

Grundlage für die Kompetenzorientierung in der Berufsbildung

Mit der Berufsfeldanalyse den Bildungsbedarf erheben

Die Bildungsbedarfsanalyse ist der erste wichtige Schritt bei der Planung von Bildungsmaßnahmen (zum Beispiel in der Grundbildung) sowie bei der Konzeption von eidgenössischen Abschlüssen in der Berufsbildung (eidg. Fachausweis und Diplom). Die Art der Bildungsbedarfsanalyse erfolgte in der Vergangenheit oftmals in Form einer Auflistung von Fachinhalten oder durch Formulierung von Lernzielen.

In der Folge einer Neuorientierung innerhalb der Berufsbildung – durch eine konsequente Kompetenzorientierung – brauchte es jedoch andere Grundlagen für die Ausgestaltung der Berufsbildung. In diesem Zusammenhang wird als Grundlage für die Erstellung der Verordnungen, des Bildungsplans oder der Wegleitung sowohl in der Grundbildung wie auch in der höheren Berufsbildung die Bildungsbedarfsanalyse mittels Berufsfeldanalysen durchgeführt.

Verfolgt man den Anspruch, arbeitsmarktgerechte und praxisorientierte Bildungsmaßnahmen zu konzipieren, so bietet

«ZIEL IST ES, DIE ANFORDERUNGEN DER PRAKTISCHEN BERUFS AUSÜBUNG MÖGLICHST GENAU ZU ERFASSEN.»

sich im Rahmen der Berufsfeldanalyse die ideale Gelegenheit, um der Praxis das Wort zu geben. Es gilt, die vorherrschenden und zukünftigen Praxissituationen und die darin enthaltenen Herausforderungen möglichst

genau zu beschreiben, um die entsprechenden Bildungsmaßnahmen und die Anforderungen an die eidgenössischen Abschlüsse ableiten zu können.

VERSCHIEDENSTE VERFAHREN

Für die Durchführung einer Berufsfeldanalyse gibt es verschiedenste Verfahren, wie zum Beispiel die DACUM- oder die Expec™-Methode. Der gemeinsame Nenner dieser Verfahren ist die Befragung der Praxis, wobei die Art des Vorgehens variieren kann. Ziel ist es, die Anforderungen der praktischen Berufsausübung möglichst genau zu erfassen, Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden und somit das Anspruchsniveau einer Tätigkeit oder eines Berufsbildes festzulegen. Eine der grossen Schwierigkeiten in diesem Prozess stellt die Darstellung der Vielfältigkeit der Praxis und die Verallgemeinerung der Komplexität der Anforderungen dar.

Im Folgenden wird ein mögliches Vorgehen im Überblick dargestellt.

EIN MÖGLICHES VORGEHEN

Die Expec™-Methode ist ein Verfahren zur expertengestützten Kompetenzmodellierung und umfasst vier Schritte bei der Durchführung einer Berufsfeldanalyse. Die Berufsfeldanalyse wird ausschliesslich mit Berufsleuten aus der Praxis umgesetzt. Die anderen Akteure der Berufsbildung, wie zum Beispiel die Ausbildungsinstitutionen oder die Prüfungs-



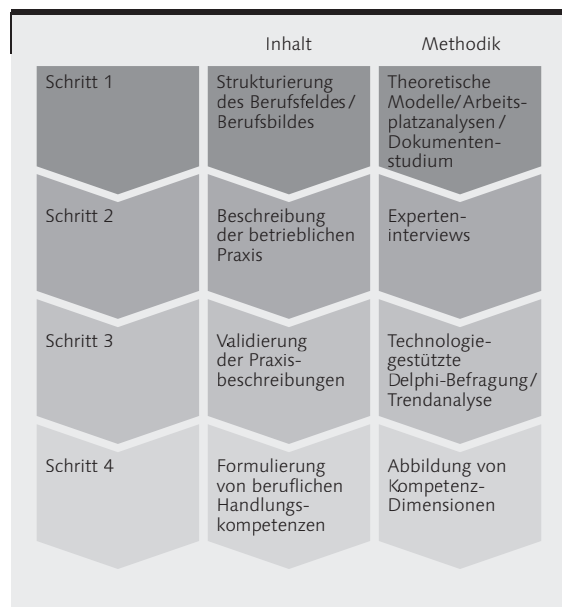
Monja Mariner
Ectaveo AG, www.ectaveo.ch



Petra Hämmerle
Ectaveo AG, www.ectaveo.ch

kommissionen, werden im Anschluss in das Projektvorhaben mit einbezogen.

Resultat dieses ersten wichtigen Strukturierungsprozesses ist ein Raster, welches im zweiten Schritt mit Inhalten gefüllt wird.



SCHRITT 2: BESCHREIBUNG DER BETRIEBLICHEN PRAXIS

Im Rahmen von Interviews mit erfahrenen Berufsleuten werden typische Arbeitssituationen und berufliche Tätigkeiten anhand des erarbeiteten Rasters erfasst. Zusätzlich definieren die Berufsleute das erfolgsrelevante Verhalten, welches in Form von kritischen Erfolgsfaktoren abgebildet wird. Kritische Erfolgsfaktoren kennzeichnen jene Aspekte, die für eine erfolgreiche Bewältigung der Arbeitssituation bestimmend sind. Damit erfolgt eine weitere Konkretisierung der relevanten Inhalte eines Berufsfeldes/Berufsbildes.

SCHRITT 1: STRUKTURIERUNG DES BERUFSFELDES/BERUFSBILDES

In einer ersten Strukturierung des Berufsfeldes/Berufsbildes werden die berufsrelevanten Arbeitsprozesse und entsprechenden Handlungsfelder beziehungsweise die betrieblichen Funktionen des Berufsfeldes/Berufsbildes abgebildet. Diese Grundstruktur stellt sicher, dass alle wichtigen Bereiche der Berufsausübung abgebildet und die Schnittstellen zwischen den verschiedenen Berufsbildern herausgearbeitet werden können. Dies erfolgt mittels theoretischer Modelle, Arbeitsplatzanalysen oder durch das Studium verschiedener Dokumente.

SCHRITT 3: VALIDIERUNG DER PRAXISBESCHREIBUNGEN

Die Interviews im Schritt 2 stellen Einzelmeinungen erfahrener Berufsleute dar. Im Weiteren wird deshalb eine «Branchenmeinung» herausgearbeitet. Zusätzliche Berufsleute aus den unterschiedlichen Praxisbereichen oder Landesteilen werden eingeladen, die erarbeiteten Inhalte aus ihrer Sicht im Hinblick auf die Wichtigkeit, die Vollständigkeit und die Praxisrelevanz der beschriebenen Arbeitssituationen zu beurteilen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Berufsleute jeweils aus ihrer persönlichen Erfahrung heraus entscheiden

und die Ergebnisse nicht durch eine interesseleitete Diskussion in der Gruppe verfälscht werden. Aus diesem Grund wird hier eine technologiegestützte Delphi-Befragung durchgeführt. Die Ergebnisse werden verdichtet und eingearbeitet. Somit entsteht «intersubjektive» Einigkeit über die relevanten Arbeitssituationen und Tätigkeiten in einem Berufsfeld/Berufsbild.

Neben der Validierung der Praxisbeschreibungen werden die Trends und die besonderen Herausforderungen im Berufsfeld erhoben, um eine zukunftsgerichtete Abbildung der Anforderungen beziehungsweise der Handlungskompetenzen gewährleisten zu können. Dabei werden Vertreter/innen des wissenschaftlichen Systems wie auch Branchenexperten/innen einbezogen.

SCHRITT 4: FORMULIERUNG DER BERUFLICHEN HANDLUNGSKOMPETENZEN

Auf der Basis der Arbeitssituationen und kritischen Erfolgsfaktoren werden die berufli-

chen Handlungskompetenzen ausgearbeitet. Auch für diesen Schritt stehen verschiedene theoretische Modelle zur Verfügung. Wichtig dabei ist, dass sämtliche Kompetenzdimensionen wie zum Beispiel

- die individuellen Fähigkeiten im Bereich des Fachs, der Methodik und des sozialen Umgangs,
 - das notwendige fachliche und methodische Rüstzeug,
 - die notwendigen Werthaltungen und Einstellungen und
 - die Reflexionsfähigkeit
- der Berufsleute abgebildet werden, um der Ganzheitlichkeit einer Handlung Rechnung zu tragen.

Diese Schritte führen zum Beispiel zu folgendem Ergebnis:

BEISPIEL

Nachfolgend ist ein Beispiel aus dem Bereich der Personalführung aufgeführt:

| Arbeitssituation oder Tätigkeit | Kritische Erfolgsfaktoren | Kompetenzdimensionen |
|--|---|---|
| Die Spezialist/innen beurteilen an Hand des betrieblichen Beurteilungssystem periodisch ihre Mitarbeitenden. Sie bereiten die jährlichen Beurteilungsgespräche (und allfällige Zwischengespräche) fundiert vor. Die Spezialist/innen führen die Mitarbeitergespräche strukturiert, möglichst in einem ruhigen und geschützten Gesprächsrahmen. Sie achten neben einer Beurteilung der Leistungen und des Verhaltens (Zielerreichungsgrad) des Personals auch auf dessen Förderung. Sie formulieren gemeinsam mit den Mitarbeitenden jährliche Zielvereinbarungen und planen die entsprechenden Entwicklungsmassnahmen. Die Spezialist/innen dokumentieren den Beurteilungsprozess im betrieblichen Beurteilungssystem gemäss den Vorgaben. | Realistische Einschätzung von Stärken und Schwächen der Mitarbeitenden Konstruktive Rückmeldungen verfassen Ziele ableiten und formulieren können Beurteilungssystem professionell verwenden Beurteilung über die gesamte Periode hinweg Fairness Emphatie Gute Vorbereitung Strukturierte Gesprächsleitung Kommunikationsfähigkeiten Planung und Überprüfung von geeigneten Entwicklungsmassnahmen | Die Spezialist/innen sind in der Lage, Personalbeurteilungen an Hand von vorgegebenen Beurteilungssystemen durchzuführen. Die Spezialist/innen verfügen über fundierte Kenntnisse im Bereich der Personalbeurteilung. Die Spezialist/innen sind an einer fairen und realistischen Durchführung der Personalbeurteilung interessiert und gestalten diese kommunikative und emphatische. Die Spezialist/innen sind sich bewusst, dass eine fundierte Personalbeurteilung eine systematische Leistungsbeobachtung und Dokumentation über einen längeren Zeitraum voraussetzt. Die Spezialist/innen können die Leistungsfähigkeit und das Verhalten der Mitarbeitenden auf Basis von Kriterien realistisch einschätzen und geeignete Massnahmen ableiten. |



Die beruflichen Handlungskompetenzen bilden die zentrale Schnittstelle zwischen den Anforderungen der Praxis und den verschiedenen Massnahmen in der Berufsbildung wie zum Beispiel den eidgenössischen Abschlüssen, den verschiedenen Ausbildungen oder der Validierung von Kompetenzen. Sie werden direkt in Lernziele oder Beurteilungsdimensionen übersetzt, welche die Lernprozesse respektive die Bewertungsverfahren strukturieren.

CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Die Berufsfeldanalyse ist ein wichtiger Schritt bei der Gestaltung einer adäquaten Berufsbildung und liegt in der Verantwortung der Organisationen der Arbeitswelt beziehungsweise der Branchenvertreter/innen. Es ist ein aufwendiger Schritt, eröffnet aber Chancen:

CHANCEN

- Die Vertreter/innen der Organisationen der Arbeitswelt verfügen über ein Instrument, um das Berufsfeld strategisch zu entwickeln.
- Die Anforderungen und Herausforderungen aus der Praxis sind in einer Form abgebildet, welche für die Akteure der Berufsbildung (Prüfungskommissionen/Ausbildungsinstitutionen etc.) nutzbar sind.

■ Die Schnittstellen zwischen den verschiedenen Berufsbildern in einem Berufsfeld werden transparent. Dies ermöglicht, Synergien zu schaffen, zum Beispiel in Form eines modularen Systems für das gesamte Berufsfeld.

■ Die beruflichen Handlungskompetenzen sind die zentralen Schnittstellen zwischen Ausbildung, Prüfung, Anerkennung von Lernleistungen und der Validierung. Die Koordination zwischen den Systemen wird erleichtert.

■ Die Ausrichtung der einzelnen Angebote ist attraktiv für die Praxis. Somit behält die Berufsbildung neben den akademischen Ausbildungen einen zentralen Stellenwert.

HERAUSFORDERUNGEN

Eine konsequente Kompetenzorientierung stellt alle Akteure in der Berufsbildung vor neue Herausforderungen. Sowohl die Organisationen der Arbeitswelt als auch die Qualitätssicherungskommissionen der eidgenössischen Prüfungen und die Vertreter/innen der Ausbildungsinstitutionen müssen sich diesem neuen Planungsansatz, dieser neuen Denkweise stellen.

WEITERE INFORMATIONEN

Sind Sie an vertieften Informationen zu diesem Themengebiet interessiert, finden Sie auf unserer Homepage weiterführende Dokumente.

Artikel

zum Themenbereich Handlungskompetenz:

http://www.ectaveo.ch/_page105.htm

Manual

«Kompetenzmodellierung im Rahmen der Bildungsbedarfsanalyse – Der erste Schritt zur Handlungskompetenz»

http://www.ectaveo.ch/_page80.htm

Projektberichte

Im Bereich der Durchführung einer Berufsfeldanalyse

http://www.ectaveo.ch/_page122.htm



WEITERE PLANUNGSSCHRITTE

Die folgende Grafik illustriert das Gesamtsystem der Berufsbildung. Anhand der Grafik wird die Bedeutung der Berufsfeldanalyse für die Ausgestaltung der weiteren Massnahmen deutlich.

Einzelne Aspekte aus dem Gesamtsystem werden in den nächsten Ausgaben der Zeitschrift NetzWerk weiter ausgeführt. ■

