



AKADEMIE

AUSBILDUNG ■ QUALIFIZIERUNG ■ WACHSTUM

**AUSBILDUNGSRAHMEN
zum/zur
BDVT geprüften
Business-Trainer/in**

Stand: 01.01.2020

BESTANDTEILE

Einleitung.....	3
Qualitätsstandards.....	4
Umfang der Ausbildung.....	6
Pflichtinhalte/Fakultative Inhalte.....	7
○ Handlungskompetenz.....	7
○ Fachkompetenz.....	8
○ Methodenkompetenz.....	9
○ Sozialkompetenz.....	10
○ Persönlichkeitskompetenz.....	11
Selbstvermarktung.....	12
Weiterentwicklung.....	13

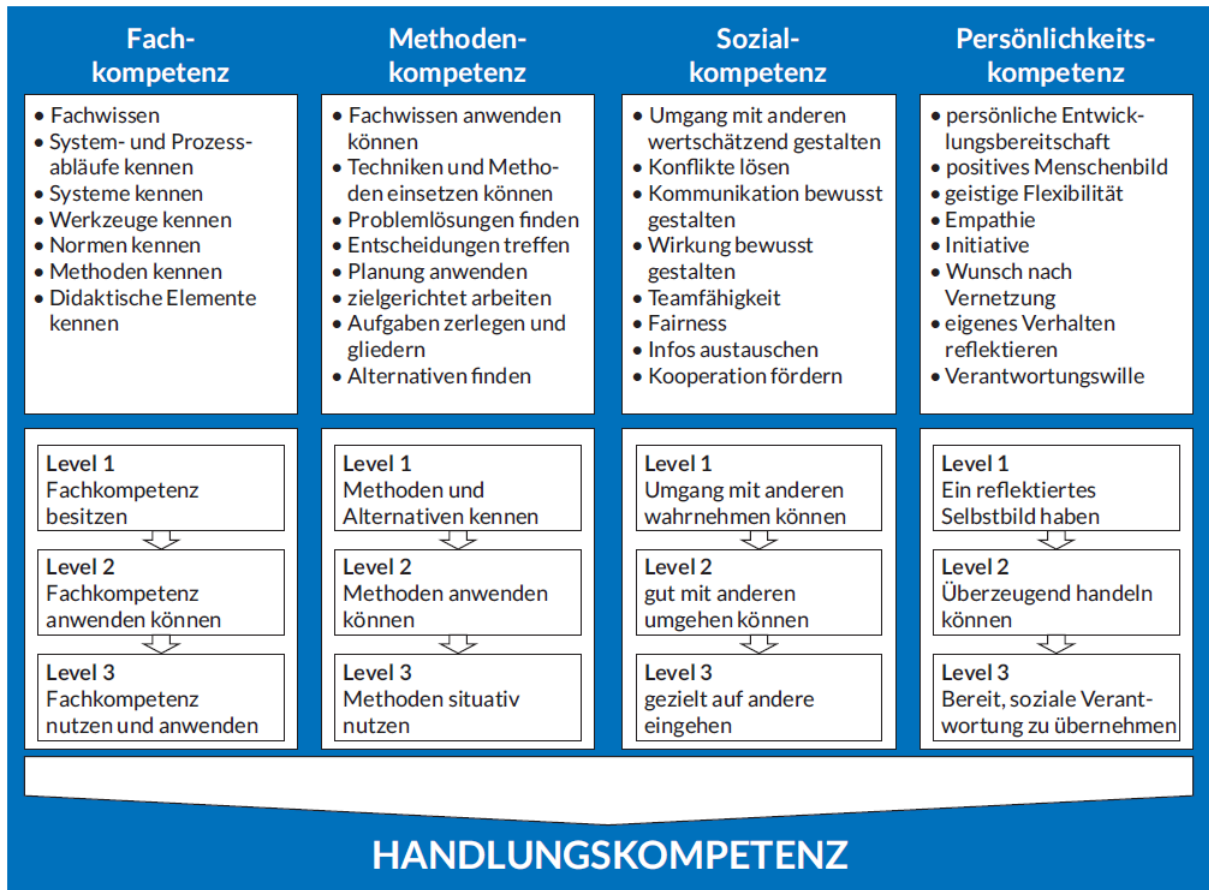
Quelle Definition der Kompetenzbereiche:

Qualifikation-kenline: <http://qualifikation.kenline.de/qualifikation/fachkompetenz.htm> (20.06.19)



EINLEITUNG

Der Ausbildungsrahmen für die Ausbildung zum/zur BDVT geprüften Business-Trainer/in lehnt sich an das Handlungskompetenz-Modell an. Basis für diesen Handlungsrahmen ist das Rollenbild „Trainer/in im Business-Kontext“ in der Fassung aus Januar 2019. Der Ausbildungsrahmen wird regelmäßig auf Aktualität geprüft und bei Bedarf angepasst.



A G E N D A

1.

QUALITÄTSSTANDARDS AUSBILDUNG BDVT GEPRÜFTE/R BUSINESS-TRAINER/IN



Die Qualitätsanforderungen richten sich an die Anbieter/innen der Ausbildung BDVT geprüfte/r Business-Trainer/in. Die Anbieter/innen verpflichten sich zur Einhaltung dieser Qualitätsstandards.

Personelle Anforderungen an die handelnden Personen

- Der/die Anbieter/in hat seine persönliche Qualifikation und seine Integrität gegenüber dem BDVT nachgewiesen. Die Überprüfung erfolgt laufend und zusätzlich regelmäßig im Rahmen einer Rezertifizierung in Bezug auf alle handelnden Personen. Alle in der Ausbildung tätigen Personen haben folgende Ethikrichtlinien anerkannt:
 - Compliance des BDVT
(https://www.bdvt.de/fileadmin/user_upload/dokumente/Verband/2019_BDVT_Compliance.pdf)
 - „Berufskodex für die Weiterbildung“ des Forum Werteorientierung in der Weiterbildung e.V.
http://forumwerteorientierung.de/wp-content/uploads/2019/04/BK-deutsch-Berufskodex-f%C3%BCr-die-Weiterbildung_2019.pdf
 - Scientology-Distanzierungserklärung
- Der/die Anbieter/in stellt die berufliche Qualifikation aller in der Ausbildung handelnden Personen sicher. Er/sie erbringt dazu einen laufenden Nachweis der für die entsprechenden Angebote ausreichenden Qualifikation aller eingesetzten Personen.
- Der/die Anbieter/in lässt nur Teilnehmende zu, die die Anforderungen an die Ausbildung erfüllen. Dazu ist ein konkreter Aufnahmeprozess definiert, dessen Einhaltung der/die Anbieter/in sicherstellt.

Inhaltliche Anforderungen

Umsetzungsrahmen

- Die Ausbildung ist Teil der Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmenden. So erhalten diese im Rahmen der Ausbildung ausreichend Raum zur Selbstreflektion. Zusätzlich erhalten sie regelmäßig eine Fremdreifektion in Bezug auf die für die Ausübung der Rolle „Trainer/in im Businesskontext“ relevanten Kompetenzen.
- Die Ausbildung vermittelt die Inhalte so, dass die Teilnehmenden anschließend in der Lage sind, selbständig Trainingskonzepte von der Auftragsklärung über die Umsetzung bis zur Evaluierung zu erstellen und umzusetzen.
- Dabei kommen alle zeitgemäßen Methoden und Anforderungen zur Sprache.
- Alle Inhalte sind durch den/die Ausbilder/in praxisnah zu vermitteln.

Methodik und Didaktik

- Das Konzept der Ausbildung folgt dem Ansatz des Handlungskompetenzmodells. Ziel ist es, die Teilnehmenden 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.
- Der/die Anbieter/in der Ausbildung gliedert die Ausbildung entsprechend und berücksichtigt dabei angemessen die Kompetenzfelder, die die Handlungskompetenz der Teilnehmenden auf- und ausbauen. Dazu erstellt jede/r Anbieter/in ein individuelles Curriculum, das die hier dargestellten Qualitätsanforderungen berücksichtigt.
- Dabei ist die Ausbildung multiperspektivisch angelegt und folgt nicht nur einer Theorie oder Methode.

Entwicklungsanforderungen

- Der/die Anbieter stellt die qualitativ hochwertige Umsetzung der Ausbildung sicher. Dazu zählen eine laufende Beobachtung und Berücksichtigung der Anforderungen an die berufliche Bildung, der Unternehmensführung und der dazu erforderlichen Kompetenzen. So werden die Inhalte der Ausbildung laufend angepasst.
- Der/die Anbieter/in prüft laufend die Qualität der Ausbildung und stellt die Sicherung der Qualität durch ein passendes Konzept sicher.
- Der BDVT führt regelmäßig Zufriedenheitsabfragen bei Teilnehmenden (Stichproben) durch, um die Qualität der Ausbildung zu messen.

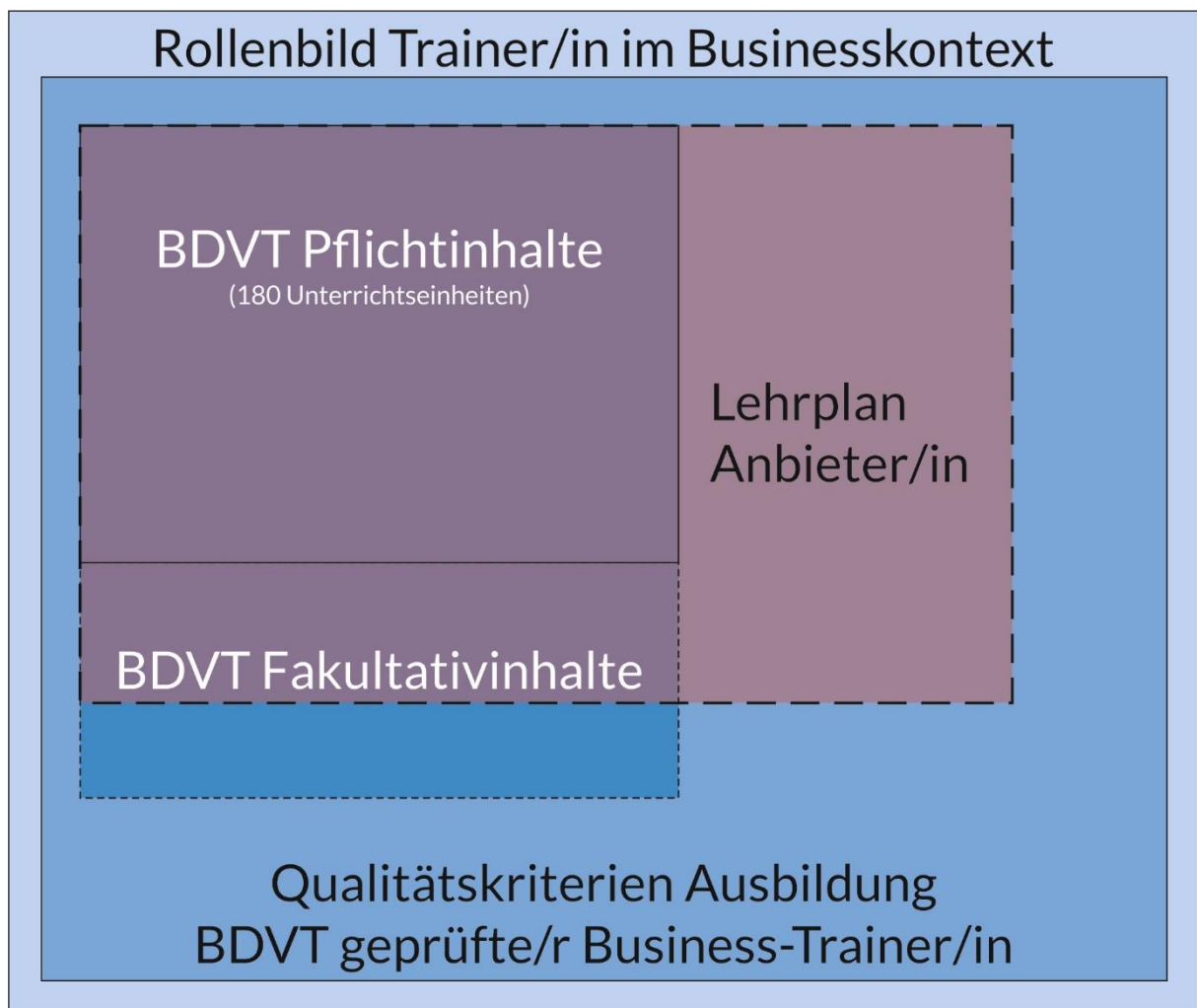
Räumliche Anforderungen

- Der/die Anbieter/in stellt sicher, dass die räumliche und technische Ausstattung der Unterrichtsräume dem aktuellen Stand der Technik, den gesetzlichen Anforderungen sowie bezüglich ihrer Ausstattung mit Lehr- und Lernmitteln den aktuellen Anforderungen der Praxis entsprechen.

UMFANG DER AUSBILDUNG

Den genauen Umfang legen die Anbieter selbst fest. Für die Zulassung zur Prüfung zum/zur BDVT geprüften Business-Trainer/in gilt ein Mindestumfang von 180 Unterrichtseinheiten zu je 45 Minuten. Dabei werden nur die interaktiven Aktivitäten zur Berechnung herangezogen.

Diese 180 Unterrichtseinheiten bilden den Pflichtrahmen. Die Anbieter/innen können aus den vom BDVT gegebenen oder eigenen Fakultativinhalten die Ausbildung anreichern und ergänzen. In der Regel umfasst eine Ausbildung damit mindestens 220 Unterrichtseinheiten.



PFLICHTINHALTE/FAKULTATIVE INHALTE

HANDLUNGSKOMPETENZ

Ziel der Ausbildung ist es, die Teilnehmenden in eine Handlungskompetenz für die Rolle der Trainerin im Businesskontext/des Trainers im Businesskontext zu führen.



Unter Handlungskompetenz wird die Fähigkeit verstanden, aufgabengemäß, zielgerichtet, situationsbedingt und verantwortungsbewusst betriebliche Aufgaben zu erfüllen und Probleme zu lösen. Das kann allein oder in einem Team geschehen, je nach arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten. Man kann somit die Handlungskompetenz als Primärkompetenz bezeichnen, und als sekundäre Kompetenzen sind die Persönlichkeits-, Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz zu nennen.

FACHKOMPETENZ



Unter Fachkompetenz versteht man die für den Umgang mit Sachen notwendige Befähigung, die neben theoretischen Kenntnissen auch praktisch anwendbares Handlungswissen umfasst und intellektuelle sowie handwerkliche Fähigkeiten und Fertigkeiten erfordert.

Pflichtinhalte

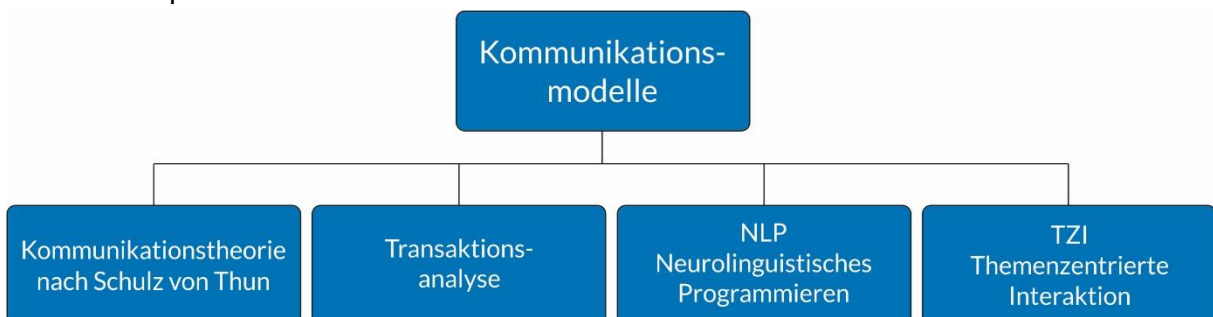
Situations- erfassung	Definition von Lernzielen	Didaktische Modelle	Trainings- leitfaden
Gestaltung Lernsituationen	Lern- dramaturgie	Gruppen- dynamik	Kommunikations- modelle
Lernprozesse verstehen	Erstellung Teilneh- mendenunterlagen	Evaluierung	Erfolgs- messung

Fakultativinhalte

Blended Learning	Unternehmer/innen- kompetenz	Agile Methoden	New Work
...

Die Füllung der Pflichtinhalte wird durch den/die Anbieter/in vorgenommen.

Hier ein Beispiel:



METHODENKOMPETENZ



Die Methodenkompetenz beinhaltet alle Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die es ermöglichen, Aufgaben und Probleme zu bewältigen, indem sie die Auswahl, Planung und Umsetzung sinnvoller Lösungsstrategien ermöglichen.

Pflichtinhalte

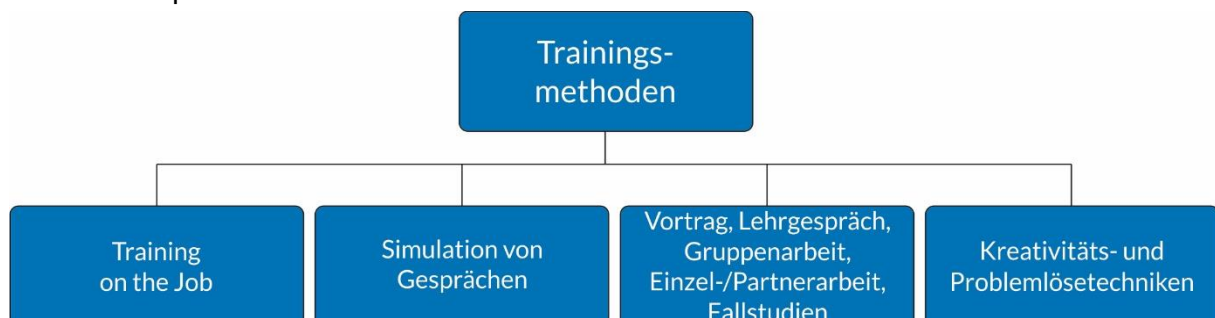
Trainingsmethoden	Feedbackmethoden	Evaluierungsmethoden	Trainingsmedien
Moderationsmethode	Visualisierung	Präsentationsmethoden	Planung und Organisation

Fakultativinhalte

Storytelling	Einsatz Seminarschauspieler/innen	Persönlichkeitsmodelle einsetzen	Grundlagen Scrum/ Design Thinking
Planspiele einsetzen	Lernprogramme einsetzen	Praktische Feldarbeit anwenden	Erhebungen durchführen
...

Die Füllung der Pflichtinhalte wird durch den/die Anbieter/in vorgenommen.

Hier ein Beispiel:



SOZIALKOMPETENZ



Die Sozialkompetenz umfasst alle Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die dazu befähigen, in den Beziehungen zu Menschen situationsadäquat zu handeln.

Pflichtinhalte

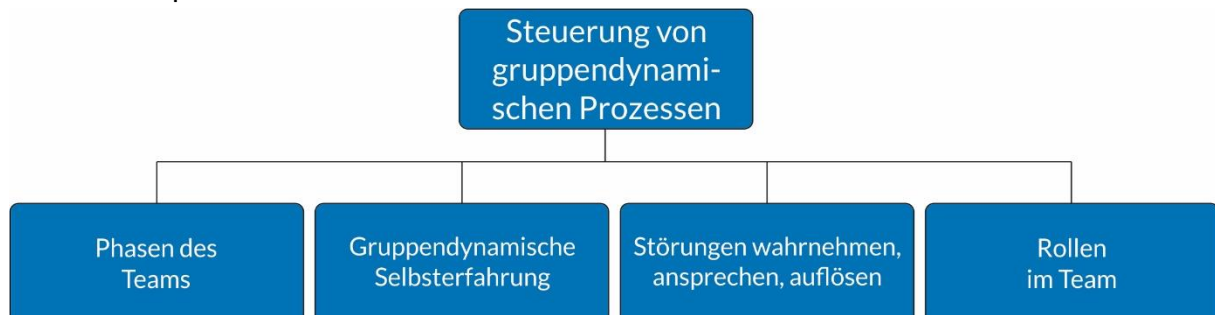


Fakultativinhalte



Die Füllung der Pflichtinhalte wird durch den/die Anbieter/in vorgenommen.

Hier ein Beispiel:



PERSÖNLICHKEITSKOMPETENZ



Die Persönlichkeitskompetenz, auch als Selbstkompetenz bezeichnet, beinhaltet Fähigkeiten und Einstellungen, in denen sich die individuelle Haltung zur Welt und insbesondere zur Arbeit widerspiegelt.

Pflichtinhalte

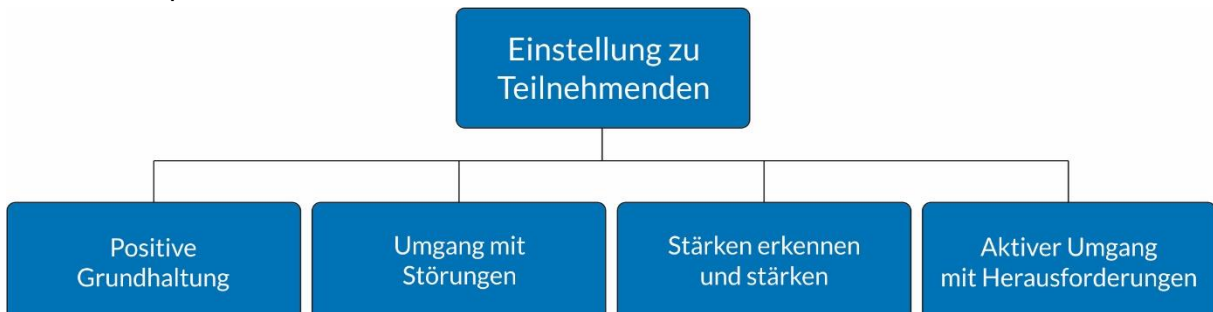
Rollenverständnis klären	Einstellung zu Teilnehmenden	Ethik in der Rolle	konstruktivistische Haltung einnehmen
Reflektion des eigenen Verhaltens	Motive kennen, verstehen, nutzen	Persönliche Antreiber kennen	Persönlichkeits- und Teamanalysen kennen

Fakultativinhalte

Eigenverantwortung erkennen und nutzen	Gelassenheit entwickeln	Positive Psychologie	Agile Mindset
...

Die Füllung der Pflichtinhalte wird durch den/die Anbieter/in vorgenommen.

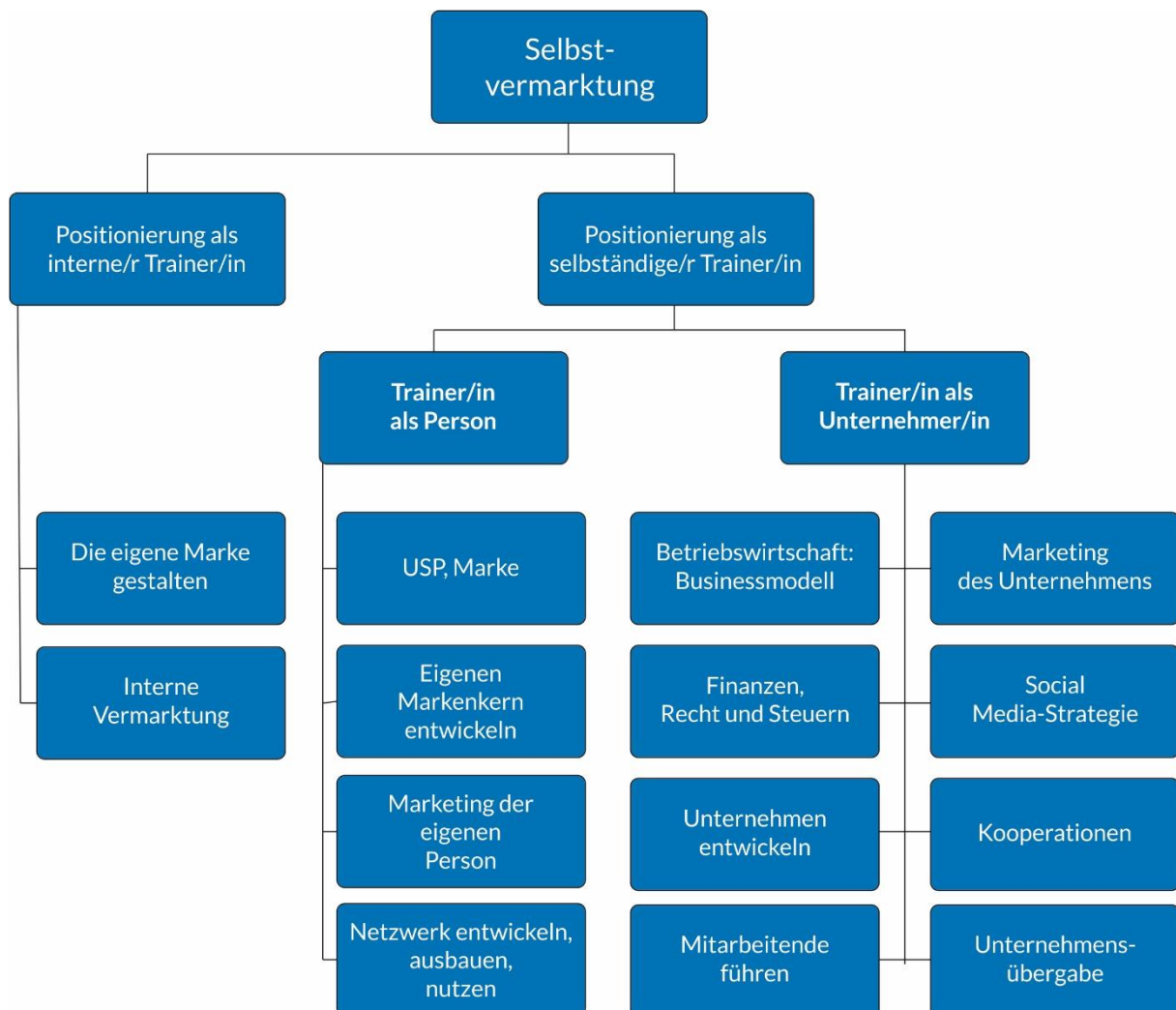
Hier ein Beispiel:



SELBSTVERMARKTUNG



Für den dauerhaften Erfolg ist die Selbstvermarktung für alle Trainer/innen im Businesskontext elementar. Aufgrund der Komplexität ist es den Teilnehmenden überlassen, unter Berücksichtigung des eigenen Vorwissens die Module auszuwählen, die erfolgskritisch sind. Hier ein Überblick über die zentralen Elemente der Selbstvermarktung.



Mit Abschluss der Ausbildung beginnt der Lernprozess als Trainer/in im Businesskontext. Eine regelmäßige Weiterbildung ist allein schon für die Glaubwürdigkeit wichtig. Der BDVT empfiehlt einen Mindestumfang von jährlich fünf Weiterbildungstagen.

WEITERENTWICKLUNG



Der Ausbildungsrahmen für die Ausbildung BDVT geprüfte/r Business-trainer/in folgt der Dynamik des Marktes, der Gesellschaft und der Wirtschaft. Insofern wird auch dieser Ausbildungsrahmen sich weiterentwickeln. Jährlich werden die Inhalte auf Aktualität geprüft und bei Bedarf angepasst.

Köln, im Juni 2019

Nicole Kloppenburg, Vizepräsidentin BDVT e.V.
Stephan Gingter, Präsident BDVT e.V.

Herausgeber: BDVT e.V. | Elisenstr. 12-14 | 50668 Köln | www.bdvt.de
Entwicklung der aktuellen Version: Nicole Kloppenburg, Stephan Gingter