



Die DACUM Methode - ein kurzer Überblick

Hat man beträchtliche Zeit in die Entwicklung und Umsetzung eines Berufsbildungsprogramms investiert, muss man im Nachhinein häufig feststellen, dass das Ergebnis nicht wirklich den tatsächlichen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entspricht!

Mit der Verwendung der DACUM Methode lässt sich dieses Risiko umgehen und das gewünschte Ergebnis erzielen: Bildungsangebote, die den realen Bedürfnissen auf dem Arbeitsmarkt entsprechen.

DACUM (Developing a Curriculum) ist eine Methode/ein Instrument zur **Analyse einer Berufstätigkeit**.

Diese Methode hat sich bewährt, wenn es darum geht, schnell und relativ kostengünstig **sämtliche Aufgaben** zu erfassen, welche eine bestimmte Beschäftigung oder einen bestimmten Beruf ausmachen.

Demnach gibt das Ergebnis dieser Aufgabenanalyse gleichzeitig Aufschluss über die Kompetenzen, die eine Person zur Erfüllung dieser Aufgaben beherrschen muss.

Kompetenz¹

Sie bezeichnen die Fähigkeit zur Anwendung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Know-how in einem gewohnten oder neuen Arbeitsumfeld. Eine Kompetenz setzt sich zusammen aus Wissen (savoir) Fachkompetenz (savoir-faire) und Verhalten (savoir-être). Sie wird definiert durch Zielorientiertheit, Selbstständigkeit, Ergreifen von Initiative, Verantwortung, durch das Beziehungs- oder Kooperationsumfeld, die verwendeten Mittel und das Anforderungsprofil. Kompetenz umfasst 1) kognitive Kompetenz, die den Gebrauch von Theorien/Konzepten einschliesst, aber auch implizites Wissen (tacit knowledge), das durch Erfahrung gewonnen wird; 2) funktionale Kompetenz (Fertigkeiten, Know-how), die zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich ist; 3) personale Kompetenz, die das Verhalten/den Umgang in/mit einer gegebenen Situation betrifft; 4) ethische Kompetenz, die bestimmte persönliche/soziale Werte umfasst.

Compétences¹

Aptitude à mettre en œuvre les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être dans une situation de travail habituelle ou nouvelle. Elles sont définies en termes d'objectif, d'autonomie, de prise d'initiative, de responsabilité, du contexte relationnel ou de coopération, des ressources utilisées, des performances exigées. La compétence comprend 1) la compétence cognitive, qui implique l'utilisation de théories et de concepts, ainsi que des connaissances informelles et tacites acquises par la voie de l'expérience 2) la compétence fonctionnelle (savoir-faire), les choses que l'on devrait savoir faire quand elles se situent dans un cadre professionnel, d'apprentissage ou d'activité sociale donné 3) la compétence personnelle qui implique de savoir comment se comporter dans une situation spécifique et 4) la compétence éthique qui implique de posséder certaines valeurs personnelles et professionnelles.

Die Tabelle, die aus einer DACUM-Analyse resultiert, die «Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen» (en français : Tableau des compétences professionnelles), ist ein Blatt, in dem sämtliche Kompetenzen erfasst sind, die für die Ausübung einer Funktion, die Durchführung eines Projekts oder die Ausführung einer bestimmten Tätigkeit erforderlich sind.

¹ Glossar BBT

Diese **Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen** kann als Grundlage verwendet werden für:

- die Analyse des Bildungsbedarfs
- die Ausarbeitung eines Bildungsprogramms, eines Curriculums sowie von Bildungsmodulen
- die Entwicklung von Tests für die Bewertung der Kompetenz (auf verschiedenen Stufen)
- die Leistungsbewertung eines Arbeitnehmers
- die Beschreibung der Aufgabenbereiche (Stellenbeschreibung).

DACUM wird somit erfolgreich für die Analyse eines Berufs (oder Tätigkeitsfelds) auf verschiedenen beruflichen Qualifikationsstufen verwendet.

Die DACUM Methode beruht auf folgenden **Prinzipien**:

- Qualifizierte Berufsleute sind die kompetentesten Experten, wenn es darum geht, ihre Arbeit genau zu beschreiben und zu definieren.
- Ein effizientes Verfahren für die Beschreibung eines Tätigkeitsfelds besteht darin, die ausgeführten Aufgaben durch qualifizierte und erfahrene Berufsleute festlegen zu lassen.
- Für die korrekte Erfüllung jeder einzelnen Aufgabe sind Kenntnisse, Fachkompetenz (savoir-faire), eine professionelle Einstellung sowie eine entsprechende Ausrüstung und/oder Werkzeuge erforderlich.

Eine Gruppe von 8 bis 10 sorgfältig ausgewählten Experten für den zu analysierenden Beruf bildet das **DACUM-Komitee**. Die Mitglieder dieses Komitees stammen direkt aus den betreffenden Industriezweigen, Unternehmen, Institutionen oder aus dem betreffenden Berufsfeld.

Das Komitee arbeitet unter der Leitung eines **ausgebildeten Moderators** an der Erstellung der beruflichen Handlungskompetenzen. Für die Arbeit werden Untergruppen gebildet; man führt eine Art «Brainstorming-Übung» durch, um die gesammelte Berufserfahrung der Experten zu sammeln und bezüglich dem erreichten Ergebnis des Komitees zu einem Konsens zu gelangen.

Der Moderator begleitet das DACUM-Komitee durch folgende Etappen:

- Einführung, Orientierung
- Durchsicht der Beschreibung (Definition) des zu analysierenden Berufs oder der zu analysierenden Berufstätigkeit
- Feststellung der wichtigsten Verantwortungsbereiche der Tätigkeit
- Überprüfung und Verfeinerung der Formulierung der Aufgaben
- Festlegung der Reihenfolge der Aufgaben
- Feststellung der allgemeinen Kenntnisse und der spezifischen Kompetenzen des zu untersuchenden Berufs, der Werkzeuge, der Ausrüstung und des benötigten Materials sowie der von Berufsleuten in diesem Tätigkeitsfeld verlangten Charaktereigenschaften und Einstellungen
- Ergänzend, falls dies gewünscht wird, zusätzliche Angaben wie die Aufgaben, die ein Berufsanfänger ausüben kann usw. («Kompetenzniveau»).

Dank ihrer soliden Erfahrung im untersuchten Tätigkeitsfeld benötigen die Komiteemitglieder keinerlei besondere Vorbereitung für die Teilnahme an einem DACUM-Workshop.

Bisher hat sich gezeigt, dass sämtliche Teilnehmer eines DACUM-Analyseworkshops diese Erfahrung als anregend und bereichernd für ihre berufliche Tätigkeit empfunden haben. Sie «eignen sich» das Hauptprodukt der DACUM-Analyse an – die Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen – welche dadurch zu einem Bestandteil der Organisation des betreffenden Arbeitsfelds wird. Dies hat zur Folge, dass die Mitglieder der Berufsorganisation sich leicht mit den Ausbildungsprogrammen identifizieren können, die sich aus ihrer Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen ergeben.