

Berufsbild

Trainer und Berater BDVT

Dritte überarbeitete Fassung

September 2002

Inhaltsverzeichnis:

Präambel

A. Das Berufsbild

B. Tätigkeitsfelder

C. Trainingsgestaltung

D. Gründe für die Zusammenarbeit mit selbstständigen Trainern und Beratern

E. Gründe für die Festanstellung von Trainern

F. Erfahrungsaustausch, Aus- und Weiterbildung im BDVT

G. Schlusswort

Präambel

Die globalen Märkte, verschärfte Wettbewerbsbedingungen, „verschlankte“ Betriebe und immer kürzere Produktlebenszyklen stellen erhöhte Anforderungen an die Qualifikation und die Flexibilität der Mitarbeiter.

In gleicher Weise sind die Verantwortlichen für die Aus- und Weiterbildung und die Qualifizierung der Beschäftigten gefordert: Führungskräfte, Personalentwickler, Trainer und Berater. Veränderungsprozesse, Bewusstseins- und Wertewandel erfordern mehr soziale Kompetenz, kommunikative Fähigkeiten, fachliche und methodische Kenntnisse, neue Lernformen und damit eine noch professionellere Erwachsenenbildung.

Durch die Entwicklung zum lebenslangen Lernen nimmt die Bedeutung des Berufes der „Trainer und Berater“ in Wirtschaft und Gesellschaft ständig zu. Da es für diese Tätigkeit bis heute keine staatlich geregelten Zugangsvoraussetzungen, Ausbildungsgänge und Abschlüsse gibt, wurde dieses Berufsbild geschaffen.

Mit dem Berufsbild „Trainer und Berater BDVT“ *) bieten wir eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe für alle, die sich als Personalverantwortliche, Personalentwickler, Anbieter oder Einkäufer mit Trainings- und Beratungsleistungen befassen.

Das Berufsbild soll den Verantwortlichen in den Unternehmen die Auswahl geeigneter, vertrauenswürdiger Partner und Mitarbeiter für die Umsetzung anspruchsvoller Massnahmen in der Weiterbildung und Personalentwicklung erleichtern.

Menschen, die diesen Beruf ausüben wollen, gibt das Berufsbild die Möglichkeit der Orientierung welche Aus- und Weiterbildung erforderlich ist, um den hohen Anforderungen zu genügen.

Den Anbietern einer Trainer- und Beraterausbildung ist es eine wichtige Orientierungshilfe für die Gestaltung ihrer Ausbildungsplänen.

Das Berufsbild „Trainer und Berater BDVT“ bildet die Grundlage für die Prüfung der fachlichen und persönlichen Qualifikation der Mitglieder des BDVT. Darauf basiert das „Gütesiegel BDVT“. Es impliziert gleichzeitig die Verpflichtung zur kontinuierlichen Weiterbildung.

Wir sehen unsere Hauptaufgabe darin, die Qualifikationen und möglichen Wirkungsfelder unserer Mitglieder nach außen deutlich zu machen. Wir schaffen durch die Fach- und Berufsgruppen innerhalb des Verbandes ständig die Möglichkeit zur Weiterbildung und zum Informationsaustausch mit Kollegen. In den Regionalclubs werden aktuelle, fachspezifische Themen und Workshops für Mitglieder und Gäste angeboten.

Die jetzt vorliegende, überarbeitete dritte Auflage soll dazu beitragen, die Qualität im Markt der beruflichen Weiterbildung transparent zu machen und zu sichern. Dazu haben wir eine Übersicht der aktuellen Trainingsmethoden und Profile zusammengestellt und die Wirkungsfelder selbstständiger und angestellter Trainer beschrieben.

Köln, im August 2002

**) Die Berufsbezeichnung „Trainer und Berater BDVT“ schließt Trainerinnen und Beraterinnen ein.*

A Das Berufsbild „Trainer und Berater BDVT“

1 Qualifikation

Voraussetzung für die Mitgliedschaft im BDVT ist eine akademische oder gleichwertige Ausbildung mit erfolgreicher Praxis in Führung, Beratung und Verkauf und die nachgewiesene Berufspraxis als Trainer und Berater über mindestens zwei Jahre.

Der Erfolg eines Trainings hängt in erheblichem Maße von den Schlüsselqualifikationen des Trainers ab. Er wird von den Teilnehmern als „Führungskraft auf Zeit“, als Helfer, Lehrender, Coach, Vorbild, insgesamt als Change Agent erlebt.

2 Grundwerte und Ethik

„Trainer und Berater BDVT“ arbeiten zielgerichtet, unternehmensspezifisch, handlungs- und teilnehmerorientiert. Sie sind sich der Verantwortung bewusst, die sich aus der Mittlerfunktion zwischen Unternehmen und Teilnehmern ergibt. Sie analysieren und koordinieren die Erwartungen beider Gruppen und übernehmen als eigenverantwortlich handelnde Person die Prozessverantwortung.

Die „Trainer und Berater BDVT“ bekennen und verpflichten sich

- zur Offenheit und Ehrlichkeit gegenüber ihren Auftraggebern,
- zu einem konstruktiven Menschenbild, basierend auf Gleichberechtigung, Selbstbestimmung und Mitbestimmung,
- zum partnerschaftlichen, offenen und respektvollen Umgang miteinander,
- zum ganzheitlichem Trainingsansatz Körper, Geist und Seele,
- zu der Notwendigkeit des lateralen und vernetzten Denkens,
- zur Sicherung der vereinbarten Qualität; (Bei Aufgaben, die nicht in ihren Kompetenzbereich fallen, empfehlen sie geeignete Kollegen),
- zur Erfolgskontrolle durch exakte Festlegung der Lern- und Arbeitsverhaltensziele in Zusammenarbeit mit Auftraggebern und Teilnehmern,
- zu kontinuierlicher Weiterbildung,
- zu ihrer Rolle als „Führungskraft auf Zeit“,
- zur Verschwiegenheit über unternehmensinterne Informationen,
- zur Verschwiegenheit gegenüber den Teilnehmern, sie geben keine Beurteilung ohne vorherige Information des Betroffenen ab,
- zur Satzung des BDVT.

Die „Trainer und Berater BDVT“ bestätigen unterschriftlich ihre Distanzierung von den Scientologen:

„Ich, der Unterzeichnende erkläre,

1. dass ich, bzw. mein Unternehmen nicht nach den Strategien, Methoden und der Technologie von L. Ron Hubbard arbeite/arbeitet,
2. dass weder ich noch meine Mitarbeiter nach den Strategien, Methoden und der Technologie von L. Ron Hubbard geschult werde/werden bzw. keine Kurse und/oder Seminare nach den Strategien, Methoden und der Technologie von L. Ron Hubbard besuche/besuchen,
3. dass ich die Strategien, Methoden und die Technologie von L. Ron Hubbard zur Führung meines Unternehmens (zur Durchführung meiner Seminare) ablehne.“

3 Persönlichkeit

Die Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz des Trainers, als Summe seiner Lebens- und Berufserfahrungen, ist ausschlaggebend für die Wirkung seiner Person in Bezug auf:

- Authentizität und Kongruenz mit und zu den eingesetzten Methoden,
- Vorbildfunktion und glaubwürdiges Auftreten,
- Kommunikationsfähigkeit, Vielfalt der Verhaltensalternativen,
- Rollenverständnis- und Flexibilität als:
- Trainer, Coach, Prozessinitiator und –begleiter,
- Problemlöser bzw. Entwickler von Problemlösungsfähigkeiten,
- Entdecker und Förderer von Ressourcen,
- Teilnehmerorientierung und –wahrnehmung,
- Selbstreflexion (Lernender unter Lernenden),
- Interaktionsfähigkeit,
- Innere Stabilität und Stressresistenz,
- Selbstverantwortung, Loyalität und Verpflichtungen,
- Führungs- und Motivationserfolge,
- Trainerprofil, Klarheit der Spezialisierung und Positionierung (USP).

B Tätigkeitsfelder „Trainer und Berater BDVT“

1 Entwicklung der Funktion des Trainers und Beraters

Der Unternehmenserfolg in Gegenwart und Zukunft hängt zunehmend von der Qualifikation und der lebenslangen Lernbereitschaft der Mitarbeiter ab. Im Vordergrund der traditionellen Ausbildung stand und steht in vielen Fällen nach wie vor in erster Linie die Sachkompetenz, d.h. Fakten- und Ablaufwissen.

Das Zusammenwachsen Europas und die Globalisierung der Märkte erfordern von den Mitarbeitern in Zukunft aber weitere Schlüsselqualifikationen. Der Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit durch die Entwicklung der Persönlichkeits- und Sozial-

kompetenz (Führungs-/Kommunikations- und Teamfähigkeit), der Methodenkompetenz (Organisations-/Problemlösungsmethoden), der Kreativität, der Innovationsbereitschaft und Flexibilität sowie der Fähigkeit zum globalen, vernetzten Denken der Mitarbeiter kommt erheblich stärkere Bedeutung zu.

Training wird so zum ziel-, handlungs- und lösungsorientierten Prozess. Der Trainer/Berater wird immer stärker Entwickler, Begleiter, Steuerer und Controller dieser Lernprozesse. Er ist Experte für Methoden und Medien der Erwachsenenbildung. Er hat sich in dieser Funktion vom Dozenten zum Trainer, Coach und zum Prozessberater und -begleiter gewandelt.

Zusammen mit dem Auftraggeber, den Führungskräften und den Teilnehmern, übernimmt er die Verantwortung für die Konzeption und den Erfolg der Trainingsmaßnahmen und deren Transfer in die Praxis.

2 Tätigkeitsfelder

Die nachfolgende Übersicht zeigt eine Auswahl gängiger Tätigkeitsfelder und Themen:

- 2.1 Organisationsentwicklung**
- 2.2 Personalentwicklung**
- 2.3 Management- / Führungskräfte training**
- 2.4 Aus- und Weiterbildung, Qualifizierung, Fachtraining**
- 2.5 Verkaufstraining**
- 2.6 Beratung in diesen Bereichen**

2.1 Organisationsentwicklung (OE)

Aufgaben und Ziele in der OE sind z. B.:

- Bedarfsermittlung und Vereinbarung klarer und messbarer Ziele,
- Entwicklung der Informations-, Kommunikations- und Interaktionsstrukturen,
- Förderung der Selbstverantwortung und Teamfähigkeit der Mitarbeiter,
- Verstärkung der Identifikation mit dem Unternehmen und seinen Zielen.

2.2 Personalentwicklung (PE)

In der PE sind die möglichen Aufgaben und Ziele in der Regel aus den Unternehmens-, Bereichs- bzw. Abteilungszielen abgeleitet:

- Qualifikationsanalyse für bestehende und kommende Aufgaben,
- Potenzialermittlung der Mitarbeiter,
- Personalbedarfsermittlung und Personalfindungsstrategien,
- Unterstützen und Begleiten bei Personalsuche, Selektion und Assessment Centern,
- Entwicklungs- und Karriereplanung,

- Positionierung in Verbindung zu den Unternehmenszielen,
- Konzepte für Umbesetzungen und/oder Outsourcing.

2.3 Management- /Führungskraftetraining

Die Zielgruppen sind Führungskräfte aller Unternehmensbereiche und Führungsnachwuchs, Stabsmitarbeiter, Personalentwickler und Trainer. Die Themenbereiche sind in der Hauptsache aus den Aufgaben und Funktionen abgeleitet:

- Führungsverhalten
- Gesprächs- und Verhandlungsführung
- Konfliktmanagement
- Kommunikationsfähigkeit- und -management
- Motivation
- Planspiele
- Persönlichkeitsentwicklung
- Strategische Geschäftsführung
- Stressbewältigung
- Team-Training
- Train the Trainer
- Unternehmensstrategie

2.4 Aus- und Weiterbildung, Qualifizierung, Fachtraining

Mitarbeiter aller Ebenen können die Zielgruppe sein, wenn die Aus- und Weiterbildung, die fachliche Qualifizierung oder spezielle Fachtrainings im Vordergrund stehen. Die nachfolgende (alphabetische) Aufzählung gibt eine Übersicht über mögliche Themenbereiche:

- Auditorenausbildung
- Ausbildung zum Coach
- Benchmarking, Konkurrenzanalysen
- Besprechungen und Konferenzen leiten
- Betriebswirtschaftslehre
- Coaching und Supervision
- Farb- und Stilkunde
- Interkulturelle Schulung
- Kontinuierliche Verbesserung (KVP)
- Konversation (Small talk)
- Kreativitätstechniken
- Lean Management
- Marketingwissen
- Motivationstraining
- Moderationstraining
- Organisationsentwicklung
- Personalentwicklung
- Präsentationstechnik
- Produktwissen, Markt- und Branchenkenntnisse
- Projektmanagement
- Problemlösungsmethoden

- Rhetorik
- Total Quality Management (TQM)
- Vertriebsorganisation
- Zeit- und Selbstmanagement
- Zertifizierungsverfahren (DIN EN ISO, ÖKO–Audit)

2.5 Verkaufstraining

Die speziellen Anforderungen an die kommunikativen Fähigkeiten der Mitarbeiter in Verkauf und Vertrieb, mit dem Schwerpunkt Kundenorientierung in Aufbau und Pflege von Kundenbeziehungen, erfordern ein auf diese Tätigkeiten ausgerichtetes Training. Inhalte und Themen umfassen beispielsweise:

- Abschlusstechnik
- Argumentationstechnik
- Beziehungsmanagement
- Einwandbehandlung
- Feldtraining
- Gebietsmanagement
- Gesprächseröffnung
- Kundenorientierung
- Kundenpotenzialausschöpfung
- Key Account-Management
- Praxisbegleitung, Training on the Job
- Produktwissen
- Verhalten in Preis- und Konditionsgesprächen
- Vor- und Nachbereitung von Verhandlungen
- Telefontraining
- Zielorientierte Gesprächsführung

2.6 Beratung

Die „Trainer und Berater BDVT“ beraten ihre Auftraggeber nach bestem Wissen und Gewissen auf der Basis ihrer jeweiligen Fach- und Branchenkenntnisse. Sie tun dies objektiv und unabhängig. Sie empfehlen andere Fachleute, wenn sie zu der Erkenntnis kommen, dass die eigenen Kenntnisse und Erfahrungen den spezifischen Anforderungen nicht oder nur bedingt genügen.

Dabei achten die „Trainer und Berater BDVT“ darauf, dass Aufwand und Ertrag in einem wirtschaftlich vertretbaren Verhältnis stehen.

C Trainingsgestaltung

1 Methoden und Modelle

Die Methoden und Modelle müssen zur Persönlichkeit des Trainers, zur Zielgruppe, der Unternehmensorganisation und den Geschäftszielen passen. Wichtig für den Transfer ist, dass möglichst viele Teilnehmer mit denselben Methoden und Modellen vertraut gemacht werden. Welche Methoden und Modelle eingesetzt werden, hängt

vom Trainingsziel, der Methodenkompetenz des Trainers und natürlich der Teilnehmer- und Prozessentwicklung ab.

Diese Übersicht zeigt eine Auswahl der zur Zeit gängigsten, praxiserprobten Methoden und Modelle in alphabetischer Reihenfolge:

- Antistresstechniken, Musik und Farbe,
- DISG,
- Evaluation,
- Feedback,
- GRID, (Führungsmodell),
- Insights,
- Kreativitätstechniken,
- Mentoring, Coaching, Supervision, Training on the job,
- Methoden der Persönlichkeits- und Teamanalyse,
- Moderationstechnik (Visualisierungstechnik),
- Neurolinguistische Programmierung (NLP),
- Planspiele,
- Präsentationstechnik,
- Problemlösungstechniken,
- Psychodrama,
- Suggestopädie,
- Transaktionsanalyse (TA),
- Themenzentrierte Interaktion (TZI).

2. Trainingsformen

Von besonderer Bedeutung für den Erfolg von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist die Auswahl und die Zusammenstellung von andragogisch geeigneten Lernformen. Dies sind z. B.:

- Diskussion
- Einzelarbeit
- Fallstudien
- Gruppenarbeit
- Intervalltraining
- Lehrgespräch
- Outdoortraining
- Planspiele
- Psychodrama
- Rollenspiele
- Supervision
- Theater

3. Trainingsmedien und Evaluation

Für den Erfolg eines Trainings ist die Auswahl und die Mischung der geeigneten Medien wichtig. Je abwechslungsreicher und lernaktiver die Zusammenstellung der Medien ist, um so eher ist gewährleistet, dass die Inhalte von den Teilnehmern aufgenommen, verinnerlicht und angewendet werden. Die Qualifikation eines Trainers zeigt sich in der Durchführung einer gründlichen Bedarfsanalyse, der klaren Beschreibung der angestrebten und der Entwicklung, Gestaltung und dem Einsatz von z. B.:

- Trainerleitfäden und Teilnehmerunterlagen,
- OHP – Folien,
- Pinnwandbildern,
- Flipchart,
- PC gestützten Programmen, (z.B. Power Point),
- e-Learning-Programmen und -Sequenzen,
- Drehbüchern und (Video-) Trainingsfilmen,
- Videoproduktionen, Vernetzung mit Trainingsprogrammen,
- Lehrbriefen, Lernprogrammen, Fernunterricht,
- Internet-Trainings- und Anwendungsprogrammen,
- Persönlichkeits- und Teamtestprogrammen.

D Gründe für die Zusammenarbeit mit selbstständigen Trainern und Beratern

Der selbstständige Trainer und Berater arbeitet freiberuflich und unabhängig.

Er verfügt über die Objektivität und die Kompetenz eines Spezialisten, der nicht der betriebsinternen Hierarchie unterworfen ist. Er steht dem Unternehmen als Führungskraft auf Zeit zur Verfügung.

Aufgrund seiner Erfahrungen in verschiedenen Unternehmen und Branchen zeichnet er sich durch überbetriebliches Know-how aus. Er vermittelt allgemein gültiges, aktuelles Wissen aus Kommunikationswissenschaft, Managementlehre, Verkaufswissen und Andragogik, ergänzt durch sein persönliches Erfahrungswissen, zugeschnitten auf die spezifischen Anforderungen des Trainingsauftrags. Durch die immer wieder unterschiedlichen Aufgabenstellungen muss er sich Flexibilität in Methoden und Maßnahmen bewahren, indem er sein Wissen und seine Fähigkeiten immer auf dem neuesten Stand hält.

Im Rahmen der bestehenden Organisation und unter Einbeziehung der firmeninternen Fachleute arbeitet der selbstständige Trainer und Berater an der Umsetzung der Trainingskonzepte und der Erreichung der Firmenziele mit. Orientiert am unternehmensspezifischen Bedarf ist es möglich, einen Trainer zu engagieren, der Erfahrung und Erfolge im entsprechenden Bereich vorweisen kann.

1 Auswahlkriterien

1.1 Fachliche Kriterien

- Branchenkenntnis
- Art und Umfang der Bedarfsermittlung
- Präsentation und Angebotsprofil
- Fach- und Methodenkompetenz
- Referenzen

1.2 Persönliche Kriterien

- Eigene Präsentation, Erscheinungsbild
- Auftreten und Umgangsformen
- Kommunikation
- Persönliche Integrität
- Positives Menschenbild

1.3 Verfügbarkeit und Absicherung

- durch Kooperationen mit kompetenten Kollegen und/oder Kolleginnen,
- durch Netzwerke,

1.4 Honorarvorstellungen, Trainingsinvestition, Kostenvoranschlag

- marktgerechte Honorarforderung,
- zielorientierte Trainingsinvestition,
- übersichtlicher Kostenvoranschlag,

1.5 Referenzen

- Aktuelle Kunden,
- Arbeitsergebnisse,
- Veröffentlichungen, Vorträge,
- Auszeichnungen, Preise.

E Gründe für die Festanstellung von Trainern

Bei kontinuierlichem und erheblichem Aus- und Weiterbildungsbedarf ist der Aufbau von Trainingsabteilungen mit festangestellten Trainern empfehlenswert.

Die jeweiligen Geschäftsziele geben Art und Umfang der Trainings und deren Zusammenwirken mit Marketing, Organisations- und Personalentwicklung vor.

Ein festangestellter Trainer lebt in der Unternehmenskultur seines Unternehmens und muss sich sowohl mit den Unternehmenszielen, als auch mit seinen Teilnehmern in hohem Maße identifizieren.

Durch die Kenntnis der formellen und informellen Organisationsstruktur, des Arbeitsumfeldes sowie des Marktes und der Branche kann er spezifizierte und realistische Trainingsziele und -maßnahmen entwickeln.

Er hat die Möglichkeit Teilnehmer auf die Trainings vorzubereiten und den Transfer zu beobachten und gegebenenfalls zu verstärken.

Durch den Dialog mit Vorgesetzten und Mitarbeitern kann er seine Methoden und deren Wirksamkeit ständig nachfragen und verbessern. Er hat somit die besten Möglichkeiten zur weiteren Bedarfsanalyse.

Als Ansprechpartner und Berater steht der Trainer für Fragen der PE und OE zur Verfügung und kann Workshops und Assessment Center leiten.

Aufgaben und Tätigkeiten eines festangestellten Trainers

- Ermittlung und Analyse des Trainingsbedarfes
- Festlegen von Trainings- und Lernzielen
- Erarbeiten von Konzeptionen zur Aus- und Weiterbildung im Unternehmen
- Gestaltung der Themenpläne, Seminarinhalte, Trainingsmedien und Arbeitsmaterialien
- Organisation der Massnahmen
- Durchführung der Veranstaltungen

- Erstellen von Evaluierungs- und Auswertungskonzepten
- Vernetzen der Trainingsmaßnahmen mit anderen betrieblichen Massnahmen
- Einleiten und Durchführen von trainingsbedingten Veränderungsprozessen
- Prozessbegleiter als Trainer on the job
- Verantwortung für das Trainingsbudget
- Auswahl und Briefing von Seminarhotels
- Auswahl und Verpflichtung externer Trainer und Berater

F Erfahrungsaustausch, Aus- und Weiterbildung im BDVT

Traditionell bilden der Erfahrungsaustausch und die Weiterbildung die stärkste Erwartung der Mitglieder an ihren Verband.

Damit ist die ständige Qualifizierung der Mitglieder auch eine der Hauptaufgaben des BDVT.

Laut seiner Satzung (§ 3,) nimmt der BDVT seine Aufgaben wahr, indem er

„... die berufliche Arbeit von Trainern, insbesondere seiner Mitglieder, durch Erfahrungsaustausch und Informationsaustausch unterstützt und fördert.“

„... bei der Ausbildung des beruflichen Nachwuchses mitarbeitet und mit Forschungs- und Lehreinrichtungen zusammenarbeitet.“

„... durch Kongresse, Seminare, Arbeitskreise, Projektteams und Veröffentlichungen eine berufliche und fachliche Weiterbildung der Mitglieder und des Nachwuchses ermöglicht und interessierte Kreise informiert.“

1 Trainerausbildungsnetzwerk

Der BDVT bildet ein Ausbildungsnetzwerk, das auf der Basis dieses Berufsbildes die Ausbildung zum „Trainer und Berater BDVT“ ermöglicht.

Mitgliedern und Trainerausbildungsinstituten bzw. –akademien wird die Möglichkeit der Mitarbeit in diesem Netzwerk angeboten.

2 Trainerweiterbildung

Der BDVT bietet Weiterbildung und Erfahrungsaustausch durch die Mitarbeit in der Fachgruppe „Training und Beratung“, die sich den fachspezifischen Themen für selbstständige und angestellte Trainer, Berater, Organisations- und Personalentwickler widmet. In der Berufsgruppe „Selbstständige“ bietet der BDVT Erfahrungsaustausch und Weiterbildung in den berufsspezifischen Themen der selbstständigen Trainer, Berater und Verkaufsförderer an.

In seinen Fach- bzw. Berufsgruppen werden Projektteams zur Bearbeitung aktueller oder zukunftsweisender Themen eingesetzt.

Das BDVT Journal beinhaltet Fachaufsätze von Mitgliedern und vermittelt so Fachwissen oder gibt Anregungen zur persönlichen Aus- und Weiterbildung.

Über die interne Mailliste haben BDVT-Mitglieder die Möglichkeit zum schnellen und kurzfristigen Wissens- und Erfahrungsaustausch.

Darüber hinaus bietet Fachliteratur, z. B. „Trainerkarriere“ (ISBN 3-89749-218-0) die Möglichkeit zur fachlichen und berufsständischen Orientierung und Weiterbildungsplanung.

3 Regionalclubs

In den standortnahen Regionalclubs (RC) treffen sich Mitglieder des BDVT, Interessierte und Kunden zum Erfahrungsaustausch und zur gezielten Weiterbildung.

Juniormitglieder haben die Möglichkeit, sich zu präsentieren, Hospitationen zu vereinbaren und Kooperationen einzugehen.

Im Zusammenwirken mit anderen Verbänden können vor Ort die regionalen Kontakte geschaffen, vertieft und genutzt werden.

Die RC-Vorsitzenden geben Empfehlungen zu thematischen und inhaltlichen Schwerpunkten in die Fach- und Berufsgruppen.

4 Kooperationen

Der BDVT arbeitet mit befreundeten Verbänden im In- und Ausland zusammen. Er sucht den Gedankenaustausch mit den Fachleuten und Spezialisten in den Universitäten und Fachhochschulen und bietet so den Mitgliedern die Möglichkeit, immer auf dem aktuellen Stand der beruflichen Entwicklung zu sein.

G Schlusswort

Lebenslanges Lernen in lernenden Organisationen ist eine der grossen Herausforderungen der Zukunft in unserer globalisierten Gesellschaft.

Das vorliegende Berufsbild „Trainer und Berater BDVT“ soll Trainern, Beratern und allen, die deren Dienstleistungen in Anspruch nehmen, einen Orientierungsrahmen bieten und dazu beitragen, dass durch Systematik, Qualität und Leistung diese Herausforderung bestanden wird.

Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen, innerhalb und außerhalb des BDVT, die mit Rat und Tat dazu beigetragen haben, dieses Berufsbild zu erstellen.

Köln, den 30. September 2002

Manfred Sieg

Präsident