geboren am 29.05.1967, von St.Gallen-Tablat SG

hat vom 10.11.2014 bis 17.09.2015 an der FHS St.Gallen den berufsbegleitenden Hochschul-Zertifikatslehrgang Strategisches Leadership besucht und diesen erfolgreich mit dem

Certificate of Advanced Studies CAS FHS St.Gallen in Strategisches Leadership

abgeschlossen. Dieser Zertifikatslehrgang umfasst einen studentischen Workload von 570 Stunden (Präsenzunterricht, angeleitetes Selbststudium, Selbststudium). Dafür werden 19 ECTS-Punkte vergeben (European Credit Transfer and Accumulation System).

St.Gallen, 6. Juni 2016

FHS St.Gallen
Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Weiterbildungszentrum

Leiter



Prof. Dr. phil. Reto Eugster

Studienleiter



Prof. Dr. Lukas Scherer

Zertifikat

Themenschwerpunkte und Anzahl Lektionen (L)

Führung in schwierigen Situationen	18 L
<ul style="list-style-type: none"> - Grundlagen der Moderation, Ablauf und Struktur einer moderierten Sitzung - Techniken der Moderation / Abfrageformen, Rollenverständnis Führungspersönlichkeit und Moderator, Gruppendynamische Aspekte in der Moderation - Anwendung einzelner Werkzeuge in der Praxis 	
Human Resources Management (HRM)	36 L
<ul style="list-style-type: none"> - HRM im Spannungsfeld zwischen Produktivität/Leistung und manität/Bedürfnisorientierung - HRM im Kontext der Unternehmensstrategie, Struktur und Unternehmenskultur, Wertewandel und Unternehmenskultur als zentrale Stellgrössen, Schlüsselthemen und Leitideen des zukünftigen HRM - ein Modell als Orientierungslandkarte, Mitarbeiterpotentiale erfassen - Qualität der Führung und des Leadership-Verhaltens verbessern, Strategieumsetzende Mitarbeiterentwicklung erarbeiten, Kommunikation und Dialog in der Unternehmung fördern - Attraktive Rahmenbedingungen schaffen - HRM in schwierigen Wirtschaftssituationen und Trennungskultur 	
Personal Leadership	18 L
<ul style="list-style-type: none"> - Reflexion und Gestaltung der Führung der eigenen Person, Führungs(leit)bilder - Funktion und Rolle als Führungskraft, Wertorientierte Führung, Energiekompetenz - Selbst- und Fremdbild der eigenen Wirkung, Entwicklung von Persönlichkeit und Authentizität - Kollegiale Beratung 	
Self Management and Life Balance	18 L
<ul style="list-style-type: none"> - Life Balance und Mission Statement, Persönliche Grundwerte - Die vier Lebensaufgaben, die persönliche Lebensvision, Strategien zur Umsetzung 	
Vernetztes Denken im Management	18 L
<ul style="list-style-type: none"> - Übersicht über die Methode, Abgrenzung verschiedener Problemarten - Definition einer eigenen komplexen Fragestellung, Definition der relevanten Schlüsselfaktoren - Entwicklung eines Netzwerkes der Zusammenhänge, Identifikation der Lenkbarkeiten und der Indikatoren, Definition des zeitlichen Verhaltens und der Intensitäten - Ableiten von ganzheitlichen und zielorientierten Massnahmen 	
Wirksames Konfliktmanagement	18 L
<ul style="list-style-type: none"> - Einführung in die Kommunikations- und Konflikttheorie, der Konflikt als soziale Ordnung - Konfliktmuster und -phasen, die Dynamik der Konflikteskalation - Modelle der Konfliktanalyse und Kriterien der Konfliktanalyse - Methoden der Konfliktvermittlung und kooperativen Konfliktbearbeitung 	
(Erfolgreiche) Win-Win Situationen	10 L
<ul style="list-style-type: none"> - Grundlagen der Verhandlungspsychologie und der Verkaufstechnik, Persönlichkeit als wichtigstes Element der Kommunikation, Erfolgsfaktoren für eine professionelle Präsentation - Nutzenorientierte Argumentation, Win-Win-Situationen erzeugen - Definieren der wichtigsten persönlichen Entwicklungsschwerpunkte 	
Verhandlungsführung	10 L
<ul style="list-style-type: none"> - Grundlagen der Verhandlungsführung, Phasen der Verhandlung - Verhandlungsstrategie und Verhandlungstechnik, Umgang mit schwierigen Verhandlungspartnern, Verhandlungsergebnisse erzielen und sichern 	
Zielführung und Coaching	27 L
<ul style="list-style-type: none"> - Balanced Scorecard: Bindeglied zwischen Strategie und MbO, die verschiedenen Zielquellen - Zielformulierung für quantitative und qualitative Ziele, Individualziele versus Teamziele - Die Bedeutung der Zielfortschrittsüberprüfung, Situatives Coaching, damit der Mitarbeitende die Ziele erreicht, Kritikgespräch bei Nichterreichen von Leistungsvorgaben oder bei Verhaltensabweichungen 	