



ICH BIN AUF GUTEM WEG.

- Metallbau-Werkstattleiter
mit eidg. Fachausweis
- Metallbaumeister
- «Mein eigener Chef sein»



Kompetenzorientierte Berufsbeschreibung in der höheren Berufsbildung

Patrick Leu

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
Effingerstr. 27, 3003 Bern
Tel. +41 (0)31 323 75 78, Fax + 41 31 323 75 74
patrick.leu@bbt.admin.ch
www.bbt.admin.ch



Inhalt

Eigenschaften der vorgeschlagenen Methode

Die Analysemethode

Anwendung der erarbeiteten Produkte

Zusammenfassung der einzelnen Etappen

Der vorgeschlagene Prozess für die Analyse basiert auf einer der DACUM Methode ähnlichen Vorgehensweise.

“Die DACUM Methode wurde von der “Experimental Projects Branch”, dem “Canada Department of Manpower and Immigration” und der “General Learning Corporation of New York” gemeinsam entwickelt und 1964 erstmals eingesetzt.

Heute wird die DACUM Methode insbesondere mit dem “Center on Education and Training for Employment” (CETE) am Ohio State University College of Education und dessen DACUM-Programmdirektor Robert E. Norton in Verbindung gebracht”.

(Auszug aus einem Bericht von Dr. Berno Stoffel, IFFP, Lausanne)



Eigenschaften der vorgeschlagenen Methode

Das Ziel der Analyse des beruflichen Handlungsfeldes ist eine Beschreibung für eine Funktion, einen Arbeitsplatz oder einen Beruf zu erhalten:

- die den **Bedürfnissen des Arbeitsmarktes** (aktuell und zukünftig) in Bezug auf die Handlungs- und die persönlichen Kompetenzen entspricht;
- die **genau, knapp** und für alle **verständlich** ist, und den beruflichen Minimalstandard festlegt (Qualifikationsniveau);
- die durch einen **Konsens** der Fachleute (mit langjähriger Berufserfahrung) in einer **kurzen Zeit** und zu **vernünftigen Kosten** erzielt wird;
- die auf einfache Weise regelmässig **auf den neuesten Stand** gebracht werden kann;
- mit der sich der Beruf (« Korporation», Organisation der Arbeitswelt) identifizieren kann (**Aneignung**).



Eigenschaften der vorgeschlagenen Methode (2)

Die **Informationen** und **Kriterien** werden in Referenzdokumenten definiert, welche folgende Schritte ermöglichen:

- Die verantwortliche Organisation kann **entscheiden, ob eine Person für die Ausübung eines Berufes qualifiziert ist.**
- Die Bildungsanbieter können **Bildungsprogramme entwickeln**, die die Kandidaten/-innen auf das abschliessende Qualifikationsverfahren vorbereiten.



Die Analysemethode

Die **zwei Etappen** und die **drei Produkte** der Methode:

A. Inventar der Berufstätigkeiten

Inhalt einer Funktion, eines Arbeitsplatzes, eines Berufes

► **1) Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen**

B. Ausarbeitung (parallel) :

► **2) das Berufsbild**

► **3) das Qualifikationsprofil**



Erste Etappe Inventar der Berufstätigkeiten

Ein Analyse-Komitee erstellt dieses Inventar. Diese Gruppe besteht aus 8-12 Praktikern, die in einem Workshop von 2-3 Tagen das Inventar verfassen.

Diese Experten werden von der Organisation der Arbeitswelt/der Trägerschaft nominiert. Die Grundlage dafür sind ihre Erfahrung in der praktischen Berufstätigkeit und ihr Ruf als qualifizierte Berufsleute.

► Entwurf einer « **Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen** ».

Anlässlich eines eintägigen Workshops wird die Übersicht von einem Revisions-/Validationskomitee von 8-12 Experten überprüft und verbessert.

2/3 der Teilnehmer dieses Komitees sind neue Personen. Idealerweise sind es solche, die auch die zuständigen Organisationen der Arbeitswelt repräsentieren. Dieses Komitee überprüft den Übersichts-Entwurf und nimmt die notwendigen Änderungen vor. Die voraussichtliche Entwicklung im Beruf muss berücksichtigt werden.

Die Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen wird «validiert».

Diese 2 Workshops werden von einem spezialisierten Moderator durchgeführt. Ein Protokollführer unterstützt ihn dabei.



Erste Etappe Inventar der Berufstätigkeiten (2)

----- Analyse-Workshop -----

Orientierung des Analyse-Komitees

Erinnerung an die Definition des **Gegenstands** und der **Tragweite** der Analyse

Identifikation und Zusammenstellung

- der **Tätigkeiten / Tätigkeitsbereiche**
- der **persönlichen und sozialen Kompetenzen**
- ev. Material / Ausrüstung

Ausarbeitung des Entwurfs der **Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen**

----- Validierungs-Workshop -----

Revision des Entwurfs der beruflichen Handlungskompetenzen
durch das Revisions-/Validationskomitee

Auswahl / Bestätigung des **Titels** (Beruf)



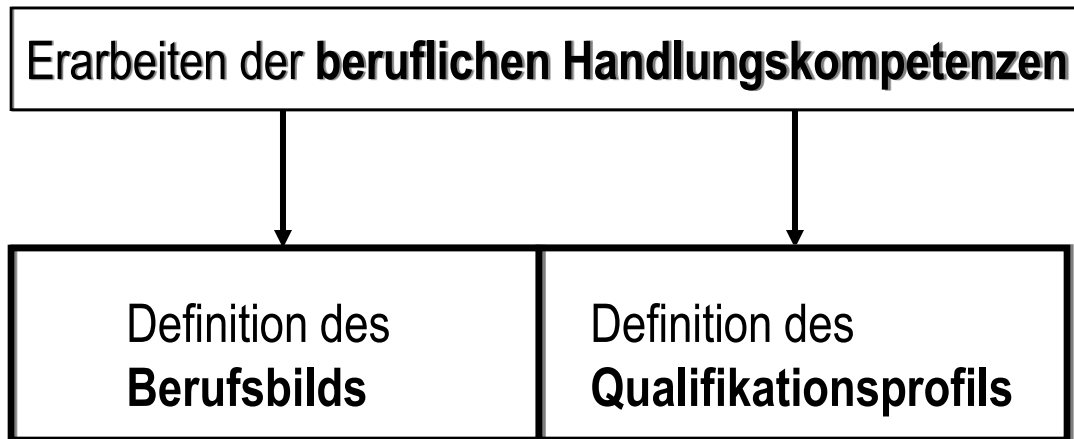
Resultat der 1. Etappe : ► Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbereiche (A - G)		Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen								Wanderleiter / Wanderleiterin		
		Berufliche Handlungskompetenzen										
A	Risikomanagement in allen Jahreszeiten sicherstellen	A1 - Das Risiko bei allen Umständen / Verhältnissen aus Minimum reduzieren	A2 - Die Orientierungsmittel beherrschen	A3 - Die Methode 3 x 3 beherrschen, besonders im Winter (siehe Beilage)	A4 - Die Reduktionsfaktoren beherrschen (Risikomanagement)	A5 - Über die Machbarkeit einer Tour auf Grund der vorherrschenden Verhältnissen entscheiden	A6 - Die notwendigen Massnahmen für eine Rettungsaktion vorsehen	A7 - Benutzung des technischen Materials beherrschen (siehe Materialliste)	A8 - Die Erste Hilfe Massnahmen beherrschen	A9 - Medizinische Grundkenntnisse anwenden		
B	Eine Wanderung planen	B1 - Die Route mit Varianten planen	B2 - Schwierigkeiten der Route durch Information oder Rekonoszieren festlegen	B3 - Eine der Gruppe / dem Kunde entsprechende Route auswählen	B4 - Zielgruppe aufgrund der Schwierigkeitsgrad der Route definieren	B5 - Die wichtigsten Natur- und Kultur-aspekte bei der Planung der Route einbringen	B6 - Seine Kompetenzen falls notwendig bezüglich der Wanderung verfeinern	B7 - Das benötigte Material auswählen	B8 - Das Prinzip von Camps und Biwaks beherrschen			
C	Eine Gruppe führen	C1 - Eine klare und angepasste Kommunikation mit den Kunden sicherstellen	C2 - Sich mindestens in 2 Sprachen ausdrücken	C3 - Den Kunden über den Gebrauch des Materials instruieren	C4 - Dem Kunden aktiv zuhören	C5 - Auf Kundenbedürfnisse angepasst eingehen	C6 - Konflikte bewältigen	Hinweis Struktur der Handlungskompetenzbereiche nach Logik: - Arbeitsprozesse, oder - Kunden / Lieferanten, oder - Produkte, oder - Dienstleistungen				
D	Eine Gruppe animieren	D1 - Über verschiedene Animationsmethoden verfügen	D2 - Eine aktive Pädagogik bevorzugen	D3 - Die Methode und Didaktik der Situation anpassen (Gruppe, Umgebung)								
E	Seine Kenntnisse über die Natur vermitteln	E1 - Den Mechanismus und die Funktion eines Ökosystems erklären	E2 - Die drei Reiche erkennen: Tiere, Pflanzen, Pilze und Flechten	E3 - Tiergruppen und einige einheimische Tiere bestimmen	E4 - Zeichen und Tierspuren bestimmen	E5 - Einige Pflanzengesellschaften und ihre typischen Zeigerpflanzen identifizieren	E6 - Die Funktion der verschiedenen Teile einer Pflanze erklären	E7 - Ein Fachbestimmungsbuch benutzen	E8 - Einige Beispiele der Nahrungskette zeigen			
		E9 - Die lokalen Gesteine im Kontext der vier Gesteinsarten einreihen	E10 - Das Prinzip der Bildung von Alpen, Mittelland und Jura erklären	E11 - Den Einfluss der Landschaft auf die Landschaft erklären	E12 - Den Einfluss des Wassers als strukturelles Element der Landschaft aufzeigen (Erosion, ...)	E13 - Die wichtigsten Wetterphänomene erklären	E14 - Einige Planeten, Sterne, Sternbilder zeigen					
F	Seine Kenntnisse über die Aktivitäten des Menschen vermitteln	F1 - Die Nachhaltige Entwicklung durch eine soziokulturelle, umweltbezogene und wirtschaftsbezogene Ethik fördern	F2 - Die regionale Wirtschaftsentwicklung im Kontext erklären	F3 - Lokale/Regionale Produkte und Handwerk bevorzugen	F4 - Regionale Geschichte im Kontext erklären (Migration, Demographie, Politik, ...)	F5 - Den Einfluss des Menschen auf die Landschaft eruieren	F6 - Bauten und Umgebung lesen (Gebäude, Mauern, Staudämme, Verkehrswege, ...)	F7 - Arten von geschützten Zonen unterscheiden	F8 - Die Funktionen des Waldes präsentieren			
G	Marketing und Administratives managen	G1 - Zielpublikum identifizieren	G2 - Ein Produkt und / oder ein Programm erstellen	G3 - Reservationen vornehmen	G4 - Das Budget kalkulieren	G5 - Eine Verkaufsstrategie für die Produktverteilung erarbeiten	G6 - Erfahrungen auswerten (Produkte)	G7 - Produkte auf dem aktuellen Stand halten	G8 - Sein Partnernetz aufbauen	G9 - Den Kunden beraten (physische Vorbereitung, Material)		
		G10 - Kundentreue erreichen	G11 - Über die obligatorischen und notwendigen Versicherungen verfügen	G12 - Sich über die gesetzlichen Bestimmungen der Berufsausübung informieren	G13 - Die Buchhaltung auf dem neusten Stand halten							
H	Persönliche Kompetenzen vorweisen	H1 - Die verschiedenen Kompetenzgebiete des Berufes in Verbindung vernetzen	H2 - Für Mensch, Natur und Kultur Interesse zeigen.	H3 - Sich respektvoll gegenüber Menschen und Orten verhalten	H4 - Sein Handeln überdenken	H5 - Über genügend psychische und physische Reserven verfügen	H6 - Begeistern können	H7 - Durchhaltevermögen vorweisen	H8 - Verantwortung wahrnehmen	H9 - Initiativen ergreifen		
		H10 - Sich den Situationen anpassen	H11 - Sozialen Charakter besitzen	H12 - Kreativ sein	H13 - Vor Leuten sprechen	H14 - Einen ausgeprägten Beobachtungssinn besitzen						



Zweite Etappe

Am Beispiel höhere Berufsbildung: Die Entwicklung von Berufs- und höheren Fachprüfungen





Zweite Etappe

► Das Berufsbild

Dieses Dokument umfasst die **Beschreibung des Berufes** (max. 1 Seite).

Sein Inhalt (Auszug aus der Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen) beantwortet insbesondere folgende Fragen:

Für welche **Berufstätigkeiten** ist der Fachausweisinhaber/Diplominhaber qualifiziert?
Welches sind seine **Verantwortlichkeiten** und seine Kompetenzen? Welche wichtigsten **Berufs-** und **persönlichen Kompetenzen** werden benötigt, um den Anforderungen zu genügen? Gibt es Spezialisierungen?

Das Berufsbild wird durch den **Kontext / das Arbeitsumfeld** sowie alle weiteren relevanten Informationen über den Inhalt des Berufes ergänzt.

BERUFSBILD

Gliederung

Beispiel :

Wanderleiter / Wanderleiterin

1 Arbeitsgebiet Zielgruppen, Ansprechpartner, Kunden	Die „Wanderleiterin“ oder der „Wanderleiter“ sind professionelle Anbieter von Dienstleistungen im Bereich des Tourismus, der Erziehung und der Freizeit. Ihre Kundschaft besteht aus Einzelpersonen oder Gruppen (Familien, Institutionen, Unternehmungen, Schulen, ...)
2 Wichtigste berufliche Handlungskompetenzen Arbeitsprozesse: Verantwortlichkeiten (Fachrichtungen)	Sie sind fähig, <ul style="list-style-type: none"> • ein Programm ihrer Aktivitäten zu entwickeln und anzubieten (Wandern, Schneeschuhlaufen, Besichtigungen, Trekking, ohne technische Hilfsmittel zur Fortbewegung am Berg); • zu organisieren, zu führen, zu animieren und zu leiten: <ul style="list-style-type: none"> ◦ sicherheitsbewusst; ◦ in der Stadt, auf dem Land, von der Ebene bis ins mittlere Gebirge; ◦ gestützt auf pädagogische Animationstechniken und regionale/lokale Kenntnisse im Bereich Natur, Kultur, Geschichte und Wirtschaft; ◦ autonom, oder unter Beizug von weiteren Ressourcen. • ihren Dienstleistungen einen echten Mehrwert zu verleihen, indem sie die verschiedenen Handlungskompetenzbereiche des Berufes vernetzen, indem sie in mindestens zwei Sprachen mit der Kundschaft kommunizieren können, indem sie Enthusiasmus wecken können, indem sie sich situationsangepasst verhalten und die Initiative ergreifen, welche ihre Kunden motiviert; • eine Unfallsituation zu meistern.
3 Berufsausübung Eigenständigkeit Kreativität / Innovation Arbeitsumfeld Arbeitsbedingungen	Sie entwickeln ihre beruflichen Aktivitäten in Teilzeit- oder Vollzeitstätigkeit, zu allen Jahreszeiten, in der Schweiz oder im Ausland und dies draussen und drinnen (Museen, Naturzentren, Schulen,...). Für die Vorbereitung ihrer beruflichen Aktivitäten erstellen sie regelmässig einen « business plan ». Gestützt darauf entwickeln sie ihre Produktpalette sowie ihr Werbematerial und kümmern sich um den Vertrieb in Zusammenarbeit mit ihren Partnern und ihrem Beziehungsnetz. Sie beraten ihre potentielle Kundschaft kompetent und produktorientiert. Aufgrund gemachter Erfahrungen im Gelände, passen sie ihre Produktpalette regelmässig an und bewahren und entwickeln ihre Kompetenzen und Kenntnisse. Sie erledigen regelmässig die für ihr Unternehmen anfallenden administrativen und buchhalterischen Arbeiten. Sie verfügen über alle erforderlichen Versicherungen und Bewilligungen zur Ausübung ihrer beruflichen Aktivitäten.
4 Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur Nachhaltigkeit	Sie bilden ein wichtiges Glied der touristischen Wertschöpfungskette. Ihre Produkte werten das natürliche und kulturelle Gut einer Region auf und binden regelmässig weitere touristische Akteure ein (Hoteliere, Restaurants, Bergbahnen, lokale Handwerker, ...). Ihre Aktivitäten sind stark vom Konzept der nachhaltigen Entwicklung geprägt und verbinden die wirtschaftlichen, sozialen und die Umweltaspekte.



Zweite Etappe

► Das Qualifikationsprofil

Alle « Fiches » des
«*Handlungskompetenzbereichs*»
verwenden:

► I.
Beschreibung des Bereichs

► II.
Arbeitskontext

► III.
Handlungskompetenzen
Persönliche Kompetenzen

► IV.
Leistungskriterien

Fiche TÄTIGKEITSBEREICH - Leitfaden: Format und Inhalt

[Logo] Beruf: [Titel der Charta der beruflichen Tätigkeiten]

Bemerkung: Im Rahmen der Tätigkeitsanalyse wurden die Tätigkeitsbereiche entsprechend einer der nachfolgenden Systematiken geordnet:
Kunden(-gruppen), Produkte oder Arbeitsprozesse.

... Tätigkeitsbereich
[entsprechend der Nennung in der Charta der beruflichen Tätigkeiten]

<p>Beschreibung des Tätigkeitsbereichs</p> <p>Hier wird in 1 bis 3 Absätzen beschrieben, wie diese Gruppe von Tätigkeiten in der <u>Berufsausübung</u> verankert ist.</p> <p>Die Beschreibung dient dazu, die Bedeutung dieses Tätigkeitsbereichs hervor zu heben.</p> <p>Um den Tätigkeitsbereich zu verdeutlichen können auch Beispiele von exemplarischen Arbeitssituationen angefügt werden.</p>
<p>Kontext des Tätigkeitsbereichs</p> <p>Hier werden die <u>wichtigsten Aspekte</u> des Kontextes beschrieben, welche Einfluss auf diesen Tätigkeitsbereich haben wie zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> das wirtschaftliche, gesellschaftliche, ökologische Umfeld die Personen, mit denen eine Zusammenarbeit besteht oder die von diesen Tätigkeiten betroffen sind das Material, die Ausrüstung, die nötig sind die Gesetze, Vorschriften, Reglemente, etc., die hier anwendbar sind. <p>Gegebenenfalls soll hier auch der <u>Komplexitätsgrad</u> der Arbeitssituation in diesem Tätigkeitsbereich beschrieben werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vernetztheit mit anderen Situationen und Akteuren Dynamik der Veränderung in der Situation Intransparenz in der Situation Unvorhersehbarkeit der weiteren Entwicklungen. <p>Des Weiteren werden die <u>anderen Tätigkeitsbereiche</u> der Charta aufgeführt, die in <u>direktem Zusammenhang</u> mit dem in diesem Fiche behandeltem Bereich stehen. Ziel ist es, den Kontext des Tätigkeitsbereichs deutlich zu formulieren und gegebenenfalls die weitere Ausarbeitung der Ausbildungsmodule zu vereinfachen.</p>

Tätigkeiten	Besonderes	Leistungskriterien
Aus der Charta der beruflichen Tätigkeiten wird hier die Liste der zum Tätigkeitsbereich gehörenden, <u>beruflichen Tätigkeiten</u> übernommen. Diese Liste wird direkt von der Charta übernommen. Es handelt sich um eine wortwörtliche Aufzählung der zur Berufsausübung erforderlichen Tätigkeiten.	Bei jenen Tätigkeiten, welche dies erfordern, wird der Tätigkeitsbereich so beschrieben, dass daraus auch die <u>Ansprüche an die Selbstständigkeit, die Autonomie und die Verantwortlichkeit</u> der Handelnden klar werden. Bei Bedarf können hier auch die <u>Häufigkeit</u> und die <u>Wichtigkeit</u> dieser Tätigkeit für die Berufsausübung erörtert werden.	Die Kriterien zur <u>Beurteilung der Anwendung / Ausübung</u> (und nicht der <u>Aneignung</u>) von <u>Kompetenzen</u> und Kenntnissen, die dem Tätigkeitsbereich in Ausübung des Berufs zugehörig sind, werden definiert. Die Kriterien müssen die Entwicklung einer nachvollziehbaren (beobachtbar, messbar) und – je nachdem – systematischen (Schritt für Schritt) Beurteilung der beruflichen Handlungskompetenzen erlauben. Um die Kriterien zu bestimmen, kann der folgende Satz vervollständigt werden: Die beruflichen Handlungskompetenzen, die diesem Tätigkeitsbereich angehören, werden beherrscht, wenn die Person fähig ist zu Es geht hier darum, eine ausreichende Anzahl Aussagen zu machen (immer mit Verben, die eine Tätigkeit ausdrücken), die es erlauben zu prüfen, ob die Gesamtheit der zum Tätigkeitsbereich gehörenden beruflichen Tätigkeiten beherrscht werden.
<p>Persönliche Kompetenzen</p> <p>Um die Beschreibung zu präzisieren, wird eine Liste basierend auf einer Auswahl persönlicher Kompetenzen erstellt, die in der Charta der beruflichen Tätigkeiten erwähnt sind.</p> <p>Diese persönlichen Kompetenzen dienen der Umsetzung der oben aufgeführten Tätigkeiten. Die Fachleute schätzen diese persönlichen Kompetenzen als <u>ausreichend wichtig</u> für die Umsetzung der Tätigkeiten ein, insbesondere für diesen Tätigkeitsbereich. Es soll darauf geachtet werden, dass mit der Formulierung der Leistungskriterien sowohl die Tätigkeiten als auch die oben aufgeführten persönlichen Kompetenzen erfasst werden.</p>		

Zum Schluss:

Die Gesamtheit der Fichen der Tätigkeitsbereiche, die direkt aus der Charta der beruflichen Tätigkeiten abgeleitet werden und die Kriterien beinhalten, bildet

das Qualifikationsprofil des Berufs.

Anders gesagt, die Personen, denen berufliche Handlungskompetenzen nach diesem Kriterien validiert / zertifiziert worden sind, werden als qualifiziert beurteilt, diesen Beruf auszuüben.



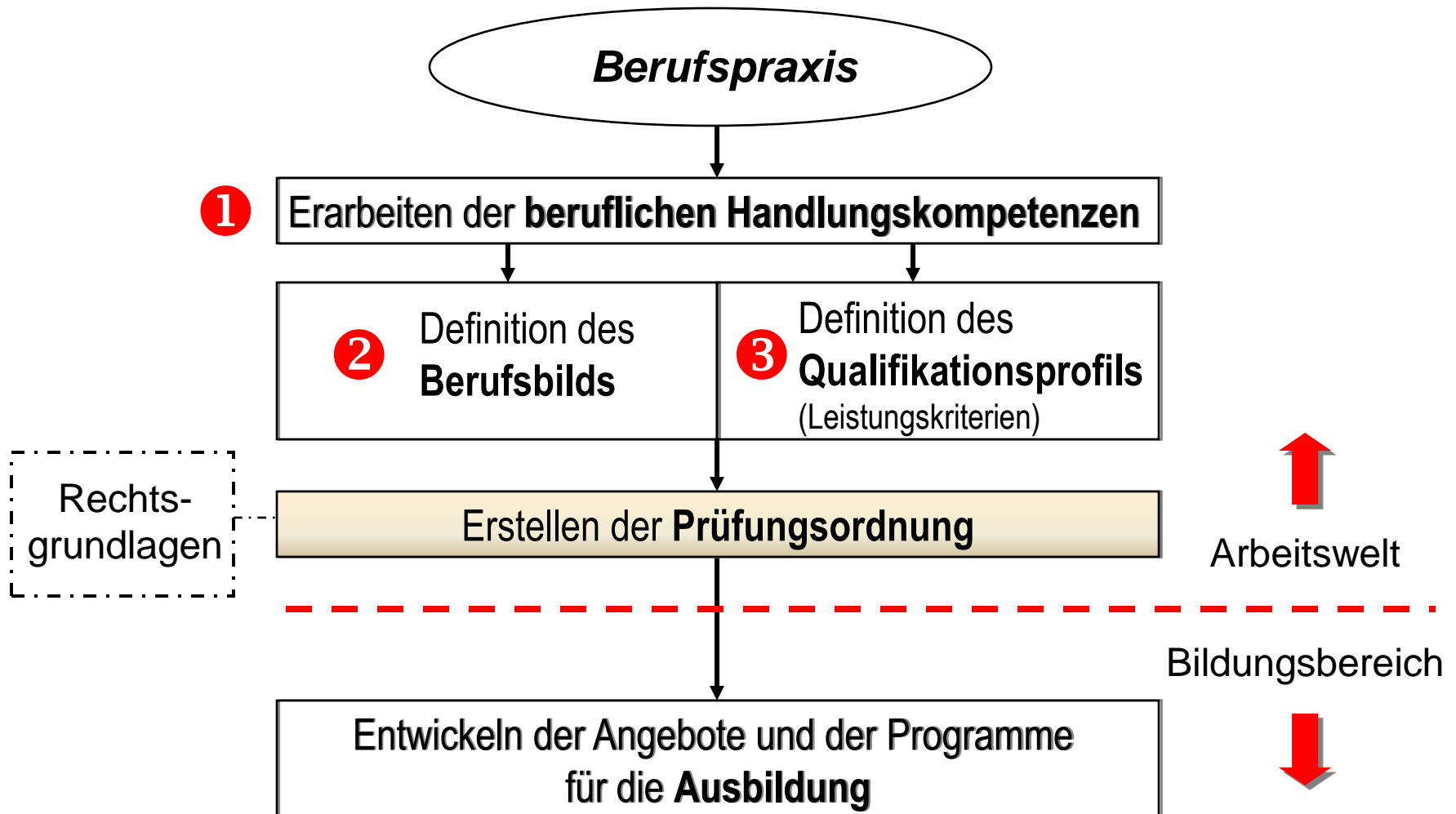
Anwendung der Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen, des Berufsbilds und des Qualifikationsprofils

Diese drei Dokumente bilden zusammen mit den festgelegten Leistungskriterien direkt die Grundlage, um

- ▷ den Inhalt und die Struktur der Berufs- oder höheren Fachprüfungen zu definieren
- ▷ die Evaluation der Leistung umzusetzen
- ▷ den Bildungsbedarf zu definieren
- ▷ die Bildungsprogramme/Module zu entwickeln
- ▷ einen Stellenbeschrieb zu erarbeiten
- ▷ einen Karriereplan zu entwickeln
- ▷ etc.



Zusammenfassung der Etappen (Anhand der höheren Berufsbildung)





Danke!

Eine Initiative von Bund,
Kantonen und Organisationen
der Arbeitswelt

BERUFSBILDUNGPLUS.CH
DER WEG DER PROFIS.