



Lizenziertes Lehrinstitut der European Coaching Association



Seminarzentrum Berlin

Zertifizierte Ausbildung zum

Systemischen Trainer / ECA-Coach und zum zertifizierten Mediator (w/m/d)

Maßnahme-Nr.: 962 – 50 – 2020

Wer sind wir?

MOVES, 1998 gegründet mit Sitz in Berlin und Oldenburg, besteht aus der MOVES Unternehmensberatung und dem MOVES Seminarzentrum Berlin. Unser Metier ist die moderne Unternehmensführung und Organisationsentwicklung sowie das Personal- und Gesundheitsmanagement. Als erfahrene ECA-Coaches und Unternehmensberater/innen beraten wir seit Jahren erfolgreich Unternehmen, Verwaltungen und NGOs. Wir arbeiten eng mit deren Personalbereichen zusammen und kennen Wünsche und Belange bei der Personalsuche und Personalauswahl der Unternehmen. Durch unser Engagement in Wissenschaft und Lehre bringen wir neueste Theorien und Wissen in die Praxis ein.

Welche Aufgaben hat der systemische Trainer, ECA-Coach und Mediator (m/w/d)?

Trainer, Coaches und Mediatoren begleiten und unterstützen Menschen und Organisationen in Veränderungs- und Entwicklungsprozessen. Inhaltlich gehen sie dabei zielgerichtet, lösungs-, ressourcen- und systemorientiert vor. Dabei steht die zentrale Rolle des persönlichen Verhaltens in der zwischenmenschlichen Kommunikation im Vordergrund. Hervorragende Trainer, Coaches und Mediatoren verfügen unter anderem über fachliche, analytische sowie Entwicklungs- und Vernetzungskompetenz. Aktuelle Studien bestätigen, dass die Bedeutung von externen und internen Trainings und Coachings stetig zunimmt und somit die Karriere- und Berufsaussichten als Trainer, Coach, Mediator dementsprechend gut sind.

Wann und wo beginnt die nächste Ausbildung zum systemischen Trainer, ECA-Coach und Mediator (w/m/d)?

Zeit: 19.10.2020 bis 02.07.2021
von Montag bis Freitag in der Zeit von 08.45 Uhr bis 17.00 Uhr.
Ferien: 21.12.20 - 03.01.21 und 02.04.21 - 09.04.21
Ort: direkt am Alexanderplatz (Alexanderstraße 7, 10178 Berlin) (S/ U-Bahnhof Alexanderplatz).

Welche Zugangsvoraussetzungen gibt es?

Abgeschlossenes Studium (FH, Uni), abgeschlossene Berufsausbildung mit Berufserfahrung, abgebrochenes Studium mit Berufserfahrung und soziale Kompetenzen, schriftliche Kurzbewerbung mit tabellarischem Lebenslauf, Foto, Zeugniskopien

Können Sie auch einzelne Module belegen?

Ja, Sie können jedes Modul einzeln abschließen und erhalten dafür das entsprechende Zertifikat.

Ihr Abschluss und Ihr Zertifikat

Ihr **qualifiziertes Zertifikat im Berufsbild „Trainer-Coach-Mediator (w/m/d)“** erhalten Sie, wenn Sie das Modul absolviert und alle Leistungsnachweis erbracht haben.

Außerdem erhalten Sie

- das **Zertifikat „systemischer Trainer*in“**,
- das **Zertifikat „systemischer ECA-Coach (w/m/d)“**,
- das **Zertifikat** über die Ausbildung zum/r zertifizierten Mediator*in (außerdem vom **BM anerkannt**) und
- bei Bedarf **AEVO-Schein**. (Die AEVO-Prüfung wird durch die IHK durchgeführt und ist bei der IHK zu beantragen.)

Die **Ausbildung ist lizenziert durch die European Coaching Association e.V.** und wird u.a. von BM-lizenzierten Ausbilder*innen durchgeführt.

Ihre Module:

Betriebswirtschaft und Unternehmensführung	15 Tage
Systemische Trainerausbildung mit AEVO und Präsentationskompetenz und Rhetorik	45 Tage
Systemische ECA-lizenzierte Coachinausbildung - Ausbildung zum systemischen ECA-Coach (inkl. Führung und Motivation)	45 Tage
Ausbildung zum zertifizierten Mediator <small>(w/m/d)</small> (inkl. Moderationsausbildung und GFK (gewaltfreie Kommunikation) von lizenzierten Ausbildern BM – anerkannt beim Bundesverband der Mediatoren u. zertifiziert nach dem Mediationsgesetz	45 Tage
Supervision	10 Tage



MOVES Seminarzentrum Berlin
Alexanderstr. 7
10178 Berlin

030 229 72 04 oder 0176 42 05 71 38
www.seminar-zentrum-berlin.de
info@seminar-zentrum-berlin.de

Welche Inhalte werden Ihnen vermittelt?

**Modul: Betriebswirtschaft und Unternehmensführung /
Unternehmensgründung**

15 Tage

- Management und Unternehmensführung und praktische Betriebsführung (BWL)
- Zielsysteme und Balanced Score Card
- Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre
- Organisationsstrukturen: Aufbau- und Ablauforganisation und Berufsbilder
- Unternehmenspraxis und Unternehmensexkursionen
- Betriebliches Rechnungswesen, Kosten- und Leistungsrechnung und Steuerlehre
- Rechtsgrundlagen der Betriebsführung/ Eigentumsformen
- Planspiel zur Unternehmensgründung

Ihr Abschluss: Teilnahmebescheinigung

Ausbildereignung nach AEVO und Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung durch IHK-Prüfer*in

- Ausbildungsvoraussetzungen und Planung der Ausbildung
- Rechtliche Grundlagen der beruflichen Ausbildung
- Vorbereitung der Ausbildung, Einstellungen und Verträge
- Durchführung der Ausbildung und die Ausbildung erfolgreich abschließen

Präsentationskompetenz und Rhetorik

- Die überzeugende Vorstellung und Erhöhen der Wirksamkeit
 - Präsentieren: Techniken, Medien, Methoden und Ablauf einer Präsentation
 - Phasen der Präsentation, Techniken und Visualisierung
 - Rhetorik und Körpersprache
 - Zuhörer motivation und Umgang mit Fragen und Einwänden
- [Durchführung von Präsentationen](#)

Systemische Trainerausbildung – Train the Trainer**Train the Trainer – Grundlagen**

- Die systemische Ausbildung, Inhalte, Ziel und Besonderheiten
- Lerntypen, Lerntheorie und Didaktik

Kommunikation und Körpersprache

- Die Transaktionsanalyse, das Eisbergmodell
- Umgang mit Feedback und Fragetechniken
- Typische Kommunikationsfelder und deren Vermeidung

Gewaltfreie Kommunikation für Trainer/innen

- Grundlagen der GfK für Trainer/innen
- Anwendungsbereiche und Trainieren der 4-Schritte

Trainerpersönlichkeit und Trainingserfolg

- Rolle(n), Kompetenzfelder und Haltung des Trainers/ der Trainerin
- Grundanforderungen/ Techniken für ein erfolgreiches Seminar /Training
- Entwickeln eines Trainer*in-Anforderungsprofils und persönlicher Check-up

Gruppendynamische Prozesse

- Kommunikation und Interaktion im sozialen System Gruppe
- Gestaltung und Leitung von Gruppenprozessen

Methoden, Spiele und Medieneinsatz

- Die inhaltliche, organisatorische und psychologische Vorbereitung
- Lernzielvereinbarung: Wann, wie, warum?
- Fallstudie und kollegiale Beratung
- Rollenspiele ziel- und teilnehmerorientiert anwenden und entwickeln
- Trainingsmethoden und der Medieneinsatz im Überblick
- Arbeitsformen und Methoden für unterschiedliche Trainingsphasen im Überblick
- Was tun, falls...? Umgang mit Schwierigkeiten im Rollenspiel
- Gruppendiskussion leiten

Trainingsaufbau und Trainingskonzept

- Das Ableiten von Lernzielen und die Konzeption des Trainings
- Der Trainingsprozess im Überblick
- Konzeption des Trainings und Seminare durchführung
- Trainingskonzeption, Phasen und ihre geeigneten Methoden
- Zeitplanung und Kalkulation
- aktives und passives Lernen
- Erfolgskontrolle, Evaluation

Teilnehmer*innen aktivieren und Motivation von Teilnehmer*innen

- Methoden zur Teilnehmeraktivierung und Motivation
- Umgang mit Störungen und schwierigen Teilnehmern

Zielgruppenspezifische Konzepte, Verträge, Auftragsakquisition

- Das „richtige Angebot“, der/die „richtige Trainer*in“
- Zielgruppenrelevante Lernziele formulieren
- Führungskräfte trainings in der Praxis, welche Inhalte für welche Führungsebene?
- Akquisition und Angebotserstellung
- Identifikation von Auftraggebern und Multiplikatoren
- Vertragsgestaltung und Preisbestimmung
- Trainer*innenprofil

Praxis Trainerausbildung – Entwickeln und Durchführen von Trainings als Trainer*in

- [Seminar- und Trainingskonzepte aus der Praxis bewerten](#)
- [Entwickeln von Trainingsplänen/ Seminarkonzepten auf der Grundlage von Unternehmensszenarien](#)
- [Entwickeln von Trainingsplänen für die spätere Berufspraxis](#)
- [Definition von Zielen, Zielgruppen, Inhalten, Methoden, Medieneinsatz](#)
- [Durchführen von Trainingssequenzen mit Feedback](#)
- [Supervision](#)

Kommunikation, Führung und Motivation**Kommunikation und Coaching**

- Grundannahmen der Kommunikation
- Die Kommunikationsmodelle von Friedemann Schulz von Thun, Berne, Watzlawick und ihre Anwendung
- Kommunikation mit NLP

Coaching, Motivation und Führung

- Die Funktion von Coachings, die Anlässe und die Themen von Coaching
- Abgrenzung zu anderen Beratungsformen (Coaching-Beratung-Mediation-Training)
- Arten von Motivation und Rolle der Einstellung, Motivationskonzepte und Motivationsmodelle
- Führungskonzepte, Führungstheorien und Führungsstile, Transaktionale und transformative Führung

Personalentwicklung und Menschenbild

- Grundlagen und Instrumente, strategische und operative PE
- Personalentwicklungsinstrumente
- Menschenbilder: Psychologische Ansätze in Coaching und Beratung
- Persönlichkeitspsychologie

Rolle des Coach und Arbeitsweise im systemischen Coaching**Systemisches, lösungsorientiertes und professionelles Coaching**

- Die Funktion, die Anlässe, die Ziele des Coachings
- Systemisches Coaching, personelles Coaching und Business-Coaching

Rolle und Arbeitsweise des Coach

- Systemisches Coaching
- Formen von Coaching und die Coachingfelder (Gesundheitscoaching, interkulturelles Coaching, Karrierecoaching)
- Business-Coaching und Coaching in der Unternehmenspraxis
- Potenzialanalysen: Potenziale erkennen und Persönlichkeitsstrukturtests
- Der Myers-Briggs-Typenindikator, das Bochumer Inventar als Potenzialanalyseinstrumente

Coachingmethoden und -techniken

- Techniken, Methoden und Werkzeuge des Coach
- Das Gespräch im Coaching
- Coachingmethoden und ihre Anwendung, u.a. Fragetechniken, Awareness-Übungen, imaginative Rollenspiele
- Psychodrama im Coaching
- NLP-Coach-Methoden: Kontextreframing, Ankern von ressourcenvollen Zuständen
- Zukunftsexplorationen, die Doppelgänger methode

Agiles Coaching

- Agilität und das agile Mindset
- Agilitätskompetenz, Ambiguitätstoleranz und agiles Führen
- Rollen, Aufgaben und Kompetenzen des agilen Coaches
- agile Methoden und das agile Manifest
- 4 Leitsätze und 12 Prinzipien

Der Coachingprozess

- Struktur und Phasen, Bedingungen und Voraussetzungen, Coachinganlässe
- Zielvereinbarung und Zielsetzung zwischen Coach und Coachee
- Die Themenfindung, Zielklärung und Eingangsdiagnostik im Coaching
- Konzepterstellung, Agenda und Protokoll, Zwischenbilanz und die Abschlussphase
- Einflussfaktoren auf den Coachingprozess

Intervision**Kollegiale Beratung als lösungsorientierte Methode**

- Die Intervision findet in Teams/ Gruppen mit unterschiedlichen Rollen mit Schwerpunktaufgaben und spezifischen Fragestellungen statt.
- Gegenseitige Beratung unter Gleichgestellten und individuelle Coachings mit den Ausbildern

Arbeitsgruppe Fallarbeit: Während der Coachingausbildung findet ein Lernen in Arbeitsgruppen mit Fallarbeit statt.

Praxisbaustein Train the Coach – praktisches Coaching mit “echten Coachees” - Live-Coachings**Akquisition: Vom Erstkontakt zum Vertrag**

- Verhandlung und Vertragsgestaltung von Coachingaufträgen
- das eigene Coachingprofil und Coachingangebot.

Das praktische Coachinghandbuch

- Bestandteile eines Coachinghandbuches,
- Zielsetzung, Nutzen und Struktur

Durchführung von Live-Coachings und Supervisionen

- Durchführen von drei Live- Coachings mit externen Coachees
- Vorbereitung, Nachbereitung und Protokollerstellung

Supervision wird von einem Dozenten der Ausbildung durchgeführt und dienen der Reflexion und Verbesserung des beruflichen Handelns als Coach

Ihr Abschluss: Zertifikat „systemischer ECA-Coach (w/m/d)“

nach dem Bundesverband Mediation e.V. und dem Mediationsgesetz vom 01.09.2017
von lizenzierten Ausbildern BM - Bundesverband der Mediatoren u. nach dem Mediationsgesetz

Moderatorenausbildung inkl. Open Space

- Die Rolle der Moderatorin, des Moderators
- Phasen und Techniken der Moderation
- Ideenfindungsprozesse und Einsatz von Kreativitätstechniken
- Gruppendynamische Prozesse und Umgang mit Schwierigkeiten
- Open Space - die Moderation von Großgruppen

Das Harvard-Modell in der Mediation und Gesprächsführung in der Mediation

- Kommunikationsmodelle und Kommunikationstechniken: Aktives Zuhören und Paraphrasieren,
- Fragetechniken, Verbalisieren, Reframing, Körpersprache und körpersprachliche Signale
- Verhandeln nach dem Harvard Konzept, Intuitives Verhandeln, distributives Verhandeln
- Verhandlungs- und Kommunikationstechniken in der Mediation

Gewaltfreie Kommunikation (GfK) nach Marshall B. Rosenberg

- Grundlagen der Gewaltfreien Kommunikation und Anwendungsbereiche der GfK
- Das Grundmodell der GfK – Die vier Schritte: Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis und Bitte
- Praktische Anwendung der GfK

Mediation

Einführung und Grundlagen der Mediation

- Die Mediation – Grundlagen, Ablauf und Rahmenbedingungen
- Abgrenzung zu anderen Verfahren Einsatzmöglichkeiten der Mediation
- Möglichkeiten und Grenzen der Mediation
- Mediation als Haltung, insbesondere Wertschätzung, Respekt und innere Haltung

Fachgebiete Mediation

- Mediation zwischen Paaren
- Mediation in Organisationen und Unternehmen
- Besonderheiten unterschiedlicher Settings in der Mediation (Einzelgespräche, Co-/ Teammediation; Einbeziehung Dritter)
- Systemische Mediation

Konfliktkompetenz

- Konflikttheorie (Konfliktfaktoren, Konfliktynamik und Konfliktanalyse)
- Interventionstechniken
- Konfliktfeldanalyse
- Umgang mit Eskalation in der Mediation, Eskalationsmodell nach Glasl
- Deeskalationspunkt: Interventionsmöglichkeiten
- Kern-Schalen-Modell - Erkennen der inneren Konflikte

Umgang mit dem Recht in der Mediation

- Konfliktintervention durch Dritte: z.B. Gerichtsverfahren
- Das Recht in der Mediation
- Rechtliche Rahmenbedingungen: Mediationsvertrag, Berufsrecht
- Verschwiegenheit
- Vergütungsfragen
- Haftung und Versicherung

Persönliche Kompetenz, Haltung, Rollenverständnis

- Rollendefinition und Rollenverständnis des Mediators in der Theorie und in der Praxis
- Mediation als Haltung
- Allparteilichkeit, Neutralität und professionelle Distanz
- Umgang mit Eskalation in der Mediation
- Umgang mit eigenen Gefühlen und Selbstreflexion
- Bewusstheit über die eigenen Grenzen
- Vertiefung: Die Phasen der Mediation, Phase Vorgespräch, I, II, III
- Techniken der Mediation
- Die MEDIATIONSFORMEL

Intervision und Interventionsgruppen in der Mediation

- Die Intervision findet in Teams/ Gruppen mit unterschiedlichen Rollen statt (pro Gruppe mind. 6 und höchstens 8 TN)
- Durchführen von mehreren Mediationen entsprechend der Phasen und als Ganzes (Transfer in die Praxis)

Supervision in der Mediation

- Durchführen einer Mediation (Transfer in die Praxis), je Teilnehmer*in wird eine Mediation durchgeführt
- (unter temporärer, situativer Ausbilderbeobachtung)
- Die Mediation findet in Teams/ Gruppen mit unterschiedlichen Rollen statt (pro Gruppe mind. 5 und höchstens 7 TN)

Ihr Abschluss: Zertifikat über die Ausbildung zum/r „zertifizierte/n Mediator*in“

vom Gesetzgeber gem. § 5 Abs. 2 MediationsG und gem. § 8 der Verordnung (vom 01.09.2017) anerkannte zertifizierte Ausbildung (ebenfalls vom BM anerkannte Mediationsausbildung)

- Vorstellung der Methode der Supervision
- Durchführung einer Supervision bzw. Einzelsupervision
- Besprechung von Praxisfällen
(Hypothesensammlung, Entwicklung und Bewertung von Ideen und Handlungsoptionen)
- Ausführliche Falldokumentation

Ihr Gesamtabschluss:

**Qualifiziertes und bewertetes Zertifikat im Berufsbild
systemischer Trainer, ECA-Coach und zertifizierter Mediator** (w/m/d)

Sie erhalten zudem im Einzelnen

- das **Zertifikat „systemischer Trainer*in“**
- das **Zertifikat „systemischer ECA-Coach** (w/m/d)“ **(international lizenziert von der ECA)**
- das **Zertifikat** über die Ausbildung zum/r zertifizierten Mediator (w/m/d)
deutschlandweit zertifizierte sowie vom **BM anerkannte Mediationsausbildung**

Eine Auswahl Ihrer Ausbilder/innen:

Christian Becker
Business- u. Personalcoach,
Trainer



Sofia M. Klonovsky
ECA-Expert-Coach
Trainerin und Moderatorin



Dr. Michael Hintelmann
Unternehmensberater
ECA-Coach, Personalleiter



Dr. Rena Frangou
System. Coach (ECA),
Trainerin, Mediatorin



Isabel Kresse
Mediatorin (BM)
lizenzierte Ausbilderin(BM)