

ROLLENBESCHREIBUNG „CBTCCMC“

Zusätzlich zu den später angeführten Kompetenzen erfüllt der „CBTCCMC“ die persönlichen, sozialen und kontextbezogenen Anforderungen wie Offenheit, Kommunikation und Lernbereitschaft.

Rollenbeschreibung „Certified Business Trainer, Coach & Change Management Consultant“	
Ziele, Aufgaben und Verantwortlichkeiten	<p>Der heute stetig zunehmende Veränderungsdruck in Unternehmen und Organisationen aufgrund von extern und intern getriebenen Wandel fordert von Mitarbeitern, Führungskräften und Beratern hohe Change Management Kompetenzen, um anstehende Veränderungsprojekte erfolgreich zu planen, durchzuführen, zu evaluieren und nachhaltig umzusetzen.</p> <p>„Certified Business Trainer, Coach and Change Management Consultant“ CBTCCMC verfügen über die notwendige Fach-, Kontext-, Sozial- und Selbstkompetenz, um Veränderungsprozesse in Unternehmen und Organisationen erfolgreich mit Trainings, Coachings und Change Management Prozessberatung zu begleiten.</p> <p>Die Kombination von Business Coaching, Training und Change Management ermöglicht, Interventionen auf personaler, zwischenmenschlicher und organisatorischer Ebene durchzuführen und entspricht damit dem zunehmenden Bedarf an komplexen und vielfältigen Kommunikationsleistungen in Zeiten des Wandels.</p> <p>Der CBTCCMC ist eine wichtige Schnittstelle und Prozessbegleiter von unternehmensinternen Veränderungsprozessen und nimmt seine Aufgabe vor dem Hintergrund der ethischen und durch den Berufsstandard vorgegebenen Grundsätze wahr.</p>

QUALIFIKATIONSBEREICHE UND KOMPETENZFELDER

Die in nachfolgender Tabelle angeführten Qualifikationsbereiche und Kompetenzfelder geben einen Überblick über die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen des „CBTCCMC“.

Kompetenzfeld	Qualifikationsbereiche und deren Kompetenzen
<p>Fachkompetenz</p> <p>Kontextkompetenz</p> <p>Sozialkompetenz</p> <p>Selbstkompetenz</p>	<p>1. Business Trainer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anwendung von Lerntheorien: Kenntnis relevanter Lerntheorien; Fähigkeit, das entsprechende Wissen in Handlungsvermögen umzuwandeln; Entwicklung eines Lernverständnisses, dass der aktiven Rolle des Lernenden, seiner Selbststeuerung und Selbstorganisation Rechnung trägt; Fähigkeit zu einem Perspektivwechsel, der den Wechsel vom Standpunkt eines Wissensvermittlers zu dem eines Lernbegleiter einschließt. • Anwendung von Lernmethoden: Kenntnis und bewusster Einsatz von Methoden der Erwachsenenbildung unter Berücksichtigung der Lern- und Transferziele, der Lerninhalte, der Vorkenntnisse, der Lernmotivation und Evaluation der Lernergebnisse. • Auswahl und Nutzung von Material zur Unterstützung des Lernens: Fähigkeit zum qualitätsgerechten Einsatz von Materialien zur Unterstützung des Lernens, d. h. Auswahl, Beurteilung und didaktische Aufbereitung; Qualitätsgerechte Materialien fördern Selbststeuerung, Transfer und Handlungsorientierung. • Umgang mit besonderen Bedürfnissen und Vielfalt: Fähigkeit, die Perspektive des Lernenden einzunehmen; Vermögen, selbst diskriminierungsfrei zu handeln und entsprechendes Verhalten der Lernenden untereinander als Norm durchzusetzen. • Monitoring des Lernens: Fähigkeit, den Lernfortschritt zu überprüfen, zu messen und zu bewerten (Lernfortschrittskontrolle), Fähigkeit, die erforderlichen Personal- und Zeitressourcen für die verschiedenen Formen der Lernfortschrittskontrolle (Übungen, Prüfungen, etc.) einzuschätzen und effizient zu nutzen. • Experte in einem Sachgebiet sein: Handlungsorientiertes und beruflichen Standards entsprechendes Wissen und Können in einem abgrenzbaren Feld; Bereichsspezifisches Wissen und Können (Spezialwissen); Fachliches und methodisches Wissen, mit dem auch offene und unscharfe Probleme bewältigt werden können; Fähigkeit, Lernende beim Erwerb

	<p>von Fachwissen und bei dessen Transfer in die Praxis anzuleiten und zu beraten.</p> <ul style="list-style-type: none">• Effektiv Zuhören und Kommunizieren: Fähigkeit aufmerksam zuzuhören, offen zu fragen, Gedanken und Gefühle adäquat wiederzugeben, zu strukturieren, Stellung zu nehmen und einen offenen, wertschätzenden Dialog zu gestalten.• Präsentationen erstellen: Fähigkeit Präsentationen ziel- und adressatengerecht vorzubereiten und umzusetzen, geeignete visuelle Medien sachgerecht auszuwählen und richtig einzusetzen, überzeugend zu argumentieren; Fähigkeit komplexe Sachverhalte anschaulich darzustellen, verständlich und anregend zu formulieren sowie die Aufmerksamkeit und Interesse der Lernenden zu wecken, zu leiten und aufrecht zu erhalten.• Menschen motivieren: Fähigkeit Ziele zu bestimmen, Interessen zu erfassen und für das Lernen produktiv zu machen; Fähigkeit das Arbeitsklima anpassen und eine kooperative Atmosphäre zu schaffen sowie Engagement zu fördern und das Selbstvertrauen der Lernenden zu fördern.• Lernen ermöglichen: Kompetenz notwendige Lernvoraussetzungen zu erfassen und Schritte zum Lernen planen.• Konflikte managen: Meinungsverschiedenheiten und Interessengegensätze zu erkennen und einzuschätzen; Anzeichen eines Konfliktes zu erkennen, zu bewerten und zu beachten; Deeskalationsstrategien zielgerichtet anzuwenden.• Eine angemessene Strategie der Konfliktlösung anzuwenden, den passenden Ton zu finden.• Berufliche Weiterentwicklung: Fähigkeit, selbstbestimmt und selbstorganisiert Ziele und Aufgaben der eigenen beruflichen Entwicklung zu bestimmen; Fähigkeit, die eigene Kompetenz zu überdenken und mit geänderten Anforderungen und Entwicklungen innerhalb des Berufsbildes Schritt zu halten; Vermögen, sein gesamtes Persönlichkeitspotenzial kreativ und flexibel in den betrieblichen Leistungsprozess einzubringen; Fähigkeit, die eigene Situation sowie die sie bedingenden Prozesse des Wandels und der Modernisierung immer wieder neu zu bestimmen.• Effektives Nutzen von Informationstechnologien: Fähigkeit, Medien so einzusetzen, dass sie die Funktion kognitiver Werkzeuge für die Bearbeitung komplexer Probleme erfülle; Umgang mit Social Software (Web 2.0).• Sensibilität für Gleichbehandlung und Vielfalt: Bereitschaft und Vermögen, gegen Diskriminierungen anzugehen, die sich auf der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder
--	--

	<p>sozialen Herkunft gründen; Fähigkeit, Formen des „Mobblings“ zu erkennen und entgegenzutreten; Fähigkeit, bewusst eine Kultur der Toleranz, Offenheit und Wertschätzung gegenüber Vielfalt zu fördern; Vermögen, Vielfalt als Chance zu begreifen und für den Lernerfolg produktiv zu machen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Einhaltung eines Verhaltenskodex oder einer Werteerklärung: Selbstverpflichtung zur Beachtung und Anwendung von Grundsätzen der Erstellung von Lerndienstleistungen, die sich an universellen ethischen, demokratischen und humanitären Werten orientieren; Einhalten von Grundsätzen wie Fairness, diskriminierungsfreies Verhalten, Wahrnehmung von Verantwortung, Qualitätsbewusstes Handeln, Bereitschaft zur Teamarbeit, Dienstleistungsbereitschaft, Effizienzorientierung, Innovationsorientierung, Entwicklung produktiver Werthaltungen, Einstellungen und Ideale.• Interkulturelle Kompetenz: Kulturelle Sensibilität, kulturanalytische Fähigkeiten, Fähigkeit zum Perspektivwechsel bei kulturellen Überschneidungssituationen. <p>2. Business Coachs:</p> <ul style="list-style-type: none">• Reflexionsvermögen: Kenntnisse zu Theorien der menschlichen Wahrnehmung, Kognition und Emotion; Wissen um die Bedeutung eigenen professionellen Handelns, um die beruflichen Erfahrungen, Fakten, Gedanken und Gefühle und die Art, diese mitzuteilen.• Integration von Theorie und Praxis: Kenntnisse zu den wichtigsten Theorien von Kommunikation, Konfliktmanagement und Coaching und kritische Reflexion in der Praxis.• Ambiguitätstoleranz: Kenntnisse zur Mehrdeutigkeit und Ambivalenz als Bestandteil menschlichen Daseins.• Einhaltung der Ethik-Richtlinien und professioneller Standards: Verständnis der Ethik, der Standards des Coachings und die Fähigkeit, sie im Rahmen des Coachings angemessen anzuwenden.• Sicherstellen der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung: Kenntnisse zur Selbstevaluation und Qualitätsmanagement, Auseinandersetzung mit neuen Ansätzen und Forschungsfeldern, Selbstmanagementkompetenzen, Stärken und Entwicklungsfelder.• Treffen einer Coaching-Vereinbarung: Fähigkeit zu verstehen, was in der jeweiligen Coaching-Interaktion erforderlich ist und sich mit Interessenten und neuen
--	---

	<p>Klienten über den Coaching Prozess und die Coaching Beziehung zu einigen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Vertrauen und Vertrautheit mit dem Klienten herstellen: Beschreibt die Fähigkeit, eine sichere, unterstützende Umgebung herzustellen, die bleibenden gegenseitigen Respekt und bleibendes gegenseitiges Vertrauen schafft.• Präsenz beim Coaching: Fähigkeit mit voller Aufmerksamkeit präsent zu sein und die Fähigkeit, eine spontane Beziehung mit dem Klienten aufzubauen, die durch offene, flexible, vertrauensvolle und selbstbewusste Interaktion geprägt ist.• Aktives Zuhören: Fähigkeit, sich vollständig auf das zu konzentrieren, was der Klient sagt und nicht sagt und darauf, die Bedeutung des Gesagten im Kontext der Wünsche des Klienten zu verstehen und darüber hinaus die Fähigkeit, das Ausdrucksvermögen des Klienten zu fördern.• Wirkungsvoll Fragen: Fähigkeit, durch Fragen die Informationen offen zu legen, die nötig sind, damit der Klient maximal von der Coaching-Beziehung profitieren kann oder die für die Coaching Beziehung nützlich sind.• Direkte Kommunikation: Fähigkeit, während der Coaching-Sitzungen effektiv zu kommunizieren und eine Sprache zu gebrauchen, die die größtmögliche positive Wirkung auf den Klienten hat.• Bewusstsein schaffen: Fähigkeit, vielfältige Informationsquellen zu bewerten, daraus ein Gesamtbild zusammensetzen und Interpretationen zu liefern, die dem Klienten zu einem stärkeren Bewusstsein verhelfen und es ihm so ermöglichen, die vereinbarten Ziele zu erreichen.• Handlungen entwerfen: Fähigkeit, zusammen mit dem Klienten Möglichkeiten zum kontinuierlichen Lernen im Rahmen des Coachings und in Situationen des persönlichen und des beruflichen Lebens zu schaffen, sowie Möglichkeiten für neues Handeln zu schaffen, welches so effektiv wie möglich zu den vereinbarten Ergebnissen führt.• Prozesse strukturieren, Planung und Zielsetzung: Fähigkeit, einen effektiven Coaching-Plan mit dem Klienten aufzustellen und sich an ihn zu halten.• Umgang mit Fortschritt und Verantwortlichkeit: Fähigkeit, die Aufmerksamkeit auf das zu lenken, was wichtig für den Klienten ist, es aber seiner Verantwortung zu überlassen, ob er handelt.• Evaluation: Kenntnisse zu Methoden der Evaluation, Evaluation während des Prozesses zur Entwicklungsförderung, angemessene Dokumentation, Feedback
--	---

3. Change Management Consultants:

- Einhaltung von ethischen Grundsätzen und Grundsätzen des Berufsstandards zum Unternehmensberater.
- Kenntnisse und Fähigkeiten zur Planung, Durchführung und Evaluierung eines Consultingprozesses von Auftragsgestaltung bis zur nachhaltigen Implementierung.
- Einsatz von Consultingtechniken und -methoden zum Projektmanagement, Moderation, Präsentation, Kommunikation, Personal- und Teamentwicklung, Innovation und Kreativitätsentwicklung.
- Verständnis für die Einbindung von Organisationen in ein Stakeholdermanagement, Wissen um die ökonomischen, ökologischen, technologischen, politischen, sozialen und rechtlichen Bedingungsfaktoren.
- Kenntnisse zu beratungsrelevanten aktuellen wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen auf nationaler und internationaler Ebene.
- Wissen um die Einflussfaktoren VUCA (volatility, uncertainty, complexity und ambiguity) und potenziellen Auswirkungen auf Unternehmen und Gesellschaft.
- Kenntnisse zu aktuellen Entwicklungen, Best Practice und Forschungsfeldern zu den Themen Organisationen, Führung und Zusammenarbeit 4.0.
- Kenntnisse und Fähigkeiten zur Arbeit mit Gruppen und Teams.
- Einbeziehung und Kenntnis unterschiedlicher Werte und Kulturen im organisationalen Kontext.
- Kenntnisse zu unterschiedlichen Beratungsformaten innerhalb von Organisationen.
- Kenntnisse zu aktuellen Modellen und Forschungsfelder der Organisationsentwicklung, Organisationsanalyse und des Change-Managements.
- Kenntnisse zu Funktion, Rolle und Status innerhalb einer Organisation, Wissen um die Dynamik von Gruppen, Macht und Hierarchie in Systemen.
- Kenntnisse von aktuellen Theorien zu Führung, Personalentwicklung und Management.
- Gestaltung der Kommunikation zwischen Individuum, Gruppe und Organisation.
- Wissen um formelle und informelle Kommunikation in Unternehmen.

	<ul style="list-style-type: none">• Umgang mit Eskalationen und Konfliktmustern auf individueller, interpersonaler und organisationaler Ebene.• Persönliche Kommunikationsgesprächs- und Verhandlungsführungskompetenz• Reflexionskompetenz zur eigenen Rolle und Aufgabe, persönlichen Erfahrungen und Verhaltensmustern.• Diversity Bewusstsein: Konstruktiver Umgang mit Unterschieden und deren Auswirkungen, Wissen um Gender- und Kulturtheorien.• Fähigkeit, in sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhängen zu denken und verantwortungsbewusst zu handeln.• Reflexion des eigenen professionellen beruflichen Handelns im Kontext von Individuum, Gruppe, Organisation und Umfeld.• Kenntnisse und Methoden zur Entwicklung des eigenen beruflichen Qualitätsprofils und Qualitätsmanagements.• Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern, Verbänden, Forschungseinrichtungen etc.• Umgang mit den Grenzen der Planung, der Vorhersage, des Wachstums, der Veränderungsmöglichkeiten.• Ambiguitätstoleranz (bei widersprüchlichen Wahrnehmungen und Wirklichkeitskonstruktionen, bei Unterschieden zwischen formalen und informellen Strukturen, bei Paradoxien, Unterschieden zwischen hypothetischen und faktischen Realitäten usw.).• Experimentieren (Selbstorganisationsbedingung: Fluktuationsverstärkung, Variationen schaffen).• Fehlerfreundlichkeit.• Theoretisches Wissen und Fähigkeit zur Anwendung von systemtheoretischen Methoden.• Modellierungskompetenz (Komplexitätsreduktion; flexibel anpassbare Modelle; Handlungsorientierung).• Kenntnisse zur Theorie komplexer Systeme und deren Anwendungsfelder
--	---