

---

**CRFP** Conférence des offices cantonaux de formation professionnelle de Suisse romande et du Tessin

Conferenza degli uffici cantonale della formazione professionale della Svizzera romanda et del Ticino

**DBK** Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz

---

Secrétariat CRFP  
Case postale 4  
2007 Neuchâtel  
tél. 032 725 52 00  
fax 032 724 66 20

DBK-Sekretariat  
Maihofstrasse 52  
6004 Luzern  
Tel. 041 420 59 00  
Fax 041 420 59 05

---

---

## Reform kaufmännische Ausbildung / Gruppe Kantone

---

### Aktennotiz zur Sitzung vom 16. Januar 1997

#### Anwesend

Hansueli Bühler, Schaffhausen  
Markus Knobel, Zug  
Hubert Perler, Freiburg  
Judith Renner-Bach, Bern  
Jean-Pierre Rochat, Lausanne

Ruedi Arnold, Projektleitung  
Pasqualina Cavadini Bremen, Projektleitung

#### Entschuldigt

Josette Fallet, Neuchâtel

#### Traktanden

1. Aufgabe und Funktion der Gruppe Kantone
2. Reformkonzept der kaufmännischen Ausbildung
3. Organisation der Projektarbeit und Ablaufplan
4. Mitarbeit in den thematischen Arbeitsgruppen
5. Verschiedenes

**INFO-PARTNER**



---

#### 1. Aufgabe und Funktion der Gruppe Kantone

Die Gruppe versteht sich als Begleit- und Feedbackgruppe und möchte namentlich folgende Aufgaben wahrnehmen:

- Die Reform der kaufmännischen Ausbildung kritisch begleiten

2. und 3. Lehrjahr. Diese Gruppe wird voraussichtlich auch in Untergruppen Teilaspekte bearbeiten.

Die Gruppe Bürolehre bearbeitet vorab die Frage nach dem Bedarf einer kaufmännischen Lehre mit weniger hohen Anforderungen sowie nach einem allfälligen neuen Berufsbild. Ist diese Fragestellung beantwortet, muss das Ergebnis in der Reform der kaufmännischen Ausbildung mitverarbeitet werden.

Die Gruppe Berufsmatura prüft allfällige Probleme bei der Integration in ein neues Konzept der kaufmännischen Ausbildung. Sie berücksichtigt insbesondere auch die in Aussicht gestellten Änderungen der Berufsmaturitätsverordnung.

Bei der Gruppe Schul- und Betriebsversuche handelt es sich um eine Planungs-, Koordinations- und Evaluationsgruppe, welche Zielsetzungen- und Rahmenbedingungen der Versuche festlegt, diese koordiniert und evaluiert.

Die Gruppe Kosten ist nur bedingt als eigenständige Gruppe gedacht. Vielmehr sollen einzelne Mitglieder der anderen Gruppen speziell mit der Bearbeitung des Kostenaspektes beauftragt werden. Diese Beauftragten der verschiedenen Gruppen bzw. Untergruppen würden sich für eine Gesamtbeurteilung zusammenfinden.

Die Projektstruktur- und -organisation sollte mit einem klaren Organigramm transparent gemacht werden.

Der von der Projektleitung vorgelegte Ablaufplan wird immer noch als (allzu) gedrängt empfunden, kann jedoch als offenbar fester Teil des Auftrags des BIGA an die Projektleitung nur beschränkt diskutiert und modifiziert werden. Konkret soll in zwei Phasen gearbeitet werden:

- 1. Phase (Januar - März 1997) Erarbeitung der Grundlagen
- 2. Phase (April bis Juni 1997) Erarbeitung eines detaillierten Gesamtkonzepts, ev. mit Teilversuchen

Die im Auftrag an die Projektleitung ebenfalls enthaltende Ausarbeitung eines vernehmlassungsreifen Ausbildungsreglements soll in dem Sinne interpretiert werden, dass ein neues Reglement eher eine Rahmenordnung und weniger detaillierte Ausbildungs- und Lehrplanvorschriften enthält.

#### **4. Mitarbeit in den thematischen Arbeitsgruppen**

Für die Mitarbeit in den verschiedenen Arbeitsgruppen werden folgende Personen nominiert:

##### **Gruppe 1. Lehrjahr / Gruppe 2./3. Lehrjahr**

- Manfred Bolli, SH
- Nelly Durussel, VD
- Sonja Knecht, LU
- Sandro Lanzetti, Breganzona
- Beat Meyenberg, BE

lensuche von gescheiterten Kandidaten in einem Zeitpunkt, an dem keine Lehrstellen mehr zur Verfügung stehen etc.)

- Noch keine Überlegungen und konkrete Lösungsansätze sind für die Handelsmittelschule sowie für die Lehrabschlussprüfung nach Art. 41 BBG in Sicht. Diese Probleme sind zwar für die Reform der kaufmännischen Ausbildung nicht zentral, müssen aber gleichwohl beachtet und kundenbedarfsgerecht gelöst werden.
- Sowohl für die betriebliche wie für die schulische Ausbildung muss ein Qualitätssystem zur Verfügung stehen. Die Aufsicht über die Schule soll eher über Qualitätssysteme ausgeübt werden. Bei der Wahl der Systeme ist darauf zu achten, dass damit auch Entwicklungsprozesse ermöglicht werden.
- Die betrieblichen Ausbildungseinheiten für das 2./3. Schuljahr dürfen keinesfalls zu feinrasterig ausfallen. Gewünscht sind eher grosse und zeitliche umfangreiche Module mit einem klaren und definierten Abschluss (z.B. Projektarbeit, formalisiertes Abschlussgespräch etc.).
- Eine betriebliche Abschlussprüfung (arbeit) / Evaluation wird für unabdingbar gehalten. Keinesfalls soll aber eine zentrale Prüfungskommission für diesen Bereich eingeführt werden.
- Die Kantone müssen sich bereits in der Phase der Konzepterarbeitung engagieren, in dem sie im kantonalen Rahmen die Umsetzung einzelner Konzeptteile diskutieren und erarbeiten sowie die Voraussetzungen für die Beratung der Betriebe schaffen (aktive Lehraufsicht).

### 3. Organisation der Projektarbeit und Ablaufplan

Das Projekt wird von einem gesamtschweizerischen Leitungsteam und einer erweiterten Projektleitung geführt, das sich wie folgt zusammensetzt:

Leitungsteam	Ruedi Arnold Pasqualina Cavadini Bremen Heinrich Summermatter
Erweiterte Projektleitung	Christine Davatz, SGV Robert Galliker, DBK Dr. Werner Lätsch, Rektorenkonferenz Hubert Perler, CRFP

Die erweiterte Projektleitung hat aus der Sicht der Gruppe Kantone namentlich folgende Aufgaben:

- Vorgehen in der Projektarbeit klären
- Verbindungen schaffen und gewährleisten
- Einzelne Projektabschnitte und Unterprojekte freigeben
- Ablaufplan festlegen und den wechselnden Gegebenheiten anpassen
- Projektorganisation ergänzen bzw. den wechselnden Bedürfnissen anpassen
- Informationspolitik besprechen und dem BIGA das Vorgehen beantragen

Die eigentliche Projektarbeit wird in thematischen Arbeitsgruppen geleistet. Die zentrale Arbeitsgruppe ist die Gruppe Ausbildung, welche sich in einer ersten Phase mit dem 1. Lehrjahr beschäftigt, in einer zweiten Phase - allenfalls in einer personell geänderten Zusammensetzung - mit dem

2. und 3. Lehrjahr. Diese Gruppe wird voraussichtlich auch in Untergruppen Teilaspekte bearbeiten.

Die Gruppe Bürolehre bearbeitet vorab die Frage nach dem Bedarf einer kaufmännischen Lehre mit weniger hohen Anforderungen sowie nach einem allfälligen neuen Berufsbild. Ist diese Fragestellung beantwortet, muss das Ergebnis in der Reform der kaufmännischen Ausbildung mitverarbeitet werden.

Die Gruppe Berufsmatura prüft allfällige Probleme bei der Integration in ein neues Konzept der kaufmännischen Ausbildung. Sie berücksichtigt insbesondere auch die in Aussicht gestellten Änderungen der Berufsmaturitätsverordnung.

Bei der Gruppe Schul- und Betriebsversuche handelt es sich um eine Planungs-, Koordinations- und Evaluationsgruppe, welche Zielsetzungen- und Rahmenbedingungen der Versuche festlegt, diese koordiniert und evaluiert.

Die Gruppe Kosten ist nur bedingt als eigenständige Gruppe gedacht. Vielmehr sollen einzelne Mitglieder der anderen Gruppen speziell mit der Bearbeitung des Kostenaspektes beauftragt werden. Diese Beauftragten der verschiedenen Gruppen bzw. Untergruppen würden sich für eine Gesamtbeurteilung zusammenfinden.

Die Projektstruktur- und -organisation sollte mit einem klaren Organigramm transparent gemacht werden.

Der von der Projektleitung vorgelegte Ablaufplan wird immer noch als (allzu) gedrängt empfunden, kann jedoch als offenbar fester Teil des Auftrags des BIGA an die Projektleitung nur beschränkt diskutiert und modifiziert werden. Konkret soll in zwei Phasen gearbeitet werden:

- 1. Phase (Januar - März 1997) Erarbeitung der Grundlagen
- 2. Phase (April bis Juni 1997) Erarbeitung eines detaillierten Gesamtkonzepts, ev. mit Teilversuchen

Die im Auftrag an die Projektleitung ebenfalls enthaltende Ausarbeitung eines vernehmlassungsreifen Ausbildungsreglements soll in dem Sinne interpretiert werden, dass ein neues Reglement eher eine Rahmenordnung und weniger detaillierte Ausbildungs- und Lehrplanvorschriften enthält.

#### **4. Mitarbeit in den thematischen Arbeitsgruppen**

Für die Mitarbeit in den verschiedenen Arbeitsgruppen werden folgende Personen nominiert:

##### **Gruppe 1. Lehrjahr / Gruppe 2./3. Lehrjahr**

- Manfred Bolli, SH
- Nelly Durussel, VD
- Sonja Knecht, LU
- Sandro Lanzetti, Breganzona
- Beat Meyenberg, BE

- Jean Pierre Paillard, GE
- Markus Studerus, Frauenfeld

Die Arbeit der beiden Gruppen wird ineinander übergehen. Deshalb werden die beiden Gruppen wohl größtenteils in gleicher Besetzung arbeiten. Die konkrete Arbeit wird in Untergruppen erfolgen. Die Aufteilung in Untergruppen ist Sache der Gesamtgruppe.

#### **Gruppe Bürolehre**

- Jean Pierre Paillard, GE
- Ursula Zimmermann, Bern
- Heinz Zobrist, ZG

#### **Arbeitsgruppe Schul- und Betriebsversuche**

Mit der Nomination wird zugewartet, bis konkrete Aufgaben vorliegen.

#### **Gruppe Berufsmatura**

Mit Nomination zuwarten.

#### **Gruppe Kosten**

Wird vorerst in die einzelnen Gruppen delegiert.

### **5. Verschiedenes**

Damit die kantonalen Vertreter in der gleichen Richtung arbeiten, sieht die Gruppe Kantone eine Sitzung mit allen von den Kantonen für die Projektarbeit gemeldeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor. Dabei soll die Grundhaltung der kantonalen Vertreter in den verschiedenen Arbeitsgruppen diskutiert und festgelegt werden. Es ist vorgesehen, bei Bedarf weitere solche Zusammenkünfte durchzuführen. Die erste Sitzung dieser Art findet statt am Mittwoch, 29. Januar 1997, 10.30 Uhr in Bern. R. Galliker und M. Knobel werden den Ablauf vorbereiten.

Luzern, 21. Januar 1997

Für die Aktennotiz

  
R. Galliker

---

**CRFP** Conférence des offices cantonaux de formation professionnelle de Suisse romande et du Tessin

Conferenza degli uffici cantonale della formazione professionale della Svizzera romanda et del Ticino

**DBK** Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz

---

Secrétariat CRFP  
Case postale 4  
2007 Neuchâtel  
tél. 032 725 52 00  
fax 032 724 66 20

DBK-Sekretariat  
Maihofstrasse 52  
6004 Luzern  
Tel. 041 420 59 00  
Fax 041 420 59 05

---

---

## Reform kaufmännische Ausbildung / Erweiterte Gruppe Kantone

---

### Aktennotiz zur Sitzung vom 29. Januar 1997

#### Anwesend

Annemarie Abbondio, DBK  
Manfred Bolli, SH  
\* Hansueli Bühler, Schaffhausen\*  
Tiziano Ferracini, Bellinzona  
\* Robert Galliker, DBK (Vorsitz)\*  
Hans Gnehm, ZH  
Hans Gysin, Liestal  
Dr. Jürg Haefelin, ZH  
\* Markus Knobel, Zug\*  
Sandro Lanzetti, Breganzona  
Karl Meyer, BS  
Beat Meyenberg, BE  
\* Hubert Perler, Freiburg\*  
\* Judith Renner-Bach, Bern\*  
\* Jean-Pierre Rochat, Lausanne\*  
Ursula Zimmermann, Bern

\* Mitglieder Kerngruppe

#### Traktanden

1. Ausgangslage
2. Organisation der Projektarbeit und Ablaufplan
3. Inhaltliche Schwerpunkte der Reform und Beurteilungskriterien
4. Weiteres Vorgehen und Verschiedenes

## **1. Ausgangslage**

Der Vorsitzende eröffnet die Sitzung und gibt einen kurzen Rückblick über die bisherige Entwicklung seit dem Erscheinen des Berichts der Task Force. Geplant ist die Schaffung eines Rahmenreglementes für die kaufmännische Ausbildung. Der Rahmen soll so weit gefasst sein, dass Schulen und Betriebe laufend auf Veränderungen reagieren können, ohne dass das ganze Reglement revidiert werden muss. Ab 1997 sollen einzelne Elemente der neuen Ausbildung in Teilversuchen erprobt werden. Von Seiten der Kantone wurden eine Reihe von Bedingungen formuliert, die heute im wesentlichen erfüllt sind oder deren Erfüllung angestrebt wird:

- Über das Reformkonzept muss unter den wichtigsten beteiligten Partnern ein weitgehender Konsens erzielt werden.
- Das Reformkonzept ist auf die mehrheitlich kleinen betrieblichen und schulischen Strukturen auszurichten.
- Projektorganisation und Terminplan sind so zu entwickeln und festzulegen, dass die Voraussetzungen für eine seriöse und qualitativ gute Arbeit gegeben sind.
- Der Einbezug der wichtigen benachbarten Ausbildungsangebote wie Bürolehre und Berufsmaturität ist zu gewährleisten.
- Das Ausbildungsreglement und der Terminplan müssen Raum bieten für eine flexible und bedarfsorientierte Umsetzung im kantonalen, regionalen und lokalen Rahmen.
- Die Kostenfrage ist begleitend zu bearbeiten. Jede Massnahme enthält auch Angaben zu den Kostenfolgen.

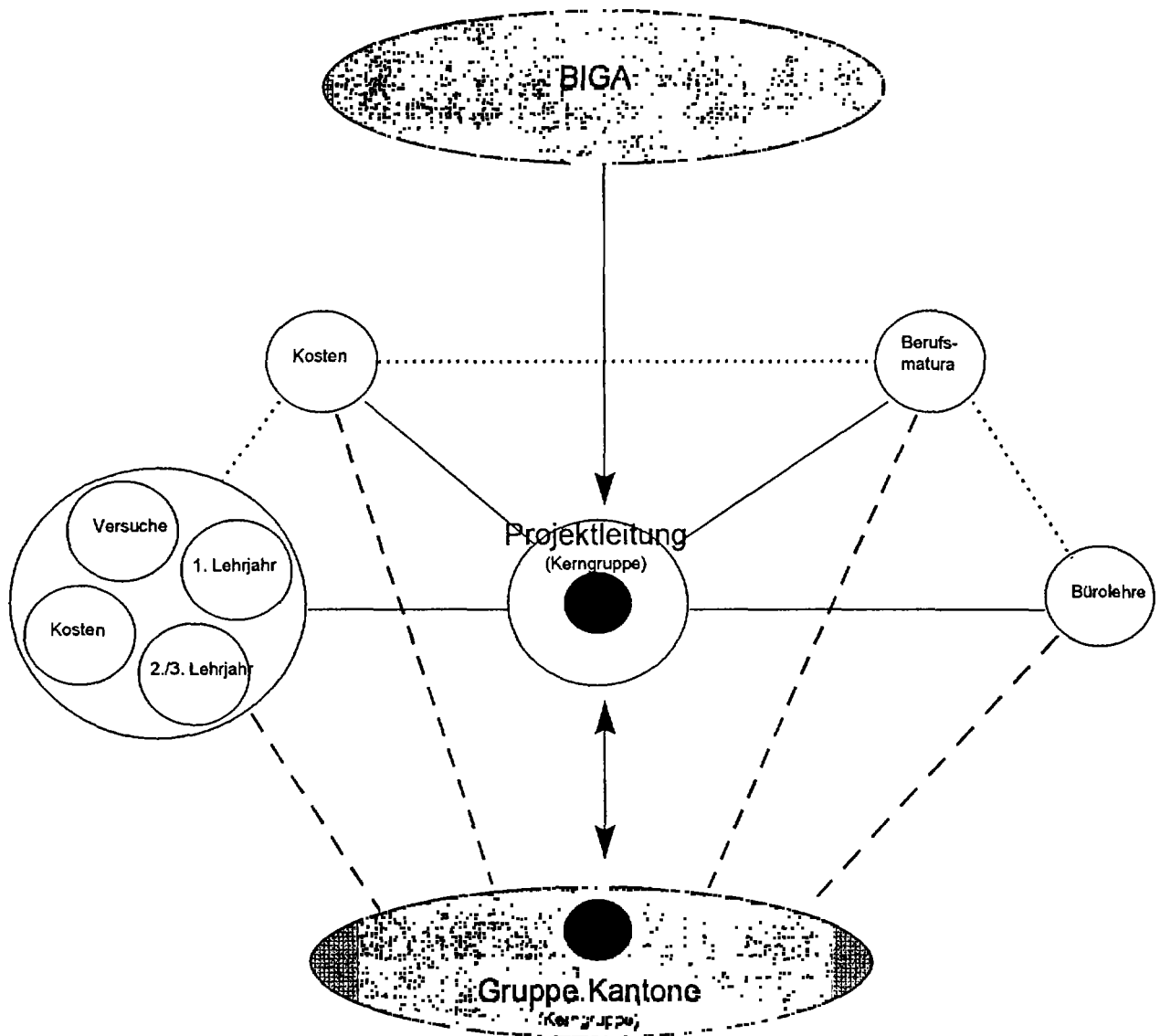
Bis zum Sommer 1997 soll ein detailliertes Gesamtkonzept mit Vorschlägen für die Umsetzung vorliegen.

## **2. Organisation der Projektarbeit und Ablaufplan**

Die ursprünglich gewählte Struktur für die Projektarbeit (Gruppe Betriebe, Gruppe Schule, Gruppe Kantone) wurde zugunsten einer thematisch ausgerichteten Organisationsstruktur abgelöst. Für die Realisierung des Task-Force-Modells sind folgende Arbeitsgruppen vorgesehen:

Ausbildung 1. Lehrjahr	Die Gruppe setzt sich zusammen aus Mitgliedern der bisherigen Gruppe Betriebe und Schulen sowie neu aus Vertretern der Kantone. Sie hat die Aufgabe Konzept und Umsetzungsvorschläge für die Ausbildung und den Abschluss des 1. Lehrjahres zu erarbeiten.
Ausbildung 2./3. Lehrjahr	Diese Gruppe wird sich aus der Gruppe 1. Lehrjahr heraus entwickeln.
Berufsmatura	Die Gruppe prüft Kompatibilität und Auswirkungen des neuen Konzept gegenüber der bestehenden und allenfalls revidierten kaufmännischen Berufsmatura.

Bürolehre	In dieser Gruppe werden primär die Voraussetzungen für die Weiterführung bzw. Neuentwicklung einer kaufmännischen Lehre mit reduzierten Ansprüchen abgeklärt.
Schul- und Betriebsversuche	Die Gruppe plant, koordiniert und evaluiert die für die Reform notwendigen Schul- und Betriebsversuche.
Kosten	Der Kostenaspekte soll in jeder Gruppe durch speziell damit beauftragte Leute wahrgenommen werden. Diese treffen sich bei Bedarf in dieser Gruppe zu einer Gesamtbeurteilung.





### 3. Inhaltliche Schwerpunkte der Reform und Beurteilungskriterien

Für den Einsatz der kantonalen Vertreter in den verschiedenen Arbeitsgruppen liegt ein Papier vor, in dem versucht wird, die gemeinsamen Grundlagen und die Beurteilungskriterien für den Reformprozess aufzuzeigen. Das Papier soll regelmässig aufgrund des Stands der Reformarbeiten angepasst werden. Die Detailberatung ergibt einige Änderungen (vgl. Anhang).

### 4. Weiteres Vorgehen und Verschiedenes

Es ist vorgesehen, dass sich die Gruppe Kantone als solche und/oder in der erweiterten Form regelmässig trifft. Dabei soll ein Informations- und Gedankenaustausch stattfinden und für offene Fragen eine gemeinsame Position gefunden werden. Folgende Daten sind für diese Zusammenkünfte vorgesehen:

- Dienstag, 4. März 1997, Nachmittag (Eventualdatum, falls Zusammenkunft unabdingbar)
- Dienstag, 8. April 1997, ganzer Tag
- Donnerstag, 3. Juli 1997, ganzer Tag

Luzern, 30. Januar 1997

Für die Aktennotiz



R. Galliker

---

**CRFP** Conférence des offices cantonaux de formation professionnelle de Suisse romande et du Tessin  
Conferenza degli uffici cantonale della formazione professionale della Svizzera romanda et del Ticino

**DBK** Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz

---

Secrétariat CRFP  
Case postale 4  
2007 Neuchâtel  
tél. 032 725 52 00  
fax 032 724 66 20

DBK-Sekretariat  
Maihofstrasse 52  
6004 Luzern  
Tel. 041 420 59 00  
Fax 041 420 59 05

---

Reform kaufmännische Ausbildung: Gruppe Kantone

## **Grundsätze zur Reform der kaufmännischen Grundausbildung**

(Stand 11.02.97)

### **1. Unsere grundsätzliche Haltung**

Wir unterstützen die Reformbestrebungen des BIGA. Das Konzept der vom BIGA eingesetzten Task Force betrachten wir als gute Grundlage. Zur Umsetzung dieses Konzepts ist noch viel Arbeit zu leisten, die wir tatkräftig unterstützen wollen.

Es sind dabei wichtige Detailprobleme zu lösen, welche wir unter den Kantonsvertretern und -vertreterinnen und den übrigen Partnern der Berufsbildung absprechen wollen, damit die Reform schlussendlich eine gute Akzeptanz finden kann.

Selbstverständlich sind alle Kantonsvertreterinnen und -vertreter frei, in den Arbeitsgruppen nach eigenem Gutdünken zu agieren, Lösungen vorzuschlagen und nötige Kompromisse zu schliessen, welche zur Erreichung eines Gesamtergebnisses nötig sind.

Trotzdem ist es unser Ziel, die Meinungen der Kantonsvertreterinnen und -vertreter laufend auszutauschen, damit sorgfältige und breit abgestützte Überlegungen zum Konzept und zum Vollzug der neuen Ausbildungsvorschriften in die Arbeit einbezogen werden können.

### **2. Unsere Reformziele und Beurteilungskriterien**

Zehn Kriterien, mit denen wir die Reform und die einzelnen Massnahmen beurteilen wollen:

1. Die kaufmännische Grundausbildung bietet nach wie vor eine breite und allgemeingültige Grundlage, welche gute und vielseitige Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt erschliesst (hohe berufliche Mobilität in möglichst allen kaufmännischen Arbeitsfeldern möglichst vieler Branchen). Auf eine einseitige Spezialisierung während der Berufslehre wird verzichtet.
2. Das Gesamtkonzept schliesst auch eine Berufslehre mit tieferem Anspruchsniveau ein (Ablösung bzw. Reform der bisherigen Bürolehre).
3. Die lehrbegleitende Berufsmaturitätsschule ist Bestandteil des Gesamtkonzepts.
4. Die modernen berufspädagogischen Erkenntnisse (Förderung in den Schlüsselqualifikationen, erweiterte Lern- und Arbeitsformen) werden durch das neue Konzept begünstigt.

11. Ausbildungseinheiten im Lehrbetrieb	Eine moderate Modularisierung des Ausbildungsstoffs im Lehrbetrieb erachten wir als machbar, aber nicht unbedingt als zwingend. Da in kleineren Lehrbetrieben die Ausbildungsinhalte oft recht stark vernetzt anfallen, ist hier die Aufgliederung in Ausbildungseinheiten eher problematisch. Als Alternative sollte ein Modell geprüft werden, das eine möglichst grosse gemeinsame Grundausbildung vorsieht, welche mit einer branchenspezifischen, wählbaren Schwerpunktausbildung in zeitgemässen Fachgebieten ergänzt wird (siehe ASM-Konzept).	7/8/10
12. Betriebliches Ausbildungsprogramm	Wir unterstützen die Flexibilisierung der Ausbildung im Lehrbetrieb, indem ein Teil des Programms unter den Lehrvertragspartnern abgesprochen werden kann. Dies soll allerdings im Rahmen klarer Vorgaben eines Branchen-Modellehrgangs erfolgen. Die getroffenen Absprachen sind festzuhalten und müssen den Berufsbildungsbehörden zugänglich sein. Die unter Pt. 11 beschriebene Modellalternative würde die Handhabbarkeit einer solchen Flexibilisierung stark erleichtern.	8/10
13. Lernzielkontrolle für die betriebliche Ausbildung	Auch für die betriebliche Ausbildung soll eine klare Lernzielkontrolle erfolgen. Die betrieblichen Grundfertigkeiten in den Bereichen Administration, Kommunikation und Finanzen sollen in einer zentralen Prüfung geprüft werden (Einsatz kantonalen Experten). Der individualisierte Ausbildungsteil soll in Form einer Abschlussarbeit am Arbeitsplatz des Lehrlings nach klaren Richtlinien geprüft werden (siehe entsprechende Pilotversuche in den Kantonen Schaffhausen und Zug).	6/10
14. Portfolio	Die Einbindung eines Portfolio unterstützen wir sehr. Dazu sind einfach handhabbare Richtlinien und Instrumente (Beurteilungs- und Förderungssystem, System der Portfolioführung usw.) zu entwickeln. Allenfalls sind die Grundlagen zur Führung des Portfolio im Unterricht der Berufsschule zu vermitteln.	1/4
15. Fähigkeitszeugnis	Die Resultate aller Lernzielkontrollen müssen den kantonalen Behörden in nachvollziehbarer, "beschwerdefester", quantifizierter Form vorliegen.	10
16. Erwerb des Fähigkeitszeugnisses für Erwachsene (Art. 41 BBG)	Es sind Lösungen in das Gesamtkonzept einzubeziehen, welche den Erwerb des Fähigkeitszeugnisses nach Art. 41 BBG gegenüber der bisherigen Lösung erleichtern.	7/8
17. Lehrmeisterausbildung	Es ist ein Konzept zur Information und Schulung der Lehrmeisterinnen und Lehrmeister zu entwickeln, das dazu beiträgt, dass die Möglichkeiten der neuen Ausbildungsvorschriften optimal genutzt werden.	1/4/5/6/8
18. Lehrerbildung	Es ist ein Konzept der Lehrerbildung zu entwickeln, das sicherstellt, dass die Möglichkeiten der neuen Ausbildungsvorschriften im Schulalltag genutzt, kundenorientierte Schulmodelle eingeführt und optimale pädagogisch-didaktische Prinzipien (erweiterte Lern- und Arbeitsformen, Arbeit mit Lerngruppen, Einsatz moderner Selbstlernmethoden usw.) angewandt werden.	1/4/5/6
19. Informationskonzept	Wir entwickeln und realisieren ein Informationskonzept, das adressatengerechte, interessant aufgearbeitete Informationen an alle relevanten Personengruppen vermittelt (Öffentlichkeit, Oberstufenlehrkräfte, Schülerinnen/Eltern, Berufsberater, Lehrbetriebe usw.) mit dem Ziel, die neuen Berufe bekannt zu machen und gleichzeitig allgemeine Imagepflege für die Berufsbildung zu betreiben.	10
20. Umsetzung des neuen Ausbildungskonzepts	Wir erarbeiten Strategien zur Umsetzung des Konzepts in folgenden Zielbereichen: – kundenorientierte, regionale Umsetzungsmodelle (z.B. Schule - Betriebsausbildung) – Erschliessung neuer Ausbildungsplätze, Lehrstellen und Lehrbetriebe – Beratung der Lehrbetriebe/Firmen/Lehrlinge – mögliche Strukturen zur Pflege der Lehrlingsausbildung und Lehrberufe	4/8/10

5. Grundqualifikationen 1. Lehrjahr Lehrbetrieb	Die einheitliche Grundausbildung im Lehrbetrieb in den Lernbereichen Administration, Kommunikation und Finanzen erachten wir als sehr wichtig. Die Zeit zur Erreichung der auf den Seiten 6 und 7 des Task Force - Konzepts aufgeführten Informationsziele ist wohl zu knapp bemessen, vor allem wenn man bedenkt, dass zu Beginn der Lehre hohe Arbeitsplatzabsenzen entstehen werden (Einführungskurs, vermehrte Forderung nach degressiver Verteilung des Schulstoffs auf die Lehrjahre usw.). Die Verlängerung dieser Phase auf 3 Semester sollte dringend erwogen werden.	1/4/8/10
6. Teilprüfung	Eine Teilprüfung (im Task Force - Konzept als Zwischenprüfung bezeichnet), welche die Grundausbildung abschliesst, ist zu befürworten. Die Teilprüfung soll aber nicht primär Selektionscharakter haben (Lehrvertragsauflösung nach BBG bei ungenügenden Schulleistungen schon heute möglich!), sondern vor allem der Standortbestimmung dienen, auf der die weiteren Bildungsmassnahmen aufbauen. Die im Juni vorgesehene Zwischenprüfung liegt als Qualifikationsschritt (Selektion) terminmässig ohnehin denkbar ungünstig, da "Nichtqualifizierte" kurz vor den Sommerferien kaum mehr eine geeignete Lehrstelle finden werden. Die Zwischenprüfung für die betriebliche Ausbildung nach der einjährigen Ausbildungsphase ist - gemessen am vorgesehenen Ausbildungsstoff - zu früh angesetzt. Die Verschiebung der Zwischenprüfung auf Ende des 3. Semesters sollte ernsthaft geprüft werden. (siehe auch Pt. 4 und 5)	7/8/10
7. Ausbildungseinheiten an der Berufsschule	Die Modularisierung eines grösseren Ausbildungsbereiches ist überall dort angezeigt, wo unterschiedliche Ausbildungsbedürfnisse rationell abgedeckt und der Stoff in handlichere, einzeln belegbare Einheiten gegliedert werden muss (vor allem für Weiterbildungsbereich geeignet). Die Modularisierung erschwert jedoch die fächerübergreifende, interdisziplinäre Unterrichtsgestaltung und somit die ganzheitliche Förderung des Lehrlings. Falls die Modularisierung in der beruflichen Grundausbildung überhaupt angezeigt ist, müssen folgende Aspekte beachtet werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Die Module dürfen nicht zu kurz sein, damit der Stoff nicht zu stark zergliedert werden muss. Ca. 80 Lektionen pro Modul sollen in der Regel nicht unterschritten werden (siehe Richtlinien BIGA-Baukastensystem).</li> <li>– Gegen Ende der Lehrzeit sind zwingend fächerübergreifende Integrationsmodule vorzusehen, in denen das Fachwissen interdisziplinär angewandt und das vernetzte Denken und Handeln gefördert werden kann. Integrationsmodule müssen mit einer hohen Anzahl Credits bewertet werden.</li> </ul>	4/5/6
8. Lernzielkontrolle der Ausbildungseinheiten der Berufsschule	Die Lerninhalte der Ausbildungseinheiten müssen nach klaren Prüfungskonzepten schulintern geprüft werden. Die Prüfungskonzepte sind durch die kantonalen Behörden zu genehmigen. Schulexterne, durch die kantonalen Behörden eingesetzte Experten überwachen die Lernzielkontrollen. Denkbar wären Ausbildungseinheiten, die in der ganzen Schweiz an allen Berufsschulen gleich sind. Dann wären auch gemeinsame Lernzielkontrollen möglich.	6/10
9. Obligatorische Ausbildungseinheiten	Das Konzept der Task Force sieht vor, dass der grössere Teil der Ausbildungseinheiten obligatorisch sein soll. Es ist zu prüfen, ob bei diesem obligatorischen Ausbildungsbereich nicht besser auf eine Modularisierung verzichtet werden soll. Es würde so ein gemeinsamer Kern gebildet, der durch die Schulen im Sinne der neuen Lern- und Arbeitsformen gestaltbarer wäre.	1/4
10. Integration oder Separation bei der Vermittlung von Modulen	Grössere Schulen werden die wählbaren Module in separaten Klassen anbieten. Für mittelgrosse und kleinere Schulen sollte als Alternative ein integriertes Modell zugelassen werden, bei welchem im Klassenverband gleichzeitig mehrere Module vermittelt werden. Dabei kann ein nach modernen Grundsätzen aufgebauter Unterricht mit modulspezifischen Lerngruppen und zeitgemässen Selbstlernmethoden die Lösung sein. Die Branchenvertreter sollen bei branchenspezifischen Modulen möglichst in die Pflicht genommen werden (z.B. Fallstudien, Projekte, Lehrmittel, Fachleute usw. zur Verfügung stellen).	4/9/10

11. Ausbildungseinheiten im Lehrbetrieb	Eine moderate Modularisierung des Ausbildungsstoffs im Lehrbetrieb erachten wir als machbar, aber nicht unbedingt als zwingend. Da in kleineren Lehrbetrieben die Ausbildungsinhalte oft recht stark vernetzt anfallen, ist hier die Aufgliederung in Ausbildungseinheiten eher problematisch. Als Alternative sollte ein Modell geprüft werden, das eine möglichst grosse gemeinsame Grundausbildung vorsieht, welche mit einer branchenspezifischen, wählbaren Schwerpunktausbildung in zeitgemässen Fachgebieten ergänzt wird (siehe ASM-Konzept).	7/8/10
12. Betriebliches Ausbildungsprogramm	Wir unterstützen die Flexibilisierung der Ausbildung im Lehrbetrieb, indem ein Teil des Programms unter den Lehrvertragspartnern abgesprochen werden kann. Dies soll allerdings im Rahmen klarer Vorgaben eines Branchen-Modellehrgangs erfolgen. Die getroffenen Absprachen sind festzuhalten und müssen den Berufsbildungsbehörden zugänglich sein. Die unter Pt. 11 beschriebene Modellalternative würde die Handhabbarkeit einer solchen Flexibilisierung stark erleichtern.	8/10
13. Lernzielkontrolle für die betriebliche Ausbildung	Auch für die betriebliche Ausbildung soll eine klare Lernzielkontrolle erfolgen. Die betrieblichen Grundfertigkeiten in den Bereichen Administration, Kommunikation und Finanzen sollen in einer zentralen Prüfung geprüft werden (Einsatz kantonalen Experten). Der individualisierte Ausbildungsteil soll in Form einer Abschlussarbeit am Arbeitsplatz des Lehrlings nach klaren Richtlinien geprüft werden (siehe entsprechende Pilotversuche in den Kantonen Schaffhausen und Zug).	6/10
14. Portfolio	Die Einbindung eines Portfolio unterstützen wir sehr. Dazu sind einfach handhabbare Richtlinien und Instrumente (Beurteilungs- und Förderungssystem, System der Portfolioführung usw.) zu entwickeln. Allenfalls sind die Grundlagen zur Führung des Portfolio im Unterricht der Berufsschule zu vermitteln.	1/4
15. Fähigkeitszeugnis	Die Resultate aller Lernzielkontrollen müssen den kantonalen Behörden in nachvollziehbarer, "beschwerdefester", quantifizierter Form vorliegen.	10
16. Erwerb des Fähigkeitszeugnisses für Erwachsene (Art. 41 BBG)	Es sind Lösungen in das Gesamtkonzept einzubeziehen, welche den Erwerb des Fähigkeitszeugnisses nach Art. 41 BBG gegenüber der bisherigen Lösung erleichtern.	7/8
17. Lehrmeisterausbildung	Es ist ein Konzept zur Information und Schulung der Lehrmeisterinnen und Lehrmeister zu entwickeln, das dazu beiträgt, dass die Möglichkeiten der neuen Ausbildungsvorschriften optimal genutzt werden.	1/4/5/6/8
18. Lehrerbildung	Es ist ein Konzept der Lehrerbildung zu entwickeln, das sicherstellt, dass die Möglichkeiten der neuen Ausbildungsvorschriften im Schulalltag genutzt, kundenorientierte Schulmodelle eingeführt und optimale pädagogisch-didaktische Prinzipien (erweiterte Lern- und Arbeitsformen, Arbeit mit Lerngruppen, Einsatz moderner Selbstlernmethoden usw.) angewandt werden.	1/4/5/6
19. Informationskonzept	Wir entwickeln und realisieren ein Informationskonzept, das adressatengerechte, interessant aufgearbeitete Informationen an alle relevanten Personengruppen vermittelt (Öffentlichkeit, Oberstufenlehrkräfte, Schülerinnen/Eltern, Berufsberater, Lehrbetriebe usw.) mit dem Ziel, die neuen Berufe bekannt zu machen und gleichzeitig allgemeine Imagepflege für die Berufsbildung zu betreiben.	10
20. Umsetzung des neuen Ausbildungskonzepts	Wir erarbeiten Strategien zur Umsetzung des Konzepts in folgenden Zielbereichen: <ul style="list-style-type: none"> <li>– kundenorientierte, regionale Umsetzungsmodelle (z.B. Schule - Betriebsausbildung)</li> <li>– Erschliessung neuer Ausbildungsplätze, Lehrstellen und Lehrbetriebe</li> <li>– Beratung der Lehrbetriebe/Firmen/Lehrlinge</li> <li>– mögliche Strukturen zur Pflege der Lehrlingsausbildung und Lehrberufe</li> </ul>	4/8/10

## **Hinweise zum Bericht „Umriss zu einem Integrationskonzept“ der eidgenössischen Ausländerkommission (EKA)**

Mit Schreiben vom 29. Oktober 1996 hat die eidgenössische Ausländerkommission (EKA) den Bericht „Umriss zu einem Integrationskonzept“ in die Vernehmlassung gegeben. Aus der Sicht der Berufsbildung sind u.a. folgende Bemerkungen anzubringen:

### **Allgemeine Beurteilung**

Die Stossrichtung des Berichts scheint uns generell richtig, wenn auch viele Postulate bei der gegenwärtigen Stimmungs- und Wirtschaftslage eher schwierig umzusetzen sein werden. Das gilt insbesondere für Bereiche, in denen Werthaltungen, Emotionen, Selbstverständnis usw. eine grosse Rolle spielen.

### **Bildungswesen generell**

Zum Bildungswesen allgemein ist darauf hinzuweisen, dass die Schweizerische Erziehungsdirektorenkonferenz EDK sich künftig schwergewichtig mit der Sekundarstufe II befassen will. Es ist davon auszugehen, dass das Problem der fremdsprachigen Jugendlichen bzw. die Frage der Integration von Jugendlichen zwischen 16 und 20 Jahren ebenfalls thematisiert und möglicherweise auch der Versuch zur Schaffung bzw. Wiederherstellung entsprechender Strukturen gemacht wird. Dabei wäre es sich denkbar, die bestehenden EDK-Empfehlungen auf die Altersgruppe der 16 - 20-Jährigen auszudehnen bzw. anzupassen. Zwei Anliegen scheinen uns speziell prüfenswert:

- Die Begabungspalette der fremdsprachigen Jugendlichen ist besser ausnützen. Für begabte Fremdsprachige muss der Spracherwerbsprozess auf hohem Niveau forciert werden. Diese sind grundsätzlich nach ihrer Begabung und Leistungsfähigkeit und nicht aufgrund ihrer Deutsch-

kenntnisse in unser Ausbildungssystem zu integrieren. Auch anspruchsvollere Bildungsgänge haben Beiträge an die Integration fremdsprachiger Jugendlicher zu leisten.

- Es ist zu prüfen, ob die Muttersprache fremdsprachiger Jugendlicher als Zweitsprache anerkannt werden kann.

## **Berufsbildung**

Praktisch alle Kantone kennen Integrationsmassnahmen für fremdsprachige Kinder und Jugendliche. In Zusammenhang mit dem knapper werdenden Angebot an Lehrstellen hat sich der Bedarf nach Bildungsangeboten für Jugendliche verstärkt, welche Defizite im sprachlichen, aber auch in anderen Bereichen der Grundausbildung aufweisen. Dabei sind insbesondere auch Hilfestellungen im Hinblick für die Berufswahl und für das Finden einer Lehrstelle gefragt. Die DBK versucht im Rahmen ihres Lehrstellenprojektes die besondere Situation der fremdsprachigen Jugendlichen zu berücksichtigen und sieht eine Reihe von Massnahmen vor (vgl. Beilage 1: DBK-Lehrstellenprojekt).

Im Bericht wird von einem grossen Handlungsbedarf im Bereich der Berufsbildung gesprochen. Gleichzeitig wird anerkannt, dass in letzter Zeit das Angebot namentlich im Bereich zwischen obligatorischer Schulzeit und Berufslehre wesentlich verbessert worden sei (vgl. Beilage 2: Übersicht über die Angebote zwischen obligatorischer Schulzeit und Berufslehre). Auch im Bereich der Stützkurse gibt es ausgezeichnete Modelle (z.B. im Kanton Bern), welche gerade für die Probleme der fremdsprachigen Jugendlichen viel bringen. Was darüber hinaus noch getan werden soll, darüber schweigt sich der Bericht aus.

Ein spezielles Problem stellen jene Jugendlichen Ausländer dar, die wegen ihrer sprachlichen Defizite oder aus anderen Gründen trotz aller Anstrengungen keine Lehrstelle erhalten haben. Zu prüfen wären deshalb differenzierte Spezialangebote für Jugendliche, welche ohne Berufsausbildung bereits im Arbeitsprozess stehen (z.B. Intensivsprachkurse, Berufsfindungskurse, kulturell und gesellschaftliche Integrationsangebote etc.) mit dem Ziel, diesen zu einem späteren Zeitpunkt eine Berufsausbildung zu ermöglichen. Zu prüfen wäre auch ein modulares Angebot, namentlich im Bereich der Ausbildungsangebote, die zu einem Ausbildungsabschluss nach Art. 41 des Berufsbildungsgesetzes führen.

## **Informationsbereich**

Oft beurteilen gerade die Eltern fremdsprachiger Jugendlicher die Situation ihrer Kinder falsch und haben unrealistische Zukunftsvorstellungen. Angesichts der wirtschaftlichen Situation muss auch Angst abgebaut und Vertrauen hergestellt werden. Im weiteren ist offensichtlich, dass im Bereich der Information von ausländischen Eltern und Jugendlichen eine intensivere Zusammenarbeit unter den Kantonen sinnvoll und nötig wäre. Wie dies konkret geschehen kann, darüber müsste in interkantonalen Gremien (EDK, DBK, CRFP etc.) gesprochen werden. Konkret müssten folgende Fragen geklärt werden:

- Welche schriftlichen Informationen für fremdsprachige Jugendliche und Ihre Eltern sind in welcher Form notwendig?
- Welche Beratungsangebote müssen und können bereit gestellt werden?
- Wann und wie sollen und können die ausländischen Organisationen bei der Planung und Durchführung von Informationen über die schulische und berufliche Ausbildung einbezogen werden?

11.02.97 / RG



## TERMINE 1997

### Arbeitstagungen

- Jahrestagung Donnerstag/Freitag 22./23. Mai 1997
- Herbsttagung Donnerstag/Freitag 23./24. Oktober 1997
- CRFP/DBK-Tagung Donnerstag/Freitag 27./28. November 1997

### Vorstandssitzungen

- Freitag, 7. Februar 1997
- Donnerstag, 17. April 1997
- Dienstag, 1. Juli 1997
- Donnerstag/Freitag, 4./5. September 1997 (Aussprache mit den Präsidenten der Fachgremien 5.9.1997)
- Donnerstag, 27. November 1997

### Fachgremium Berufsschulinspektoren

- Freitag, 4. April 1997
- Mittwoch, 24. September 1997

### Fachgremium Lehraufsicht

- Freitag, 21. März 1997
- September 1997
- Daten Ausbildungsgang Berufsinspektoren: 3.2. - 6.2.1997, 14.4. - 18.4.1997, 3.6. - 6.6.1997, 1.9. - 5.9.1997

### Fachgremium Prüfungsleiter

- Freitag, 25. April 1997
- Freitag, 7. November 1997

### Fachgremium Berufliche Weiterbildung

- Dienstag, 25. Februar 1997
- Juni 1997
- September 1997

### Weitere Daten

- Donnerstag, 20. Februar 1997 EDK/VDK
- September 1997 CRFP-Herbsttagung

## DER NEUE AUSBILDUNGSBERICHT DER DBK

Da der bisherige Ausbildungsbericht in letzter Zeit verschiedentlich beanstandet worden war, befassten sich Fachleute der DBK mit einer Neufassung. Nach einem Hearing mit betrieblichen Ausbildern, Experten und Vertretern der kantonalen Ämter wurde eine aktualisierte Version entwickelt und in Lehrbetrieben verschiedener Kantone getestet. Die durchwegs positiven Rückmeldungen ermöglichten, dass ab Januar 1997 die neue Fassung abgegeben werden kann.

### Was ist neu am neuen Ausbildungsbericht?

Sie sehen es auf den ersten Blick: er ist jünger, frischer geworden. Den alten Formularcharakter hat er durch eine lockerere Gestaltung abgelegt. Aber nicht nur im Erscheinungsbild sind Änderungen zu verzeichnen, auch – und vor allem – inhaltlich hat sich einiges getan:

### Inhaltliche Änderungen

1. Der neue Ausbildungsbericht geht davon aus, dass für jede Beobachtungsperiode Ziele formuliert werden, deren Erreichung am Ende der Periode überprüft wird. Gleichzeitig werden sie durch Ziele für die folgende Periode neu formuliert:

Ziele festlegen

Zielerreichung überprüfen

—————→  
Beobachtungsperiode  
(in der Regel 1 Semester)

neue Ziele festlegen

—————→ usw.

2. Die Beurteilung erfolgt ähnlich wie bisher nach den 3 Hauptgesichtspunkten "berufliches Können", "Arbeitsverhalten", "persönliches Verhalten", was gleichbedeutend ist mit Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz. Neu werden jedoch keine vorformulierten Beurteilungskriterien eingedruckt, sondern eine Skala von a bis d. Damit kann Platz auf dem Blatt gewonnen werden für individuelle Begründungen und Abmachungen zu einzelnen Punkten. Als Punkt 4 können schriftliche Arbeiten des Lehrlings oder der Lehrtochter bewertet werden; unter 5. werden die Leistungen in Schule und (neu) Einführungskurs in die Gesamtbeurteilung einbezogen.
3. Erstmals wird nun auch Gelegenheit geboten, dass der Lehrling oder die Lehrtochter sich zu der gebotenen Ausbildung im Betrieb sowie zur Betreuung durch den Ausbilder / die Ausbilderin äussern kann. Dieses Postulat besteht schon lange, und wir sind uns bewusst, dass hier einige Hürden zu überwinden sein werden.  
Für eine differenziertere Beurteilung der Ausbildung durch den Lehrling / die Lehrtochter kann auch ein separates Blatt verwendet werden, das vor dem Beurteilungsgespräch ausgefüllt wird. Es erscheint dann nur in einer Zusammenfassung auf dem Ausbildungsbericht, welche im Gespräch erarbeitet wird.

### Preis / Bestellung

Der Ausbildungsbericht kostet Fr. –.25 pro Stück und kann wie bisher mit dem üblichen Bestellformular oder telefonisch beim DBK-Sekretariat bestellt werden. Der Ausbildungsbericht wird üblicherweise ungefalzt (A4) versandt. Falls der Ausbildungsbericht gefalzt (A5) gewünscht wird, muss dies bei der Bestellung vermerkt werden.

An die Leiter und Leiterinnen  
der kantonalen Ämter für Berufsbildung  
in der Deutschschweiz



Dübendorf, 6. Februar 1997 UG

### **Heftreihe Chancen in Beruf und Arbeit**

Sehr geehrte Damen und Herren

Laufbahnplanung und Weiterbildungsmöglichkeiten sind Themen, die heute bereits in der beruflichen Grundausbildung eine wichtige Rolle spielen. Wir freuen uns deshalb, Ihnen eine neue Informations- und Ratgeber-Reihe zu diesem Thema vorstellen zu können, die der Verlag des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung unter dem Motto „Chancen in Beruf und Arbeit“ herausgibt.

Die Broschüren stellen konkrete berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangebote in verschiedenen Branchen vor und vermitteln Tips zur Laufbahnplanung. Damit Sie vom Heftkonzept einen konkreten Eindruck erhalten, legen wir Ihnen die Broschüre «Elektronik, technische Informatik und Telekommunikation» als Belegexemplar bei. Ausserdem sind von den 29 geplanten Ausgaben bereits auch die Broschüren «Tourismus und Gastgewerbe», «Haustechnik», «Wirtschaftsinformatik und Betriebsorganisation», «Banken und Versicherungen» sowie «Planung, Hoch- und Tiefbau» erschienen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Heftreihe «Chancen in Beruf und Arbeit» die Anliegen der Berufsbildung unterstützen kann. Wir freuen uns, wenn Sie und Ihre Mitarbeiter/innen von unserem neuen Angebot Gebrauch machen.

Mit freundlichen Grüßen

**SVB**

Schweiz. Verband für Berufsberatung

Urs Gysling  
Verlagsleiter

# CHANCEN IN BERUF UND ARBEIT

Die neue Ratgeber-Reihe für Berufsleute

Banken und Versicherungen *Bildung*

Chemie und Kunststoffe Detailhandel

*Alle Fahrzeuge, technische Hilfsmittel und Transportmittel* **Fahrzeuge**

Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft Gesundheitswesen: Spital und Pflege

*Gesundheitswesen: Privatpraxen, Therapie und Medizinaltechnik* **Haustechnik**

*Innenausbau und Holzverarbeitung* Körperpflege und Wohlbefinden

**Kunsthandwerk, bildende und darstellende Kunst**

*Management, Administration, Finanz- und Personalwesen*

**Marketing, Werbung und Public Relations** Maschinenindustrie

*Metall- und Warenindustrie* **Nahrungsmittel**

Öffentliche Dienste, Verbände und Vereinigungen *Papier- und Graphische Industrie*

**Planung, Hoch- und Tiefbau** Stromproduktion und Elektroinstallation Textil und Bekleidung

Tourismus und Gastgewerbe **Verwaltung** *Verkehr, Luftfahrt, Seefahrt, Schifffahrt*

**Visuelle Kommunikation, Medien und Publizistik**

*Wirtschaftsinformatik und Betriebsorganisation*

V E R  
L A G  
S V B

**29 Hefte mit  
Informationen  
und Tips zur  
Laufbahnplanung**

# Beruflich verändern – aber wie?

**Der Verlag des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung gibt eine neue Ratgeber-Reihe unter dem Motto „Chancen in Beruf und Arbeit“ heraus. Die Broschüren stellen konkrete berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangebote in verschiedenen Branchen vor und vermitteln Tips zur Laufbahnplanung.**

Vom Bund finanzierte Programme zur Unterstützung der Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehören der Vergangenheit an. Wer heute berufliche Chancen wahrnehmen will, muss seine Laufbahn aktiv planen, seine Qualifikationen laufend ausbauen und sich weiterbilden. Dies gilt für Berufstätige auf allen Hierarchiestufen. Die neue Ratgeber-Reihe „Chancen in Beruf und Arbeit“ des Verlags SVB hilft Berufsleuten, persönliche Laufbahnziele in ihrer Branche zu erkennen und diese durch eine entsprechende Fort- und Weiterbildung anzupeilen. Dabei bleiben die Broschüren nie theoretisch: Interviews und Reportagen geben realistische

Einblicke in spezialisierte Arbeitsgebiete oder in die Verantwortungsbereiche von Kadermitarbeiterinnen und -mitarbeitern. Die Broschüren eignen sich auch gut als Orientierungshilfe für Leute, die von ihrem bisherigen Berufsfeld in eine andere Branche umsteigen möchten.

**Bereits sind 6 der insgesamt 29 geplanten Titel erschienen:**

Tourismus und Gastgewerbe (Heft 1)  
Elektronik, technische Informatik und Telekommunikation (Heft 2)  
Haustechnik (Heft 3)  
Wirtschaftsinformatik und Betriebsorganisation (Heft 4)  
Banken und Versicherungen (Heft 5)  
Planung, Hoch- und Tiefbau (Heft 6)

„Chancen in Beruf und Arbeit“ kann abonniert werden:

Abonnemente werden jährlich in Rechnung gestellt. Die Auslieferung erfolgt automatisch gemäss Jahresproduktion. Hefte, die von Abonentinnen oder Abonnenten später zusätzlich bezogen werden, müssen zum Einzelpreis von Fr. 22.– (abzüglich allfälliger Mengenrabatte) verrechnet werden.

**Ziel der Hefte ist es,**

- berufliche Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten in einer bestimmten Branche aufzuzeigen
- wichtige Kontaktadressen zu nennen
- konkrete Beispiele zur Laufbahnplanung vorzustellen und Tips zur Planung einer Weiterbildung zu geben.

**Die rund 70 Seiten starken Broschüren mit vielen Bildern und Grafiken kosten Fr. 22.–.**

**Verlag SVB**

**Postfach 396**

**8600 Dübendorf 1**

**Telefon 01 801 18 99**

**Fax 01 801 18 00**

## Bestellung

..... Ex. Tourismus und Gastgewerbe zu Fr. 22.–  
..... Ex. Elektronik, techn. Informatik und Telekommunikation zu Fr. 22.–  
..... Ex. Haustechnik zu Fr. 22.–  
..... Ex. Wirtschaftsinformatik und Betriebsorganisation zu Fr. 22.–  
..... Ex. Banken und Versicherungen zu Fr. 22.–  
..... Ex. Planung, Hoch- und Tiefbau zu Fr. 22.–

## Abo-Bestellung

..... 1er Abo (1 Heft pro Ausgabe) zu Fr. 19.–/pro Heft  
..... 5er Abo (5 Hefte pro Ausgabe) zu Fr. 17.–/pro Heft  
..... Mehrfach-Abo (ab 10 Ex. pro Ausgabe) ..... Anzahl Ex. zu Fr. 15.–/pro Heft

Institution

Vorname

Name

Strasse

Postleitzahl | Ort

Datum

Unterschrift

Bestellung einsenden oder faxen an: Versand SVB, Postfach 396, 8600 Dübendorf 1, Fax 01 801 18 00

Konditionen: Preise inklusive Mehrwertsteuer, exklusive Porto und Versandkosten

**Reform Kaufmännische Grundausbildung  
Réforme de la formation professionnelle commerciale**

Über 100 Personen haben sich bisher in  
irgend einer Art an der Reform der  
kaufmännischen Grundausbildung beteiligt.  
Wir möchten Ihnen allen Gelegenheit  
geben, sich über den neusten Stand des  
Projekts zu informieren und sich  
gegenseitig über die Arbeitsgruppen  
hinaus kennenzulernen.  
**Wir laden Sie deshalb ein zur**

Plus d'une centaine de personnes ont  
participé au cours de cette dernière  
année aux travaux de réforme de la  
formation professionnelle commerciale.  
Pour que vous puissiez connaître les  
membres des autres groupes et par la  
même occasion vous informer sur l'état  
d'avancement des travaux,  
**vous êtes cordialement invité à la**

<b>Zweite Informationsveranstaltung Deuxième journée d'information</b>
--

**Freitag, 27. Juni 1997  
10.00 bis 15.00 Uhr  
(mit Mittagessen)**

Hotel Sternen Muri  
Thunstrasse 80, 3074 Muri/Bern  
(Lagebeschrieb s. Rückseite)

**Vendredi, 27 juin 1997  
de 10.00 à 15.00 heures  
(avec repas)**

Hotel Sternen Muri  
Thunstrasse 80, 3074 Muri/Berne  
(Plan de situation au verso)

**Traktanden:**

Empfang ab 9.30 Uhr mit Kaffee und Gipfeli

1. Begrüssung durch Herrn Dr. Rudolf A. Natsch, Leiter der Abteilung Berufsbildung, BIGA
2. Referat von Herrn Peter Müller-Dietiker, lic phil I, «Die Crux mit den Schlüsselqualifikationen»

Diskussion

3. Stand des Projektes

Mittagessen

**Ordre du jour**

Accueil dès 9.30 heures, avec café et croissants

1. Salutations par M. Dr. Rudolf A. Natsch, chef du département de la formation professionnelle, OFIAMT
2. Exposé de M. Peter Müller-Dietiker, lic phil I, intitulé «Die Crux mit den Schlüsselqualifikationen»

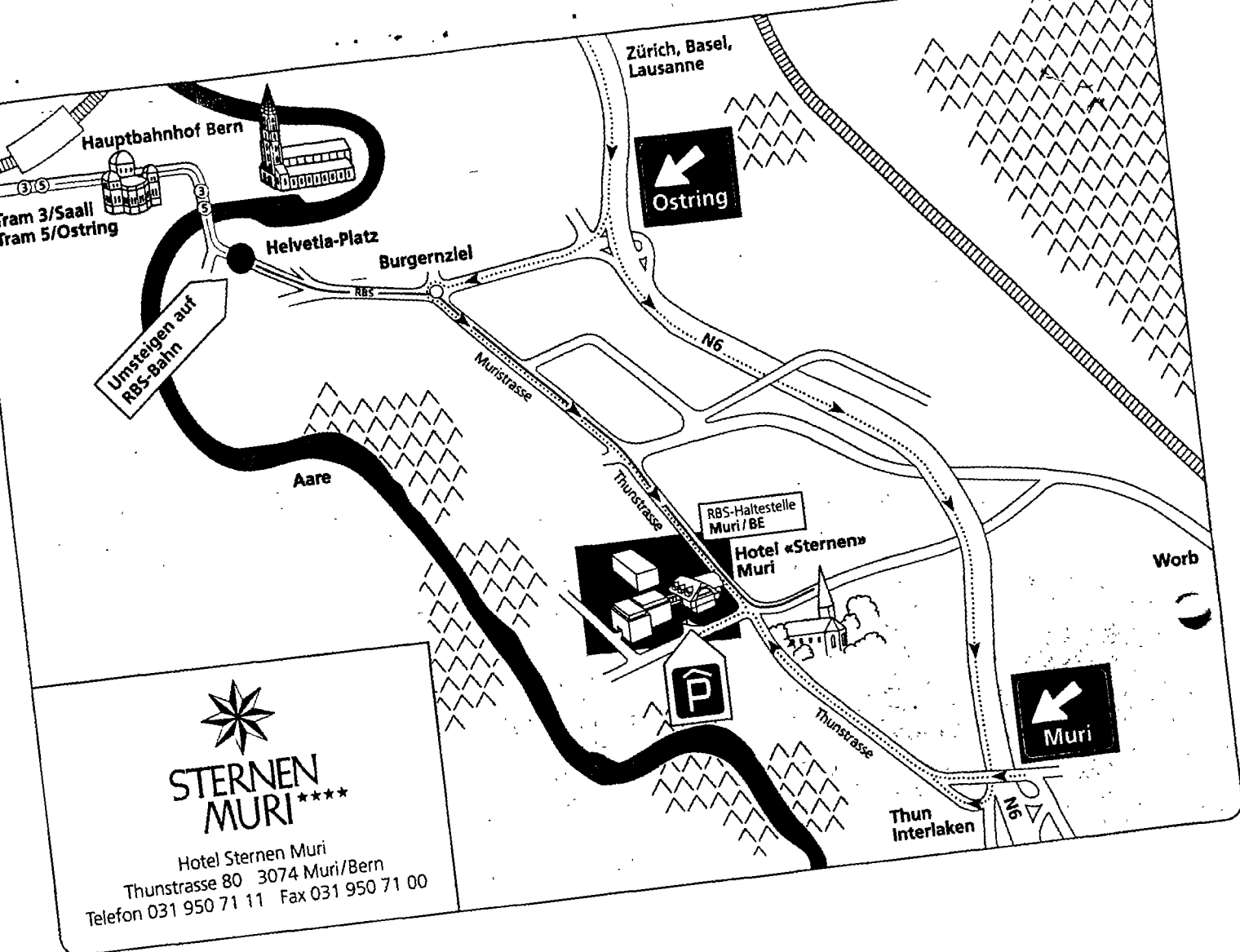
Discussion

3. Etat actuel des travaux

Déjeuner

*Kriens, 17.6.1997. PCB, RA*

**Projektleitung / Groupe de coordination:  
P. Cavadini Bremen / R. Arnold, ForFor AG/SA, Postfach 447, 6011 Kriens  
Telefon / téléphone 041 349 10 50, Fax 041 349 10 51**



## Anmeldetalon / Inscription

Bitte möglichst bald retournieren oder faxen (Fax 041-349 10 51)

Veuillez la retourner au plus tôt (Fax 041-349 10 51)

Name / Nom:.....

Organisation / Institution:.....

Ich nehme an der Informationsveranstaltung vom **Freitag, 27. Juni 1997** teil

☐ ja

☐ nein, aber ich bin interessiert und bitte Sie, mir die Dokumentation zuzusenden.

Je vais participer à la journée d'information du **vendredi, 27 juin 1997**

☐ oui

☐ non, mais je suis intéressé à recevoir la documentation.

Ich werde auch beim Mittagessen dabei sein und hätte gern folgendes Menu: (bitte ankreuzen)

Gemischter Saisonsalat

Kalte Gurkensuppe mit Dill

☐ Getreidegalletten  
an rassiger Kräutersauce  
Saisongemüse

oder

☐ Emmentaler Lammrückenfilet  
unter der Kräuterkruste,  
Kartoffelgratin  
Saisongemüse

Fruchtsalat

Je vais aussi participer au déjeuner et j'aimerai le menu suivant: (veuillez cocher s.v.p.)

Salade mêlée

Soupe de concombre à l'aneth

☐ Galettes de blé aux herbes  
légumes d'été

ou

☐ Carré d'agneau aux parfums de  
Provence  
Gratin dauphinois  
légumes d'été

Salade de fruits

Kriens, 17.6.1997. PCB, RA



10

11

12