

TOOLS

CoRe – Competenze e risorse /
KoRe – *Kompetenzen und Ressourcen*

i / d / e / a

Innovazione
sviluppo e assistenza
in educazione

*Steht man vor der Aufgabe, ein **Curriculum** – definiert als das Gesamt der für die Durchführung einer Ausbildung erforderlichen Instrumente und Ressourcen – und/oder einen **Bildungsplan**, mit den Zielen, Inhalten usw. zu entwickeln, braucht man die dazu adäquaten Methoden und Verfahren. **CoRe** ist ein innovatives Format, das in den letzten Jahren am EHB in Zusammenarbeit mit zahlreichen Fachleuten und Lehrkräften entwickelt wurde. Das folgende Kurzportrait umreißt die Grundsätze der CoRe-Philosophie und beschreibt in operativer Absicht dessen Hauptphasen, sodass man sich ein erstes Bild darüber machen kann.*

.....

CoRe

Ein Verfahren zur Entwicklung von Bildungsplänen

Ein Kurzportrait

Autoren: Dr. Gianni Ghisla, Dr. Elena Boldrini, Luca Bausch (lic. phil)

Version: erste Fassung Februar 2013, aktualisiert November 2020

Kontakt: gianni.ghisla@idea-ti.ch

Vorbemerkung

CoRe ist ein Format und ein Verfahren zur praxisorientierten Entwicklung von beruflichen Kompetenzprofilen und Bildungsplänen. Im Folgenden wird das Modell ganz knapp vorgestellt. Zuerst geht es um die übersichtliche Aufzeichnung einiger wichtigen Grundsätze der CoRe-Philosophie, danach um die konkreten Phasen des Verfahrens, von der Analyse des beruflichen Handlungsfeldes bis zur Entwicklung und Umsetzung des Bildungsplans.

I. Grundsätze der CoRe-Philosophie

CoRe richtet die Analyse von beruflichen Handlungsfeldern und die Entwicklung von Bildungsplänen nach einigen wesentlichen Grundsätzen aus, die den **Prozess** und das **Produkt** des Verfahrens betreffen.

Zum Prozess

- **CoRe** setzt bei einer sorgfältig durchgeführten **Analyse des beruflichen Handlungsfeldes** unter Berücksichtigung der möglichen künftigen Entwicklungen an. Dies bedarf u.a. der Zusammenarbeit mit Fachleuten auf allen Ebenen des Prozesses und bürgt für eine praxisnahe Bestimmung der aktuellen und, soweit möglich, künftigen Anforderungen des Berufs (Qualifikationsanforderungen).
- Auf jeden Fall impliziert das Verfahren die Festlegung von **bedeutsamen und repräsentativen Situationen** und die Entwicklung eines (situationsbezogenen) **Kompetenzprofils** des einzelnen Berufs oder verschiedener Berufe eines Berufsfeldes.
- In pädagogisch-anthropologischer Hinsicht gilt es, einerseits den **Lernenden** als Endadressat **als ganzheitlichen Menschen** aufzufassen, mit Interessen und Bedürfnissen, die über die berufliche Tätigkeit hinausgehen und andererseits die soziale und kulturelle Lebenswelt einzubeziehen.
- **CoRe** soll als Verfahren möglichst **einfach** und **flexibel** in seiner Anwendung sein: So muss sich der zeitliche und finanzielle Aufwand in vernünftigen Grenzen halten können, u.a. dadurch, dass einzelne Phasen des Verfahrens an spezifische Vorbedingungen anpassbar sein müssen, z.B. an bereits geleisteten Vorarbeiten im Bereich der Berufsfeldanalyse oder an besonderen Bedürfnissen des Auftraggebers.

Zum Produkt

- **Praxisbezogenheit und Handlungsorientierung:** Die jetzige und voraussehbare künftige **Berufspraxis** ist für die Festlegung der Inhalte und Ziele sowie für die Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse bestimmend. Praxis ist aber auch in einem weiteren Sinne als **Lebenspraxis** zu verstehen und verpflichtet auf ein breites Spektrum an Lebenskompetenzen und kulturellen, allgemeinbildenden Inhalten. Grundsätzlich peilt Wenn **CoRe** grundsätzlich die Handlungsorientierung von Bildungsplänen und Unterricht anpeilt, so soll aber das Wissen aus den tradierten Beständen in keiner Weise vernachlässigt werden, sondern im Sinne einer engen Verbindung von Theorie und Praxis, Erfahrung und Lernen dezidiert mit in die Ausbildung einfließen.
- **Situations- und kompetenzorientierte Didaktik:** Die Erarbeitung eines Bildungsplans geht vom Kompetenzprofil aus und berücksichtigt lernpsychologische und pädagogisch-didaktische Kriterien. Insbesondere gilt es, die Situationen aus der beruflichen Tätigkeit und, wo sinnvoll und notwendig, aus dem Lebensalltag, als Bezugnahmen für die Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse gelten zu lassen. Die Praxis stellt die Basis der Ausbildung dar, das Wissen deren Bereicherung.

- **Curriculare Kontinuität:** angestrebt wird eine möglichst hohe Kohärenz der Produkte (Bildungspläne, Fachlehrpläne, Prüfungsbestimmungen, usw.), was u.a. von der Kontinuität des Prozesses, ausgehend von der Analyse der Qualifikationsanforderungen bis zur Umsetzung in den Unterricht und zur Überprüfung der Lernergebnisse abhängig ist.
- **Innovatives Engagement,** das die Schaffung der curricularen Voraussetzungen für eine Anpassung der Didaktik und der Lehr-, Lernprozesse an die sich rapide verändernden Anforderungen der Gesellschaft, der Arbeitswelt und der lernenden Individuen ermöglichen soll.
- **Verständlichkeit und Anwendbarkeit:** Die entstehenden Kompetenzprofile, Bildungspläne, Bildungsverordnungen, Prüfungsreglemente usw. müssen für die Beteiligten verständlich und mit einem vernünftigen Aufwand umsetzbar sein. Dies gilt u.a. für die Qualifikationsverfahren, die den Bedingungen an den verschiedenen Lernorten Rechnung tragen müssen

II. Hauptphasen des CoRe-Verfahrens

Das **CoRe**-Verfahren ist ein Arbeitsinstrument, das die notwendigen Phasen des Prozesses der Erarbeitung eines Bildungsplans in einen gesteuerten Ablauf bringt. Aufs Minimum reduziert lassen sich diese Prozesse in vier Hauptphasen einteilen, so wie sie im folgenden Schaubild dargestellt sind:

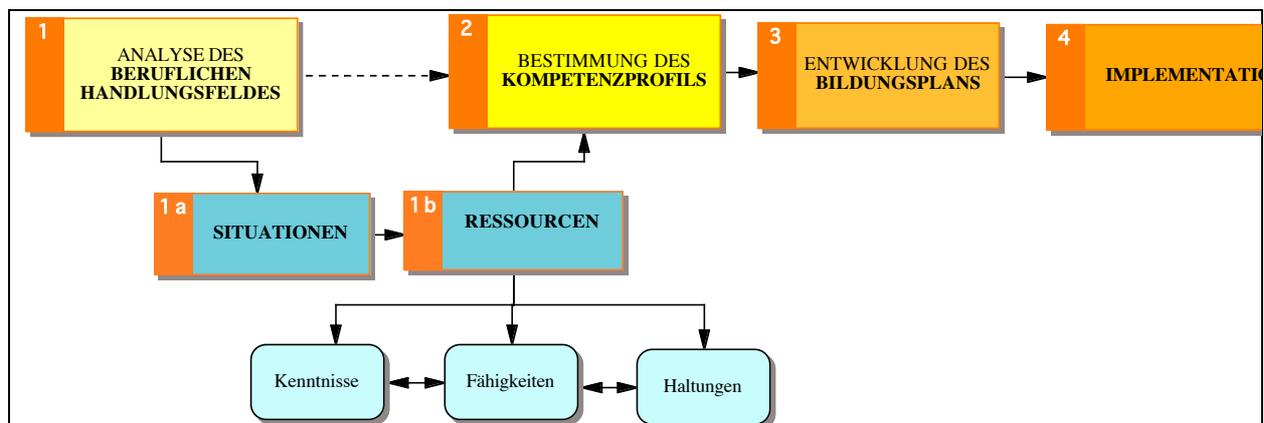


Fig. 1: CoRe-Verfahren Hauptphasen

Phase 1: Analyse des beruflichen Handlungsfeldes

Die Handlungsfeldanalyse (auch: Berufs-, Berufsfeldanalyse oder Tätigkeitsanalyse) stellt den ersten, unabdingbaren Schritt für die Entwicklung eines Bildungsplans dar. Sie dient der Aufarbeitung einer realistischen Abbildung der je aktuellen beruflichen Tätigkeiten und ihrer möglichen Zukunftsentwicklung. Die Verfeinerung dieser Analyse erfolgt erstens (1a) durch die Ermittlung von bedeutsamen und repräsentativen Handlungssituationen und zweitens (1b) durch die Identifizierung der Ressourcen (Kenntnisse, Fähigkeiten, Haltungen), welche zur erfolgreichen Bewältigung dieser Situationen und schliesslich zur Ausübung der beruflichen Tätigkeiten notwendig sind.

Phase 2: Erarbeitung des Kompetenzprofils

Die ermittelten Handlungssituationen werden nach bestimmten Kriterien gruppiert. Für jede Gruppe (Klasse oder Familie von Situationen) wird die Kompetenz beschrieben, die deren

Bewältigung ermöglicht. Das berufliche Kompetenzprofil besteht so aus i) Klassen von Situationen, ii) den dazugehörigen Ressourcen und iii) der Definition der Kompetenz.

Phase 3: Entwicklung des Bildungsplans

Ausgehend vom Kompetenzprofil und von weiteren spezifischen Bedürfnissen des Berufs sowie unter Berücksichtigung von curricularen Anforderungen, von kognitions-/lernpsychologischen Erkenntnissen sowie von didaktisch-pädagogischen Grundsätzen wird der Bildungsplan erarbeitet.

Phase 4: Implementation des Bildungsplans

Der Bildungsplan stellt die notwendige Basis für die konkrete Umsetzung in den schulischen Alltag. Allerdings sind dazu in der Regel weitere Zwischenschritte notwendig, in etwa a) Erarbeitung von spezifischen Fachlehrplänen und von didaktischen Unterlagen b) Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte, c) Information der wichtigsten Akteure.

Zwischen den Phasen 2 und 3 sowie 3 und 4 müssen in der Regel Validierungsprozeduren eingeschaltet werden, die die Form von Expertisen und/oder von breiten Vernehmlassungen annehmen können.

Autoren: Dr. Gianni Ghisla, Dr. Elena Boldrini, Luca Bausch (lic. phil)

Version: Februar 2013