

0. Die Zulassung zum zertifizierten Competence-Trainer (SHB)

Es gibt **keine Zulassungsvoraussetzungen**, um die Ausbildung zu beginnen. Für den erfolgreichen Abschluss zum hochschulzertifizierten Competence-Trainer (SHB) sind drei Kriterien zu erfüllen.

1. Die **Ausbildung** erfüllt die definierten Anforderungen der Steinbeis-Hochschule Berlin an Inhalt und Umfang.
2. Die **Praktische Prüfung** erfüllt die Anforderungen der Steinbeis-Hochschule Berlin.
3. Die **Schriftliche Ausarbeitung** wird innerhalb eines Jahres nach Bestehen der Praktischen Prüfung eingereicht und erfüllt die Anforderungen der Steinbeis-Hochschule Berlin.

Die Anmeldung zum Prüfungsprozess kann auch nach Beginn der Ausbildung erfolgen, jedoch spätestens 1 Woche vor der Abnahme der Praktischen Prüfung. Sie muss **schriftlich** mit den vorliegenden Anmeldeformularen bei der Steinbeis-Hochschule Berlin eingereicht werden.

Die einmalige Prüfungsgebühr beträgt 520 Euro zzgl. MwSt.

1. Anforderungen an die Ausbildungsinhalte und deren Umfang

Die an der Steinbeis-Hochschule Berlin zertifizierte Ausbildung kann an dem Ausbildungsinstitut Competence on Top absolviert werden.

1.1. Die Inhalte und der Umfang des Zertifikatslehrgangs

Im Rahmen der Ausbildung zum **Competence-Trainer (SHB)** sind bei Competence on Top 3 verbindliche Module und 2 von 4 Wahlmodulen (19 Tage) erfolgreich zu absolvieren.

Seminarorte, Termine, zeitliche Dauer des Lehrgangs und die Reihenfolge der Module sind frei wählbar.

1.2. Die drei verbindlichen Module und deren Inhalte

1.2.1. Train the Trainer (4 Tage)

Seminar design entwickeln / Nachhaltigen Lernerfolg sichern / Lernziele definieren / Lernpsychologie, Lern- und Motivationstypen / Gehirnforschung / Lerneffizienz steigern / Präsentationstechniken / Medien gestalten / Kooperative Lehrmethoden, Rollenspiel, Metaphern nutzen / Lerntransfer sichern

1.2.2. Train the Trainer Advanced (3 Tage)

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

1.2.3. 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. Zwei aus vier Wahlmodulen und deren Inhalte

1.3.1. 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

1.3.2. 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

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

1.4. Anforderungen für das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildungsmodule

Im Zertifikatslehrgang der Steinbeis-Hochschule Berlin werden nur 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 2 Teilen. Beide Teile werden von einem von der Steinbeis-Hochschule Berlin bestellten Prüfer bewertet. Mit einem standardisierten Verfahren werden beobachtbare Kriterien bewertet.

Der erste Teil besteht aus einer 30-minütigen Trainingssequenz, in der die Prüfungsteilnehmenden live einen Part aus einem selbst entwickelten Training mit mindestens 4 Teilnehmenden durchführen.

Darauf folgt der zweite Teil, ein 15-minütiges Fachgespräch mit den zu Prüfenden über die von ihnen durchgeführten Live-Sequenzen.

2.2. Voraussetzungen für das Bestehen der Praktischen Prüfung

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

2.3. Die zu erfüllenden Kriterien in der Praktischen Prüfung

In Teil 1 der Praktischen Prüfung werden 4 Schwerpunkte geprüft (maximal 90 Punkte):

- 1 a) (Selbst-)Präsentation und Medien (maximal 20 Punkte)
- 1 b) Kontakt, Kommunikation und Interaktion (maximal 20 Punkte)
- 1 c) Methodik, Didaktik und Prozesssteuerung (maximal 30 Punkte)
- 1 d) Lerntransfer-Sicherung und Evaluation (maximal 20 Punkte)

In Teil 2 der Praktischen Prüfung findet ein Fachgespräch statt:

Es wird die Fähigkeit der Prüfungsteilnehmenden zur Selbstreflexion getestet.
(maximal 10 Punkte)

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

**Erläuterungen zur Studien- und Prüfungsordnung für den zertifizierten Competence-Trainer (SHB)
der Steinbeis-Hochschule Berlin**

1 a) (Selbst-)Präsentation und Medien		Bemerkungen / Begründungen
<p>Waren die gewählten Medien hilfreich für die Lernziele bzw. die Wissensvermittlung?</p> <ul style="list-style-type: none"> - wurden wichtige oder komplexe Inhalte visualisiert? - waren die Medien ansprechend gestaltet (lesbare Texte, bildhafte Darstellungen, Farbwahl, Layout)? - gab es eine Dokumentation, ein Skript, ein Foto-Protokoll oder ähnliche Merkhilfen? - waren die Medienseiten nummeriert, gegliedert, mit Quellenangaben und Literaturverzeichnis versehen? 	Punkte (1-10Max)	
<p>Wurden die Teilnehmenden kognitiv und emotional erreicht (durch Inhalt, Rhetorik und Körpersprache)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - wurde frei, flüssig und lebendig gesprochen (passend im Tempo, der Lautstärke, Modulation, Mimik, Gestik)? - war die Argumentation einfach, verständlich, logisch und auch emotional überzeugend aufgebaut? - wurde durch eine bildhafte Sprache (Metaphern) oder Storytelling das Kopf-Kino der Zuhörer angeregt? - wurde die Emotion geweckt und Spannung erzeugt, das Mitdenken, Mitreden oder Mitmachen angeregt? 	Punkte (1-10Max)	
1 b) Kontakt, Kommunikation und Interaktion		Bemerkungen / Begründungen
<p>War erkennbar, dass der Trainierende mit den Teilnehmenden wertschätzend interagierte?</p> <ul style="list-style-type: none"> - war der Trainierende mit voller Aufmerksamkeit bei den Teilnehmenden, stellte er sich auf die Zielgruppe ein? - wurden verbale und nonverbale Signale aus der Gruppe wahrgenommen und aufgegriffen? - nutzte und wertschätzte der Trainierende das in der Gruppe vorhandene Knowhow? - wurden alle Beiträge aus der Gruppe gehört und wertschätzend (gleichwertig) aufgenommen? 	Punkte (1-10Max)	
<p>Schaffte der Trainierende eine wertschätzende, offene und zielführende Diskussionskultur?</p> <ul style="list-style-type: none"> - wurde gegenseitiges Verständnis gefördert durch aktiv Zuhören (konkretisierende und fokussierende Fragen)? - wurde mit offenen, systemischen Fragen zu neuen Perspektiven eingeladen, auf die Metaebene geführt? - wurden die Diskussionsbeiträge visualisiert, ergebnisorientiert weiterverfolgt und Ergebnisse festgehalten? - sorgte er/sie dafür, dass lösungsorientiert mehr über Ressourcen u. Ziele als über Probleme geredet wurde? 	Punkte (1-10Max)	

**Erläuterungen zur Studien- und Prüfungsordnung für den zertifizierten Competence-Trainer (SHB)
der Steinbeis-Hochschule Berlin**

1 c) Methodik, Didaktik & Prozesssteuerung		Bemerkungen / Begründungen
<p>War ein systematisches, strukturiertes Vorgehen erkennbar und wurde es dem Entwicklungsprozess situativ (iterativ) angepasst?</p> <ul style="list-style-type: none"> - gab es einen roten Faden, eine klare Struktur, eine Gliederung und Transparenz der Lernziele? - gab es angemessen Raum für die Hinführung zum Thema, gelang das Abholen der Teilnehmenden? - war angemessen Raum für den nachhaltigen Ausstieg, wurden individuelle Einsichten/Vorsätze fixiert? - war angemessen Raum für den individuellen Bedarf (Themen, Fragen) Einzelner? - Steuerte der Trainierende zielsicher zwischen Durchsetzen des Geplanten und Eingehen auf die Gruppe? 	Punkte (1-10Max)	
<p>Waren die gewählten Methoden und der Aufbau des Trainingskonzeptes zielführend?</p> <ul style="list-style-type: none"> - war das Trainingskonzept passend zu den Lernzielen, zur Zeitdauer und Zielgruppe? (Bedarfsklärung) - waren die Lehrmethoden aktivierend, abwechslungsreich und zielführend? - gab es ausreichend Pausen und / oder die Konzentration steigernde Übungen? - war das Zeitmanagement auf Effizienz <u>und</u> Effektivität ausgerichtet? - wurden die Lernziele im geplanten Umfang erreicht, mit Spaß und Leichtigkeit für die Teilnehmenden? 	Punkte (1-10Max)	
<p>Wurden die Aufgaben, Übungen oder Themen für Gruppenarbeiten klar und einladend anmoderiert?</p> <ul style="list-style-type: none"> - wurde das Lernziel hinter jeder Aufgabe / Übung transparent gemacht und der Nutzen erklärt? - waren Gruppenarbeiten klar organisiert (wer, mit wem wie lange, womit, mit welchem Ergebnis arbeiten soll)? - wurde auf das Zeitmanagement geachtet und dennoch bei Bedarf der Gruppe zielführend nachgesteuert? - wurden Regeln für eine gelingende Zusammenarbeit in Lerngruppen vereinbart bzw. thematisiert? - waren hilfreiche Arbeitsmittel vorhanden für die Teilnehmenden zur Selbsterarbeitung von Wissen? 	Punkte (1-10Max)	

**Erläuterungen zur Studien- und Prüfungsordnung für den zertifizierten Competence-Trainer (SHB)
der Steinbeis-Hochschule Berlin**

1 d) Lerntransfer-Sicherung und Evaluation		Bemerkungen / Begründungen
<p>Wurde die Selbstlernfähigkeit der Teilnehmenden genutzt und gestärkt?</p> <ul style="list-style-type: none"> - lernten die Teilnehmenden sich selbst zu reflektieren und neue, vielfältige Perspektiven einzunehmen? - konnten die Teilnehmenden ihre Stärken / Lernfelder in einem wertschätzenden Lernklima selbst erkennen? - wurde den Teilnehmenden mit kooperativen Lehr-Methoden ermöglicht, Wissen selbst zu erarbeiten? - waren die Teilnehmenden selbstgesteuert und eigenverantwortlich auf dem Weg zu ihren Lernzielen? 	Punkte (1-10Max)	
<p>Wurden die Trainingssequenzen transfersichernd abgeschlossen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - wurden ausreichend Wiederholungen und/oder praxisrelevante Transferaufgaben (Übungen) eingebaut? - erhielten die Teilnehmenden konstruktives, förderliches Feedback für ihre Entwicklung? - wurden handfeste erste Schritte für die Sicherung des Lerntransfers nach dem Seminar eingeleitet? - wurden die Teilnehmenden um Feedback gebeten und um eine qualitative Überprüfung ihrer Zielerreichung? 	Punkte (1-10Max)	
2 Das Fachgespräch		Bemerkungen / Begründungen
<p>Ist der Trainierende in der Lage sich selbst und seine Arbeitsweise zu reflektieren?</p> <ul style="list-style-type: none"> - was ist Ihnen in Ihrer Live-Sequenz gut gelungen? - was würden Sie optimieren, wenn Sie die Zeit zurückdrehen könnten? - welche Methoden bzw. welches Vorgehen hätte sich für diese Lernziele auch noch geeignet? - Was ist Ihnen an welchem Punkt an den Teilnehmenden oder dem Gruppenprozess aufgefallen? - Was ist Ihr Verständnis von Ihrer Rolle als Trainer(in)? Was sind Ihre Lernfelder und Entwicklungsziele als Trainer(in)? 	Punkte (1-10Max)	
Gesamtergebnis maximal 100 Punkte (Bestehen ab 60 Punkten)		
Bestanden oder nicht bestanden		
Datum, Ort, Unterschrift des Prüfenden		

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 Trainings) herstellen. Das Thema soll theoretisch fundiert erschlossen werden und Relevanz für die Praxis haben. Inhalt und Form müssen den Anforderungen der Steinbeis-Hochschule Berlin 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 Trainings-Ansatz? - Welche Haltung, welches Rollenverständnis leben Sie als Trainer bei der Durchführung? - Welche Bedeutung hat das gewählte Thema für Sie in Ihrer praktischen Arbeit als Trainer? - Was ist Ihr persönliches Ziel (gewünschter Nutzen), das Sie mit dem Thema verfolgen? - An welchem Trainingsbeispiel werden Sie Theorie und Praxis verbinden? 	<p>Punkte (1-20Max)</p>	
<p>Ausgangssituation (Ist) und Ziel(-frage)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was ist die zentrale Frage in der schriftlichen Arbeit? - Wie ist das Thema zu verstehen? - Wie ist der Forschungsstand im Thema, welche Studien sind verfügbar? - Welches Training wird als Fall einbezogen? - Wie ist die Ausgangssituation des Trainingsbeispiels? 	<p>Punkte (1-20Max)</p>	

**Erläuterungen zur Studien- und Prüfungsordnung für den zertifizierten Competence-Trainer (SHB)
der Steinbeis-Hochschule Berlin**

<p>Methodisches Vorgehen und Herausforderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie nähern Sie sich dem Thema? Welche Quellen nutzen Sie? Welche Quellen schaffen Sie? (Interviews, Feedbacks...) - Wie gewannen Sie die Erkenntnisse in Ihrem Beispiel-Training? - 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? - Fazit: Welche Empfehlungen leiten Sie für einen erfolgreichen Trainings-Prozess ab? - Persönliches Fazit: Welche Einsichten konnten Sie für sich selbst in Ihrer praktischen Arbeit als Trainer gewinnen? 	<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.

Anhang: Mögliche Themen für die Schriftliche Ausarbeitung (Themen können jederzeit nach Absprache mit dem Ausbildungsinstitut verändert oder erweitert werden)

- Die Abgrenzung von Coaching, Beratung und Training?
- Die Erfolgsfaktoren für nachhaltig wirksame Trainings?
- Der Einfluss des Konstruktivismus im Training?
- Der systemische Ansatz in der Auftragsklärung für die Entwicklung von neuen Kursen?

- Der Einfluss der Emotionen auf den Lernprozess?
- Der Einfluss des Lernklimas auf den Lernprozess?
- Der Einfluss des Trainierenden auf den Lernprozess?
- Der Einfluss der Gruppe auf den Lernprozess?

- Wie sichern Trainer den Lerntransfer (vorher, während und nach dem Training)?
(Am Beispiel eines Trainings)
- Wie entwickeln Trainer ein wertschätzendes Klima des miteinander und voneinander Lernens?
- Wie finden die Lernenden zu neuen Einsichten und Erkenntnissen?
- Wie finden die Lernenden von der Einsicht zu neuen Verhaltensweisen?
- Wie wird im Training eine erfolgreiche Feedback-Kultur implementiert?
- Konflikte im Training – Wie Trainer damit erfolgreich umgehen?
- Gruppendynamische Effekte und ihre Auswirkungen im Training?

- Anwendung, Risiken und Chancen von Kooperativen Lehrmethoden?
- Anwendung, Risiken und Chancen des Impro-Theaters im Training?
- Anwendung, Risiken und Chancen der Erlebnis-Pädagogik im Training?

- Wie werden E-Trainingselemente mit Präsenztrainings erfolgreich verknüpft?
- Der Hybride Ansatz: Wie können Coaching und Training verknüpft werden?