Objekttyp: **Advertising**

Zeitschrift: **Vermessung, Photogrammetrie, Kulturtechnik : VPK = Mensuration, photogrammétrie, génie rural**

Band (Jahr): **95 (1997)**

Heft 1

PDF erstellt am: **26.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

rer Aufgaben, geplante Einsätze bei erfahrenen Managern und Chefs, Übernahme erweiterter Verantwortung im bestehenden Wirkungsfeld, z.B. als Leiter von Arbeitsgruppen, und zeitweise Versetzungen z.B. von privaten zu staatlichen Organisationen sind wertvolle Quellen für die berufliche Weiterentwicklung.

Der Bericht stellt fest, dass dauernde berufliche Weiterentwicklung nicht etwas Neues ist. Aber ihre Bedeutung für den beruflichen Erfolg hat enorm zugenommen. Das ist neu.

Die sechs Gründe, welche die dauernde berufliche Weiterentwicklung so wichtig machen, sind:

Kompetenzbildung:
Erworbenes Wissen hat heute noch eine Lebensdauer von etwa vier Jahren. Es muss dauernd erneuert werden.

Kundenorientiertheit:
Wir sehen uns besser informierten und hochentwickelten Kunden gegenüber, die von uns eine bessere Leistung als früher erwarten.

Prozessgefahr:
Wir sind viel mehr als früher der Gefahr ausgesetzt, dass Fehlleistungen eingeklagt werden.

Standards:
Mehr und mehr werden Anforderungen an unsere Kompetenz festgelegt.

Qualitätssicherung:
Die zunehmende Benützung der Qualitäts-Management-Systeme erfordert eine bessere Ausbildung.

Konkurrenzfähigkeit:
Die Rezession zeigt uns die Bedeutung des Wettbewerbs im Geschäftsleben verstärkt auf. Wenn die Effizienz gesteigert werden muss, sind bessere Fähigkeiten unerlässlich.

Früher betrachtete man Aus- und Weiterbildung als nicht mit den Zielen einer Unternehmung verbunden, als Kosten, statt als Investition, als unsystematisch, als Auswahlmöglichkeit, wie eine Bestellung aus dem Versandkatalog, als vorgeschriebene Wissensakquisition, als nicht verbindlich, was sich durch viele Absenzen äusserte, als nicht so wichtig, als dass sie in die Organisation zurückzuwirken hätte und schliesslich als Auszeichnung für gute Leistungen.

Der neue Ansatz für CPD soll sein:

- eng verknüpft mit der Unternehmensstrategie und den individuellen Bedürfnissen des sich Weiterzubildenden
- eine Investition in die personellen Ressourcen
- auf Entwicklung der Fähigkeiten im Rahmen der Berufsausübung ausgerichtet, zusätzlich zur Wissensakquisition
- mit einer Beurteilung vor und nach einer Ausbildungsphase verbunden
- «Lernen» statt Training
- auf den Arbeitsplatz und die Arbeitserledigung zurückwirkend
- flexibel in der Durchführung und mit allen möglichen Formen des Lernens realisiert.

Der Bericht gibt die Stufen bei der Verbesserung der beruflichen Leistung wie folgt an:

Unbewusste Inkompetenz:
muss durch Diagnose bewusst gemacht werden.

Bewusste Inkompetenz:
ruft nach strukturierter Weiterentwicklung.

Bewusste Kompetenz:
erfordert Festigung durch Anwendung und Praxis.

Unbewusste Kompetenz:
wird durch dauernde Neubeurteilung gepflegt.

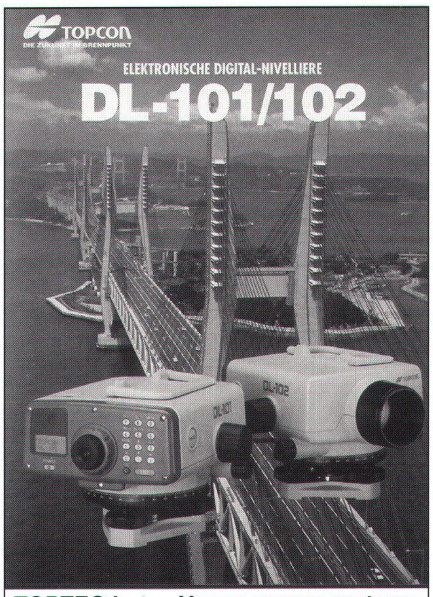
Die Autoren ziehen für die FIG folgende Folgerungen:

- FIG kann die Mitgliederverbände in der Förderung von CPD unterstützen, indem auf die Bedürfnisse und die Bedeutung aufmerksam gemacht wird.
- FIG ist überzeugt, dass dauernde berufliche Weiterentwicklung für die Vermessungsfachleute eine unabdingbare Notwendigkeit darstellt.
- FIG billigt das Konzept des lebenslangen Lernens, wie es sich in CPD niederschlägt, und ermuntert insbesondere die Fachleute, ihre persönlichen Weiterentwicklungspläne zu erarbeiten, CPD als Entwicklungsprozess bewusst wahrzunehmen und zu erkennen, dass mit CPD eine bessere Leistungsfähigkeit erreicht werden kann.

Die FIG-Publikation gibt den Mitgliederverbänden und den einzelnen Fachleuten eine Starthilfe für die Neubeurteilung ihrer gegenwärtigen Situation betreffend Weiterbildung. Im Anhang sind praktische Fälle der Handhabung von CPD in England, Dänemark, Schweden, den USA und Australien aufgezeigt.

(Die FIG-Publikation Nr. 15 mit dem Titel «Continuing Professional Development» vom September 1996 kann beim Sekretariat SVVK, c/o Visura, Postfach 732, 4501 Solothurn angefordert werden.)

Jürg Kaufmann
dipl. Ing. ETH/SIA, Ing. Geometer
Im Hauffeld
CH-8455 Rüdlingen



TOPTEC Lutz · Vermessungssysteme
Neunbrunnenstr. 180 · 8046 Zürich
Telefon und Fax 01/371 72 67