

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

Herausgeber: Schweizerischer Verein für Vermessung und Kulturtechnik (SVVK) = Société suisse des mensurations et améliorations foncières (SSMAF)

Band: 95 (1997)

Heft: 1

Artikel: CPD : Continuing Professional Development - dauernde berufliche Weiterentwicklung

Autor: Kaufmann, J.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-235308>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 06.02.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

CPD: Continuing Professional Development – Dauernde berufliche Weiterentwicklung

Alle Vermessungsfachleute müssen sich an das rasch ändernde Umfeld in ihrer Berufsausübung anpassen. Die dauernde berufliche Weiterbildung und Weiterentwicklung wird dabei zunehmend wichtig. Eine neue Publikation der FIG will für die Mitgliederverbände und die einzelnen Fachleute Starthilfe für eine Neu Beurteilung ihrer gegenwärtigen Situation betreffend Weiterbildung geben.

Les professionnels de la mensuration, sans exception, devront adapter l'exercice de leur profession aux rapides changements des circonstances qui nécessitent un processus permanent de formation professionnelle et une continue évolution. Une nouvelle publication de la FIG à l'intention des associations professionnelles et des spécialistes de la profession incite à considérer la nouvelle situation en matière de formation continue.

Nell'esercizio della loro professione, tutti i tecnici del catasto devono adeguarsi ai rapidi mutamenti del settore. Il perfezionamento professionale durevole acquista sempre più importanza. Una nuova pubblicazione della FIG intende fornire alle associazioni affiliate e ai singoli specialisti un primo strumento ausiliario per effettuare una nuova valutazione della situazione attuale.

J. Kaufmann

Die Autoren aus der FIG Kommission 2 stellen zunächst eine signifikante Änderung der Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der Geometer (Surveyor) in den letzten 5–10 Jahren fest. Sie charakterisieren die Veränderungen im geschäftlichen Umfeld, durch folgende Entwicklungen:

- statt steigende Nachfrage nach Dienstleistungen sind Überkapazitäten der Anbieter die Regel
- statt Investition (in Technologie und Personal) herrscht die effiziente Kostenkontrolle vor
- die Geometer, die bisher für die Lieferung von Produkten und Dienstleistungen geworben haben, müssen das Marketing auf das Erkennen, Verstehen und Befriedigen der Kundenbedürfnisse ausrichten
- technische Kompetenz ist weniger gefragt als Qualität und Service

- kurzfristiger Opportunismus hat wenig Chance, mittel- bis langfristige Zuverlässigkeit ist gefordert
- die autoritäre weicht einer partnerschaftlichen Kundenbeziehung
- die Geometer müssen sich vom technischen Experten zum kompetenten Berater wandeln.

Die Auswirkungen dieser Änderungen für die involvierten Personen äussern sich wie folgt:

- der Erwartung einer lebenslangen beruflichen Anstellung steht die Realität «keine Anstellung ist sicher» gegenüber
- anstelle von vertikalem Aufstieg tritt die horizontale Versetzung
- statt «halte Deinen Kopf unten» heisst es «führe Erneuerungen ein und übernehme Risiken»
- anstelle eines Arbeitgebers (für das ganze Leben) treten viele verschiedene Arbeitgeber
- anstelle einer von aussen vorgegebenen Karriereplanung hat man seine Karriere selbst zu planen

- während man früher am Anfang fürs ganze Leben lernte, muss man heute das ganze Leben lang lernen.

Aus verschiedenen möglichen Begriffen, wie «Permanente Ausbildung», «Permanentes Training», «Permanente berufliche Weiterbildung» usw. wurde schliesslich «Continuing Professional Development», dauernde berufliche Weiterentwicklung (CPD) für die Beschreibung der Aktivitäten zur Erhaltung und Verbesserung der beruflichen Kompetenz gewählt.

Die Definition CPD:

Systematische Pflege, Verbesserung und Verbreiterung des Wissens und der Fähigkeiten und Entwicklung der persönlichen Qualitäten, die ein Fachmann für die Bewältigung der beruflichen und technischen Aufgaben während seines ganzen Lebens braucht.

Die Kernpunkte der dauernden beruflichen Weiterentwicklung (CPD) sind:

- sie ist permanent (während der ganzen Zeit der Berufsausübung)
- sie ist auf die fachlichen und organisatorischen Bedürfnisse ausgerichtet (notwendig für die Bewältigung der beruflichen und technischen Aufgaben)
- sie ist breit abgestützt (Wissen, Fähigkeit und Entwicklung der persönlichen Kompetenz)
- sie ist strukturiert (systematische Pflege, Verbesserung und Verbreiterung).

CPD soll nicht, wie so oft fälschlicherweise angenommen wird, auf formelle Bildungsmaßnahmen wie ausserhalb der beruflichen Tätigkeit besuchte Kurse, Seminare und Workshops beschränkt bleiben. Andere Formen des Lernens, wie Fernunterricht, inkl. computergestütztes Training, Verwendung von problemorientierten Lösungsansätzen um zu lernen, strukturiertes Lesen, Verfassen von technischen Papieren, Mitarbeit in beruflichen Kommissionen und Ausschüssen und zeitliche Verpflichtung als Lehrkraft gehören ebenso zu CPD.

Die informelle Entwicklung durch kurzfristigen Austausch oder Übernahme ande-

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 Ver-

messungsfachleute 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

