



Heinrich Keßler

# Anforderungsprofil an Bildungsberater und Bildungsberaterinnen.

Das Dokument zeigt eine Gliederung des Anforderungsprofils, das sowohl für Personen gelten kann, die in der unternehmensinternen Bildungsberatung eingesetzt werden, als auch für Personen, die im Außendienst (Akquisition, Vertrieb) von Bildungsleistungen und Beratungsleistungen tätig werden.

Das Anforderungsprofil kann auch als Raster und Spiegel eingesetzt werden, um bei Bildungs- und Beratungsangeboten besser die „Spreu vom Weizen trennen“ zu können.

Fehler, die in der Bildungsberatung und durch die Bildungsberatung gemacht werden, sind in der Regel teuer: Die Zeit, in welcher die „richtige Bildung“ mit den „richtigen Leuten“ und den „richtigen Themen“ hätte verwendet werden können, ist unwiderruflich verloren.

Bildungsberatung ist eine sehr anspruchsvolle Arbeit. Wer „nur“ Prospekte verteilen und das kostengünstigste Angebot herauszufinden hat, erfüllt die Anforderungen an eine professionelle Bildungsberatung nicht.

Das Originaldokument des Autors aus dem Jahre 1991 wurde am 05.07.2017 aktualisiert in die jetzige Form gebracht.

Autor:

Heinrich Keßler  
Hornisgrindestraße 1  
D-77767 Appenweier

Internet: <https://www.2000ff.de>



## Anforderungsprofil an Bildungsberater und Bildungsberaterinnen

Kompetenzen:	Rollen:	Funktionen, die zu erfüllen sind:
Auswertungs- und System-Steuerungskompetenz	Navigатор	<ul style="list-style-type: none"><li>• Initiieren von organisationalen Lernprozessen</li><li>• Permanente Soll-IST-Vergleiche in Rückkoppelungsprozessen</li><li>• Kompetenz zur Früherkennung von Potenzialen, Chancen und Risiken</li></ul>
Strategische Kompetenz	Feldherr	<ul style="list-style-type: none"><li>• Strategische Interventionen</li><li>• Systemische Interventionen</li><li>• Ziele setzen und sie konsequent verfolgen</li></ul>
Beratungskompetenz	Medienmann /-Frau Medium Vermittler	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nutzbarmachung von Macht und Einfluss</li><li>• Erfassung und Analyse von Mustern</li><li>• Sichere Verhandlungsführung</li></ul>
Prozesskompetenz	Dirigent	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisationsentwicklung</li><li>• Konfliktmanagement</li><li>• Gestaltung und Leitung von Gruppenprozessen</li></ul>
Managementkompetenz	Kapital	<ul style="list-style-type: none"><li>• Projektmanagement</li><li>• Betriebswirtschaft</li><li>• Bildungsmanagement</li></ul>
Methodenkompetenz	Handwerker, Meister	<ul style="list-style-type: none"><li>• Moderation</li><li>• Präsentation</li><li>• Mediendidaktik</li><li>• Förderung der Selbstorganisation im operativen Geschäft</li></ul>
Sachkompetenz	Ingenieur	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erklärung und Beschreibung unterschiedlicher Bezugsrahmen sozialer und anderer Prozesse</li><li>• Erwachsenenbildung</li><li>• Feldkompetenz im Fachgebiet</li></ul>
Persönliche Eignung und Kompetenz	Talent	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reflexionen</li><li>• Umgang mit komplexen Wachstumsprozessen</li><li>• Umgang mit Wandel und Entwicklung</li><li>• Integrität, Verstärkung von positiven Grundhaltungen</li></ul>