



Der Berufsverband
für Training, Beratung
und Coaching



Foto: Pixabay

ROLLENBILD TRAINER/IN
- im Businesskontext -



Foto: Александра Вишнева/Shutterstock #194355042

ZIEL: KOMPETENZERWEITERUNG

Der Trainer/Die Trainerin ist **Experte/in** für die **Kompetenzerweiterung** der Teilnehmenden ohne den Anspruch, Experte/Expertin im jeweiligen Fachgebiet zu sein.

Die Trainerin/Der Trainer vermittelt durch **methodisch** und **didaktische Fachkompetenz** Inhalte passend zum Lernbedarf der Teilnehmenden so, dass diese handlungsfähig sind und bleiben. Damit sichern Trainer/innen die **Zukunftsfitness** der Teilnehmenden ab. So übernehmen Trainer/innen eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe.

Ebenso relevant sind die **Sozial- und Persönlichkeitskompetenz** der Trainer/innen. Nur reflektierte Persönlichkeiten sind in der Lage, anderen Menschen in der Kompetenzerweiterung qualifiziert und dauerhaft zu helfen.

Ein/e Trainer/in erfasst den **ganzheitlichen Bedarf** eines Auftrages, um darauf im Rahmen einer Trainingsbedarfsanalyse zielorientiert einen Prozess zu gestalten.

Die **Teilnehmenden** werden durch den Trainer/die Trainerin **in Ihrer Handlungsfähigkeit gestärkt** im Sinne von **Lernen, Erfahren, Erleben, Anwenden und Verstetigen**.



Die **Evaluation** der Lerninhalte bietet der/dem Trainer/in ein eigenes Lernfeld. Mit den Ergebnissen können sie die Zielerreichung im Verhältnis zum Auftrag und der Praxisrelevanz ihrer eingesetzten Methodik überprüfen. Dies setzt die Impulse, die die Trainierten dann in ihrer beruflichen Praxis erproben und verstetigen und so in ein „**neues Handeln**“ überführen.

Zusammenhang – siehe Seite 10

Die Anforderungen an den beruflichen Kompetenzerwerb verändern sich permanent: New Work, New Learning, New World und New Technology sind mehr als nur Trend; es sind **die aktuellen Herausforderungen** im Unternehmenskontext.

Die Kompetenzen der in der Erwachsenenbildung tätigen Personen sind vielfältig. Die Klärung, in welcher Rolle die Person sich bewegt, ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg der Arbeit im Interesse der Teilnehmenden und Auftraggebenden.

- Der Trainer/Die Trainerin hat die Aufgabe, die **Fähigkeiten und Fertigkeiten von Menschen** verfügbar zu machen, um diese dann einem Unternehmen, dem Markt oder den Lernenden selbst nutzbar zu machen und ein (im Idealfall) durch intrinsische Motivation gewecktes Bedürfnis zu befriedigen. Somit ermöglichen die Trainierenden die Erreichung von Unternehmenszielen und -zwecken.

- Der Trainer/Die Trainerin ist für die **fachliche, methodische** und **soziale** wie auch **persönliche Entwicklung von Menschen** kompetente/r Ansprechpartner/in. Er/Sie erweitert die Handlungskompetenz der Teilnehmenden.
- Der Trainer/Die Trainerin versteht sich als **Schnittstelle** zwischen unternehmerischen Anforderungen und dem Entwicklungsbedarf der Mitarbeitenden.

Die **Verantwortung** für die persönliche Weiterentwicklung liegt - dem gesellschaftlichen Trend folgend - in der **Zukunft** mehr und mehr beim **Individuum**. Die zunehmenden digitalen Möglichkeiten, wie auch die in den Unternehmen fortschreitende Globalisierung, fordern die Rolle der Trainierenden in ihrer Qualifikation und Weiterentwicklung heraus. Dabei kommt dem Menschen in Zeiten digitaler Lernformen eine immer größere Bedeutung zu. Strategien, Lernweisen und Technologien sind entscheidend für die Zukunftsfähigkeit einer Trainerin/eines Trainers.



BASIS UND RAHMEN

Basis der Handlung sind stets die Werte der handelnden Person, ein geklärtes Menschenbild und die Handlungskompetenz. Von diesem Kern ausgehend (siehe Schaubild links) geht es darum, die aktuelle Rolle im jeweiligen Kontext für sich- und die anderen am Prozess beteiligten Personen - zu klären. Erst dann geht es an die vielfältigen Aufgaben (siehe Seite 7) heran.

Das **Rollenbild** versteht sich als **Rahmen**. Die Inhalte unterliegen der Dynamik der Entwicklung von Gesellschaft, Wirtschaft und Lernkultur und werden jährlich überprüft und in einem aktuellen Ausbildungsrahmen zusammengefasst. Mit der

Kombination aus Rollenbild und Ausbildungsrahmen haben Sie ein umfassendes Bild der Tätigkeit als Trainer/in.

Die Rolle der Trainer/in, des Trainers ist auch von den anderen artverwandten Rollen - siehe unten - abzugrenzen.

Das Rollenbild beschreibt die Fähigkeiten insbesondere zu Beginn der Tätigkeit, individuelle Entwicklungen in der Rolle im zeitlichen und beruflichen Verlauf werden hier bewusst nicht betrachtet, um Einsteigerinnen und Einsteigern einen Überblick zu verschaffen. Gleichwohl dient es erfahrenen Trainierenden als Reflektion.





Foto: Robert Kneschke/Shutterstock #147189788

TÄTIGKEITSFELDER

Ein/e Trainer/in **befähigt** Menschen und **stärkt** ihre **Handlungskompetenz**. Trainer/innen sind Experten/innen in der Kompetenzerweiterung. Die reine Wissensvermittlung ist dabei ein Mittel zum Zweck – und nicht der Schwerpunkt der Tätigkeit. Wissen wird in der heutigen Zeit stets, unter Berücksichtigung der Didaktik, durch unterschiedliche – auch vom Lernenden auszuwählende – Quellen bezogen. Das Verständnis von blended learning in diesem Rollenbild ergibt sich durch die Mischung von Formaten, Methoden und Lernmitteln (vorgeben, selbst gefunden und selbst erarbeitet) und der Umsetzung mit dem Ziel, Wissen anwenden zu können. **Trainer/innen** sind von ihrem Verständnis her **temporäre Lern- und Entwicklungsbegleiter/innen**.

Trainer/innen arbeiten in der Rolle der Trainerin/des Trainers **schwerpunktmäßig mit Gruppen**. Sie haben ein **klares Rollenverständnis** über die unterschiedlichen Funktionen (Berater/in, Trainer/in, Sparringpartner/in, Coach) und unterscheiden diese in den verschiedenen Phasen spürbar voneinander. Die Komplexität

der Aufgaben von Trainer/innen ergibt sich aus dem Schaubild auf Seite 10.

Der folgende Katalog an Tätigkeiten und Aufgaben von Trainer/innen wurde vom Arbeitskreis der IGwork@education entwickelt:

- Konzipieren, Designs entwickeln
- Übungen, Methoden etc. (weiter)entwickeln
- Führen/Leiten
- Strukturieren
- Moderieren von Diskussionsprozessen
- Vortragen
- Präsentieren
- Präsentationen der Teilnehmer/innen bzw. von Kleingruppen anleiten, moderieren
- Aufgaben stellen/anleiten
- Bewerten/Feedback erteilen bzw. gestalten
- Kleingruppen einteilen, anleiten, betreuen
- Transfer sicherstellen
- Reflexionen anleiten
- Umgang mit Technik, Medien, Material

Bundesministerium Bildung, Wissenschaft, Forschung (Österreich): „Funktionsprofile Trainer“, unter: <https://erwachsenenbildung.at/themen/berufsfeld/berufsbild/funktionsprofile.trainerin.php> (abgerufen am 11.11.18)

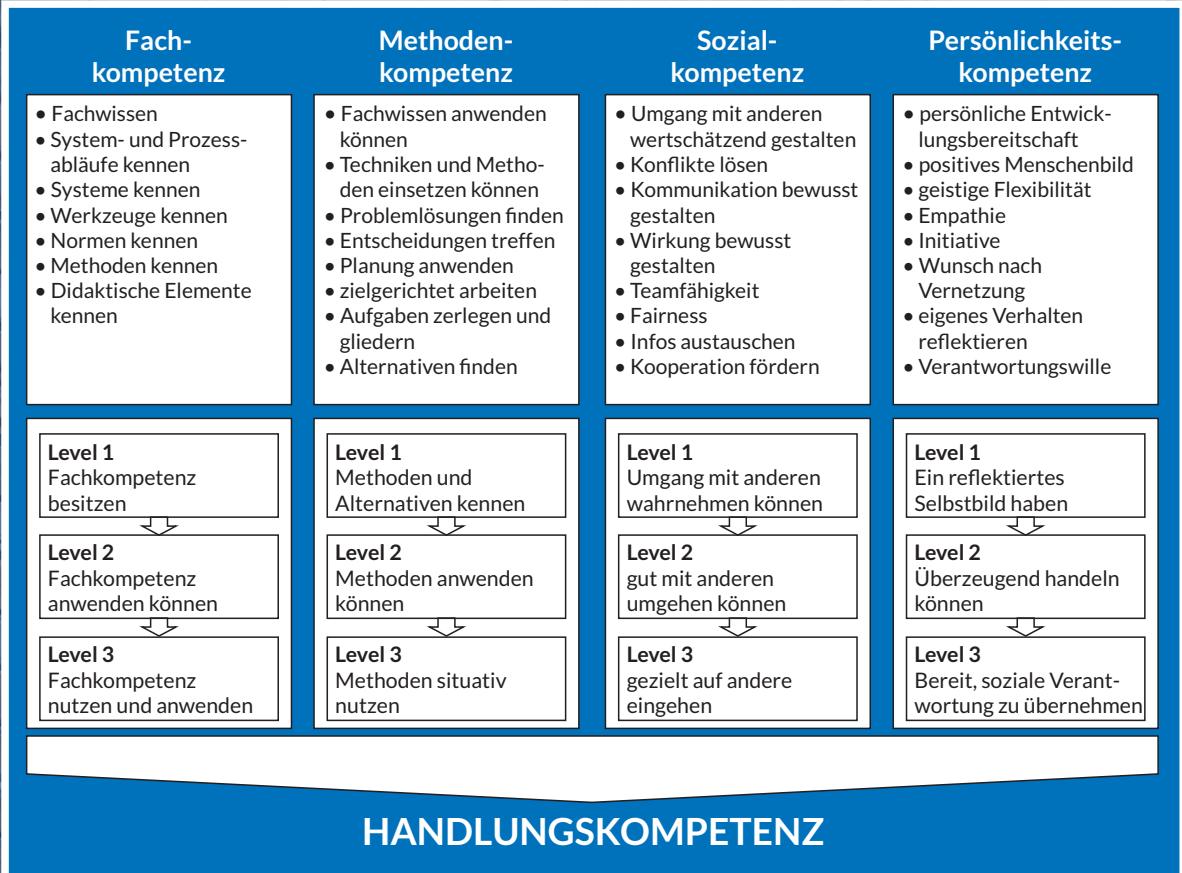


Foto: alphaspirt/Shutterstock #224071404

AUFGABEN VON TRAINERN/TRAINERINNEN



Vgl.: Langheiter, Anna. 2018. Trainingsdesign, Bonn: manager Seminar Verlags GmbH, S. 32



HANDLUKOMPETENZ



Foto: Jörg Beyerle

KERNAUFGABE: HANDLUKOMPETENZ

Die Kompetenzen folgen dem Ansatz, die Trainierenden mit allen erforderlichen Teilkompetenzen so zu versorgen, dass Handlungskompetenz entsteht und stetig ausgebaut wird.

Handeln bedeutet **zielgerichtet, bewusst, aktiv** werden und **tätig** sein. Alltägliches Handeln wird im Laufe der Sozialisation durch Anpassungsprozesse, Übung und praktische Anwendung automatisiert, dadurch entstehen feste, kraftsparende Gewohnheiten, die selbsttätig und weitgehend unbewusst ablaufen und das Denken für andere Prozesse und Funktionen entlasten.

Unter Handlungskompetenz verstehen wir die Fähigkeit, **aufgabengemäß, zielgerichtet, situationsbedingt** und **verantwortungsbewusst** Aufgaben zu erfüllen und Probleme zu lösen. Das kann allein oder in einem Team geschehen, je nach arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten.

Die Handlungskompetenz setzt sich aus Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz zusammen. Nur durch die Verknüpfung dieser vier Eigenschaften ist es möglich, gestellte Aufgaben erfolgreich zu erfüllen.

Die Weiterbildung unterstützt die Auftraggeber/innen dabei, den Unternehmenserfolg zu verstetigen. Sich entwickelnde Rahmenbedingungen bilden wir in aktuellen Rollenbildern und den dazugehörigen Ausbildungsrahmen zeitgemäß ab.

Ergänzend verweisen wir auf den Berufskodex des Forum Werteorientierung in der Weiterbildung. (<https://forumwerteorientierung.de>)





Foto: Fizkes/Shutterstock #226383623

ROLLENKLARHEIT

Das Funktionsfeld in der beruflichen Bildung und Weiterbildung ist weit und wird durch unterschiedliche Disziplinen bearbeitet. Im Rollenbild Trainer/in differenzieren wir zunächst bewusst nicht zwischen internen und externen Trainer/innen, da die Aufgaben sich nicht deutlich voneinander unterscheiden.

Die Rollenabgrenzung verdeutlicht das folgende Schaubild.

Businesstrainer/innen designen einen Gesamtprozess. Angefangen mit der Auftragsklärung über die **Ableitung des Bildungsbedarfs**, der **Konzeption maßgeschneiderter Weiterbildungsmaßnahmen**, der **Umsetzung** und der **Evaluation**. Die **nachhaltige Kompetenzerweiterung** der Teilnehmenden wird erst durch das **Zusammenspiel der Aufgaben** möglich.

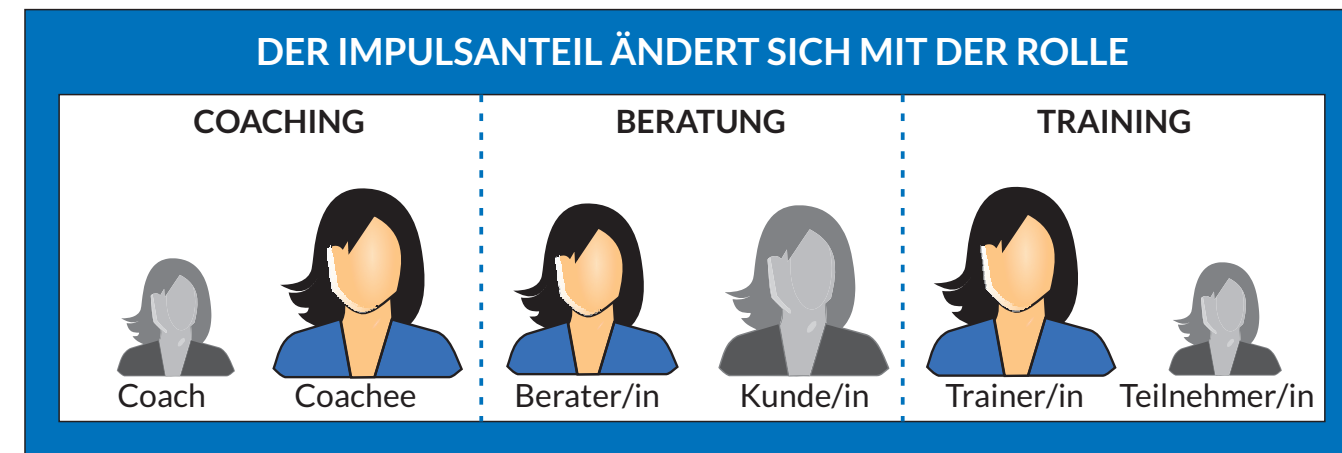




Foto: Pixabay

SCHLUSSWORT

Ergänzende Kompetenzen: Trainer/innen als Unternehmer/innen

Trainer/innen sind mehr als aktive Weiterbildner/innen. Sie sind auch häufig Unternehmer/innen. In diesem Rollenbild konzentrieren wir uns auf die Anforderungen und Fähigkeiten des Berufes. Für alle selbstständigen Trainer/innen ist es mindestens ebenso wichtig (und für die eigenen Unternehmen überlebensnotwendig), sich gezielt am Markt zu positionieren.

Eine tolle fachliche Expertise ist gut, die unternehmerische Komponente ist der Schlüssel zur nachhaltigen Existenzsicherung. Ein konkreter Businessplan dient gut als Orientierung. Bitte vergessen Sie nicht, im Nachgang Ihrer Ausbildung zur Trainerin/zum Trainer auch Ihre unternehmerische Expertise auf- und auszubauen.

Daher empfehlen wir Ihnen im Falle einer (geplanten) Selbständigkeit, sich unbedingt den folgenden Themen intensiv zu widmen und sich hier professionelle Unterstützung zu holen:

- Unternehmensführung
- Marketing
- Rechtliches
- Positionierung
- Steuern

Die Themen sind dabei flexibel und können sich - je nach Gesetzes-, Wirtschafts- und Unternehmenslage flexibel ändern. Geben Sie den Themen ausreichend Raum - für Ihre erfolgreiche Zukunft.

Warum ein Rollen- und kein Berufsbild?

Der Beruf der Trainerin/des Trainers im Businesskontext ist von einer stetigen Veränderung geprägt. Dabei nehmen die in der Qualifikation tätigen Personen unterschiedliche Aufgaben an und ein. Die Rollenklärung in der jeweiligen Situation erscheint zunehmend wichtiger für den Lernerfolg. Insofern fasst das Rollenbild die Rolle der Trainerin/des Trainers zusammen. Gemeinsam mit den weiteren Rollenbildern (z.B. Business-Coach, Berater/in, Verkaufs-/Vertriebsleiter/in, Enabler) wird daraus in der individuellen Kombination der Beruf.



DER BDVT ALS HERAUSGEBER

Der Berufsverband steht für **besondere Qualität in Training, Beratung und Coaching**. Er unterstützt berufsständische Interessen und fördert die Weiterbildung seiner Mitglieder. Als aktiver Player der Bildungs- und Weiterbildungsszene engagiert sich der BDVT politisch und vertritt die Interessen der Mitglieder. Mit der BDVT-Akademie bietet er **hochqualitative berufsspezifische Aus- und Weiterbildungen** an. Der Europäische Trainingspreis ist als „Oscar der Weiterbildungsszene“ ein fester Bestandteil des Jahreskalenders.

In Deutschland gehört es für Berufsverbände zu den Aufgaben, Berufsbilder zu definieren. Der BDVT e.V. – Der Berufsverband für Training, Beratung und Coaching – kommt dieser Aufgabe seit 1980 nach.

Aktuell stellt der BDVT Berufs-/Rollenbilder für folgende Berufe zur Verfügung:

- Trainer/in
- Coach
- Berater/in
- Verkaufs- und Vertriebsleiter/in
- Manager für Online Marketing und Sales

In Vorbereitung:

- Der/Die Trainer/in als Berater/in
- Enabler/in

Mitglieder treffen sich in Regionen, Fachgruppen, Action-Groups und Großveranstaltungen on- wie offline.

Der BDVT e.V. übernimmt gesellschaftliche Verantwortung – um der Zukunft willen! Er regt die Mitglieder an, das Thema der Nachhaltigkeit ganzheitlich zu betrachten.



Der **Berufsverband**
für **Training, Beratung**
und **Coaching**

Autoren

BDVT e.V.

Stephan Gingter

Nicole Kloppenburg

Das hier vorliegende
Rollenbild Trainer/in ersetzt
das bisherige Berufsbild
Trainer des BDVT e.V.

Herausgeber

BDVT e.V.

Elisenstr. 12-14 | 50667 Köln

www.bdvt.de | info@bdvt.de